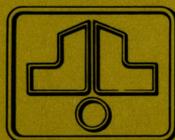


**II JORNADAS DE ESTUDIO
SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA**

**EL CONTENIDO
DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS:
CONTENIDO NORMATIVO
Y CONTENIDO OBLIGACIONAL**

NIPO: 790-09-128-X



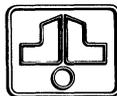
**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Centro de Publicaciones

RET. 89-1.404

**El contenido
de los Convenios
Colectivos:
Contenido Normativo
y Contenido Obligacional**

**II Jornadas de Estudio
sobre la Negociación
Colectiva**



COLECCION ENCUENTROS

Núm. 11

Edita y distribuye:

Centro de Publicaciones

Ministerio de Trabajo y Seguridad social

Agustín de Bethencourt, 11

28003 Madrid

NIPO: 201-89-072-X

I.S.B.N.: 84-7434-583-9

Depósito legal: M. 251-1990

Imprime: A. G. Suárez Barcala, S. L.

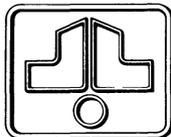
Santa Engracia, 139. 28003 Madrid

**El contenido
de los Convenios
Colectivos:
Contenido Normativo
y Contenido Obligacional**

**II Jornadas de Estudio
sobre la Negociación
Colectiva**

Madrid, 24 y 25 noviembre 1988

Edición preparada por
**LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS**



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

INDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACION.....	9
JUAN ANTONIO LINARES LORENTE: <i>El régimen de extensión y pró- rroga de los Convenios Colectivos en atención a su contenido nor- mativo y obligacional</i>	13
ANTONIO MARTIN VALVERDE: <i>Régimen jurídico de las cláusulas de los Convenios Colectivos según su carácter normativo u obligacional</i>	37
RAFAEL MARTINEZ EMPERADOR: <i>Los Convenios Colectivos extraes- tatutarios: contenido, calificación y régimen jurídico</i>	55
ALFREDO MONTOYA MELGAR: <i>El contenido de los Convenios Colec- tivos</i>	81
APENDICE: <i>La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</i>	107

PRESENTACION

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha procurado desde su creación prestar adecuada atención a las funciones de estudio y de reflexión sobre los problemas de la negociación colectiva que tiene atribuidas. Dentro de estas funciones, se ha considerado que la organización de un encuentro anual, para el debate de algún aspecto relevante de la negociación colectiva en nuestro país, constituía una ocasión inmejorable para, con la aportación de destacados expertos del mundo de las relaciones laborales, poner en común planteamientos, ideas e iniciativas de las organizaciones representadas en la Comisión y de la Administración Laboral.

En esta línea, las II Jornadas sobre Negociación Colectiva, celebradas en noviembre de 1988 en Madrid, se dedicaron al estudio de un tema que sigue suscitando importantes interrogantes en nuestro sistema de relaciones laborales: el de los contenidos normativos y obligacionales de los convenios colectivos. En este volumen se recogen las cuatro ponencias que sirvieron para introducir y enmarcar el debate; ponencias que fueron desarrolladas por dos destacados representantes del mundo académico (los profesores Martín Valverde y Montoya Melgar) y otros dos de la judicatura (los Magistrados Linares Lorente y Martínez Emperador). Y precisamente con esta publicación quiere la Comisión no solo dar a conocer sus actividades y hacer accesible a todos el contenido fundamental de las Jornadas celebradas, sino también afianzar la continuidad de las mismas y estimular la participación en ellas.

Quiero, por último, dejar constancia expresa de mi agradecimiento al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que ha acogido y respaldado en todo momento las iniciativas de la Comisión, aportando los medios necesarios para que las Jornadas pudiesen realizarse y haciendo ahora posible la edición de este volumen.

FEDERICO DURÁN LÓPEZ
Presidente de la Comisión
Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

**EL REGIMEN DE EXTENSION Y PRORROGA
DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN ATENCION A SU
CONTENIDO NORMATIVO Y OBLIGACIONAL (*)**

JUAN ANTONIO LINARES LORENTE

Vocal del Consejo del Poder Judicial.
Magistrado de la Sala de lo Social
del Tribunal Supremo de Madrid

(*) Se recoge la reproducción mecanografiada de la conferencia (tomada en cinta magnetofónica) pronunciada por el autor el día 25 de Noviembre de 1988 en las jornadas que organizó la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre el tema: «El contenido de los convenios colectivos: contenido obligacional y contenido normativo»

Se mantienen las expresiones vulgarizadoras, el tono coloquial, la redacción un tanto desordenada y reiterativa y la explicación sobre los casos concretos a que se referían algunas de las sentencias comentadas. De otro lado, se prescinde de citas de obras doctrinales y de referencias a los números de repertorios jurisprudenciales de las sentencias.

SUMARIO

1. Introducción.— 2. Clases de prórroga. a) Prórroga por no denuncia. b) Prórroga provisional por denuncia.— 3. Duración de la prórroga. Inicio de la prórroga. Fin de la prórroga: Acuerdo expreso.— 4. Criterios Jurisprudenciales. a) Concurrencia «positiva» y «negativa». b) Concurrencia y deber de negociar. c) Concurrencia y nuevos ámbitos de negociación. d) Anemia negociadora y poder público. e) Suspensión y renacimiento de la prórroga.— 5. Cláusulas normativas y obligacionales durante la prórroga. Criterio doctrinal y de oportunidad para definir el contenido obligacional.— 6. Supuestos jurisprudenciales.— 7. Extensión de convenios.— Conclusiones.

1. INTRODUCCION

Este tema es verdaderamente sugestivo y difícil y, para mí ha supuesto, después de tres años de permanencia en el Consejo General del Poder Judicial, el volver a reencontrarme con la materia del Derecho colectivo del Trabajo, que me interesa mucho y le tengo verdadero afecto.

Considero, que los contenidos de las Jornadas son variaciones sobre el mismo tema y, a pesar del exquisito cuidado que han tenido los anteriores intervinientes, tendremos que repetir algunas cosas.

El punto de arranque que tengo, después de las dos conferencias de ayer que se referían al contenido obligacional y normativo de los Convenios Colectivos, es el siguiente: si cobra importancia esta diferenciación, en principio sólo doctrinal, si tiene verdadera importancia, es a los efectos establecidos en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuando establece que, denunciado un convenio, se mantendrá su contenido normativo y caducarán las cláusulas obligacionales del mismo.

En este punto es donde opera la distinción con una gran trascendencia; si no se estableciera en este artículo la caducidad o decadencia de las cláusulas obligacionales, la distinción entre uno y otro contenido no tendría tanta importancia y sólo merecería un análisis con puro valor doctrinal; pero el mandato del artículo 86 hace necesario el estudio y la búsqueda de soluciones para la práctica de la negociación colectiva.

Hay que hacer aquí un inciso, pues es muy importante esta distinción a los efectos de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, de 7 de abril de 1988, en cuanto establece que pueden ser motivos de infracción los incumplimientos de cláusulas normativas, y hay que hacer una delimitación de lo que son cláusulas normativas

a efectos de esa Ley y, por otra parte, también es de interés la calificación de cláusula normativa en materia sindical que establece.

No obstante, para enfocar el objeto de mi intervención tengo que hablar de la prórroga del contenido normativo de los convenios, lo que plantea graves problemas, tanto la establecida en el n.º 2 del art. 86, como la del n.º 3, y el régimen jurídico que tiene a los efectos que se indican en el título de la conferencia.

2. CLASES DE PRORROGA

Hay que señalar que mejor que prórroga, debe hablarse de vigencia prorrogada del convenio, y se podía definir como «la prolongación de la vigencia del Convenio Colectivo más allá del término final previsto por las partes». Hay dos clases de prórroga que establece el propio art. 86, la del apartado 2.º, que se produce si no se denuncia un convenio y éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo pacto en contra de las partes. A esta prórroga, la llamo «tácita reconducción», y es semejante a la regulada en los contratos temporales y en los arrendamientos, en el caso de que no se denuncien en el tiempo y forma previstos. La otra prórroga es la llamada prórroga provisional que está regulada en el art. 86 apartado 3.º y, rige hasta que se logre nuevo acuerdo, según dice el precepto.

a) Prórroga por no denuncia

Respecto de la primera clase de prórroga, quiero analizarla ligeramente, ya que no tiene tanta trascendencia a la hora de la diferenciación entre cláusulas obligacionales y normativas. Tiene antecedentes, como la «tácita reconducción» previstas en los arts. 15.3 y 49.3 del Estatuto de los Trabajadores para los contratos temporales. Es el art. 1566 del Código Civil el que menciona la frase «tácita reconducción» para los arrendamientos.

El origen de esta prórroga es la no denuncia y, presumiblemente la conformidad de las partes en prolongar la vida del convenio; el fundamento, es la continuidad de la norma ante la inactividad negociadora de las partes al no denunciar el convenio.

En este período de prórroga, ¿qué contenido tiene el convenio?, pues, en todo caso, las partes pueden pactar que se prorroguen unas cláusulas y otras no, como se desprende del art. 86.1 E.T., que es-

tablece la posibilidad de que determinadas materias o algunos grupos homogéneos de materias tengan una vigencia más prolongada que otras. Pero parece lógico que tenga vigencia todo el contenido, pues si el origen de esta prórroga es la inactividad negociadora de las partes y la falta de interés en dar por terminado el convenio, se puede presuponer que hay conformidad con la prolongación de todo convenio. Por tanto, aquí no ofrece gran problema la distinción entre normativo y obligacional porque, salvo pacto en contra, todo el contenido del convenio sigue vigente.

El régimen jurídico de las sucesivas prórrogas es: siguen vigentes todas las normas, salvo que llegaran a chocar con los mínimos del derecho necesario como, por ejemplo, la Ley de Jornada, o Decreto de Salario mínimo interprofesional, de acuerdo con lo establecido en el art. 3.3 E.T. Por tanto, se puede prorrogar hasta que llegue a rozar con los mínimos legales, en cuyo caso, se incrustaría o penetraría en el convenio la norma estatal que contenga un mínimo derecho necesario.

b) Prórroga provisional por denuncia

La segunda clase de prórroga que menciono es: la prórroga provisional o interina, del art. 86.3. Su origen está en la denuncia hecha en su momento con el preaviso pactado. El fundamento legal es el evitar vacíos normativos pues el convenio, una vez vencido no regiría y la unidad quedaría huérfana de regulación. Tiene como fundamento también el mantenimiento de las condiciones de trabajo congeladas, lo que puede ser un estímulo, un incentivo, a seguir activamente una negociación. Por otra parte, también tiene como designio, el preparar la negociación del futuro convenio colectivo. Los efectos que se producen son: el fin de la vigencia ordinaria, la probable apertura de la negociación, la decadencia de las cláusulas obligacionales y el mantenimiento del contenido normativo.

Se ha dicho por la doctrina y, creo que hay unanimidad, que esta norma tiene carácter de derecho imperativo y, por tanto, las partes no se pueden sustraer a este mandato.

Valdés así lo afirma y dice que ni las partes pueden eludir la eficacia prorrogada mediante pacto expreso, ni caben acuerdos individuales que neutralicen la prórroga, pues serían nulos. Esta ultraactividad provocada por norma imperativa tiene su justificación en la finalidad de evitar los vacíos normativos.

Pienso que el carácter de derecho necesario afecta fundamentalmente a que decaiga el deber de paz y todo aquello que pueda dificultar la negociación libre.

Sin embargo, pienso que no rozaría la norma de Derecho necesario el que las partes matizaran el carácter de las cláusulas obligacionales, bien calificándolas de normativas, (es un tema muy difuso, y muchas veces no se distingue muy bien el carácter de una y otra), o bien les fijaran una duración mayor a la del propio convenio, con lo cual se podía producir una prórroga paralela a la del contenido normativo. En este caso, creo que no habría un ataque a la norma de orden público, pero con la salvedad de que esa prolongación no podría hacerse, creo, sobre el deber de paz.

3. DURACION DE LA PRORROGA

Hay un tema que es de interés: el de la duración de la prórroga, y por tanto, ¿cuál es el término inicial y el término final de la misma? En este punto hay graves discrepancias en la doctrina e, incluso, en la jurisprudencia. Mi opinión es la siguiente.

El artículo 86.3, dice: «denunciado el convenio» y a continuación señala cuales son los efectos que se producen. Si se hace una interpretación literal se podría entender que los efectos dichos, es decir, la decadencia de las cláusulas obligacionales y el mantenimiento del contenido normativo, comenzarían en la fecha de la denuncia o, mejor en la de recepción de la misma. En definitiva, la denuncia es una comunicación de desistimiento unilateral, que tiene carácter receptivo, y no sirve si no la recibe la parte contraria. No obstante, la jurisprudencia es variable, pues algunas sentencias lo exigen así, y, sin embargo, otras establecen que cuando se envía la denuncia a la Dirección General de Trabajo y consta que ha sido conocida por la contraparte, tiene eficacia.

Inicio de la prórroga

Debe entenderse que el inicio de la prórroga del art. 86.3, se produce después del término final del convenio y no en el momento de la denuncia. Para eso tenemos que analizar su naturaleza. La denuncia, como he dicho es el anuncio de desistimiento unilateral que muestra la voluntad de que, llegado el término del convenio, se tenga por vencido. La denuncia y el preaviso no se confunden pero, sin

embargo, están íntimamente ligados puesto que es una exigencia del art. 85.2 apartado c), que dice: «se regulará la denuncia y el plazo de preaviso que las partes acuerden»; el preaviso, por tanto, está incardinado dentro del mecanismo de la denuncia y, según Pérez Espinosa, es un elemento del modo de ejercitarla.

El preaviso, dentro de la denuncia, consiste en la advertencia anticipada del vencimiento del término del convenio con la antelación pactada, para que la otra parte haga sus previsiones, especialmente, respecto de la futura negociación colectiva.

Voy a tratar de exponer las razones por las que defiendo que la prórroga comienza cuando termina el convenio:

1.^a. Según el artículo 86.3 E.T., no se puede hablar de prórroga antes del fin de la vigencia pactada, pues el contenido del convenio rige, no por mandato legal, sino por pacto entre las partes, ya que así lo acordaron según les facultaba el art. 86.1, al decir que «... el convenio tendrá la duración que las partes acuerden». El pacto entre las partes ha señalado un término final y hasta ahí tiene que llegar el contenido normativo. La letra del art. 86.3 E.T. es confusa pues, decir que se mantiene el contenido normativo, cuando las partes han acordado que éste dura hasta una fecha posterior a la denuncia parece que resulta una obviedad innecesaria.

2.^a. Porque si se entiende que empieza la prórroga en el momento de la denuncia, puede no ser fácil iniciar la negociación, pues la parte no denunciante puede negarse a negociar el convenio colectivo. Téngase en cuenta que el art. 89.1 establece que se pueden excusar las partes si «no se trata de revisar un convenio ya vencido» y, cualquiera que sea el sentido que demos a esta frase, que ha dado lugar a opiniones doctrinales diversas e incluso, a pronunciamientos jurisprudenciales dispares también, cualquiera que sea el sentido, lo cierto es que el no vencimiento del convenio autoriza a negarse a la negociación.

3.^a. Hay otra razón y, es que normalmente para la denuncia se establece un período de tiempo que tiene un término final, (por ejemplo, hasta un mes antes de terminar el convenio), pero no suele señalarse término inicial. Puede ocurrir que, nada más terminada la negociación del convenio se produjera la denuncia con lo que se iniciaba ya la prórroga y se liberaba el deber de paz y demás obligaciones que establecieron las partes. Yo creo que esto frustraría el es-

píritu de la norma, pues rompería el equilibrio que debe tener el convenio al liberarse del deber de paz durante casi toda su vigencia ordinaria.

4.^a. En todo caso, si la denuncia es un anuncio de desistimiento y, por esencia, requiere un aviso anticipado, sería contrario a la buena fe y a la Ley, que en el mismo día en que se produzca la denuncia, o sea recibida por la otra parte, comenzara la prórroga y perdiera vigencia lo obligacional, especialmente el deber de paz.

Existen otras instituciones en que se regula la denuncia, con un régimen semejante que nos ayuda a interpretar el art. 86.3. Así, en los contratos temporales se establece la denuncia o desistimiento con periodo de preaviso y, la finalidad expresa es prevenir a la parte contraria de los efectos que se producirán al término final de la vigencia del contrato. Lo mismo ocurre en los arrendamientos. Esta interpretación de la denuncia, para los convenios colectivos, la siguen reiteradas sentencias del T.C.T. y, entre otras, la de 15 de julio de 1.981, que dice textualmente: «... vencido y denunciado el convenio entra en juego lo dispuesto en el art. 86.3 E.T.». La de 8 de febrero de 1983: «cuando termina la vigencia de un convenio..., según el art. 86.3».

Creo que el E.T. del año 1980, ha recogido algunos resquicios históricos de la regulación de los convenios colectivos de la época anterior y, por eso, parece que la letra del art. 86.3, cuando aparenta fijar el comienzo de la prórroga en el momento de la denuncia, no responde a la realidad.

El art. 27 del Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977 modificó la Ley de Convenios Colectivos de 1973 y decía: «vigente un convenio, y hasta tres meses antes de su vencimiento, no podrá negociarse otro convenio concurrente»; con esto se preveía la negociación anticipada, antes de la terminación del convenio. Respondía a una negociación centralizada y, en esta línea misma, incluso más rigurosa todavía, el Decreto Ley de 8 de octubre de 1976, que modificó la Ley de Relaciones Laborales y también la Ley de Convenios Colectivos de 1973, estableció que la deliberación tendría que producirse dentro de los 10 días anteriores al fin de la vigencia del convenio. Es decir, en esta negociación colectiva controlada o centralizada, se restringía la libertad de las partes para elegir el tiempo de la negociación, que había de ser previo a la terminación del convenio. Por tanto entiendo que la confusión a que puede inducir el artículo 86.3 so-

bre indentificación del momento de la denuncia del convenio y el comienzo de la prórroga, proviene de los precedentes históricos de la regulación de la negociación colectiva de épocas anteriores a la constitución.

Pero la interpretación que mantengo no puede ser obstáculo ante un fenómeno real y, la realidad nos enseña que, a veces, se comienza la negociación antes del término de la vigencia ordinaria del convenio. Yo creo que no hay inconveniente alguno en que las partes inicien la negociación en este periodo previo pero, para ello, parece que sería necesario un acuerdo expreso en ese sentido y, en tal caso, quedarían los negociadores liberados del deber de paz y de todo aquello que pudiera entorpecer una negociación libre; pero hace falta para ello ese pacto pues, de no ser así, se podría aplicar el art. 11 apartado c) del R.D.L. de 4 de marzo de 1977, que establece que la huelga es ilegal en el caso de que se trate de modificar un convenio colectivo vigente. El pacto de negociación anticipada puede ser expreso o tácito y, debe ser así, pues al derecho de negociación colectiva son consustanciales el derecho a la huelga y a adoptar medidas de presión. Debe rechazarse cualquier interpretación rígida.

Fin de la prórroga

Otro tema problemático: ¿hasta cuándo dura la prórroga?

Sobre este tema se han producido tesis que mantienen que no cabe una prórroga indefinida y que tiene que haber un período terminal de la norma relativamente corto y, para ello, naturalmente tiene que ser sustituida por otra la norma colectiva que se ha denunciado. Me remito a la letra de la ley: el art. 86.3 E.T. dice: «hasta que no se logre acuerdo expreso», se prolonga la prórroga. Se ha matizado por la jurisprudencia, que «acuerdo expreso» puede ser «acuerdo que sustituya al convenio» (S.T.C.T. 8-2-1983). Para mí, hay una frase importante que impide el pensar en cualquier forma de sustitución que no sea el que las propias partes se den a sí mismas a través de acuerdo. El precepto dice: «logre acuerdo» y «lograr», según la Real Academia de la Lengua, es «conseguir, alcanzar lo que se intenta o desea». Parece que solamente las partes pueden llegar a conseguir ese acuerdo que sustituya al convenio y que termine la situación de prórroga. Sala Franco y otros autores, entienden que la prórroga debe durar un período razonable, pero no excesivo e, incluso, que después de la ruptura de la negociación de-

biera substituirse el convenio por otra norma y se apoya en aquella jurisprudencia que es permisiva para la apertura de nuevos ámbitos de negociación.

Acuerdo expreso

Yo voy a tratar de enumerar lo que entiendo por acuerdo expreso en sus distintas variantes:

a) En primer lugar, el más claro sería el convenio renovado por las mismas partes; una vez que se llegue a acuerdo expreso, evidentemente se produce la terminación de la vigencia prorrogada.

b) La adhesión a otro convenio, previo acuerdo naturalmente de las partes en los términos que establece el art. 92.1 E.T.

c) En tercer lugar, podría ser la cláusula de reenvío a un convenio de ámbito superior, en virtud de las reglas que autoriza el art. 83.2 E.T.

d) En cuarto lugar puede ser un compromiso de someter la cuestión a arbitraje, lo que exige un pacto entre las partes. El que sea un tercero el que decida la cuestión y dicte el laudo correspondiente, no desvirtúa que hay un acuerdo expreso de las partes para conseguir una norma que sustituya al convenio.

e) En quinto lugar, un acuerdo en conciliación o mediación al que se han sometido las partes.

A mi entender, normalmente, no debe admitirse el que se termine la prórroga por extensión de otro convenio; este significa un acto de intervención de la autoridad y supone volver o la heteronomía de la regulación, que hoy tiene carácter excepcional y resulta impropio de un sistema de autonomía colectiva, salvo en aquellas circunstancias a que se refiere el art. 92 E.T.

Tampoco creo que pueda terminarse la prórroga por la aplicación de un convenio de ámbito superior a petición de una de las partes, e impuestos judicialmente, a través de una sentencia. El supuesto ha sido calificado por algunas sentencias como si se pretendiera una extensión de otro convenio, pero no es exactamente eso, porque cuando se aplica un convenio superior, naturalmente se está encuadrado en un ámbito que es aplicable, aunque no sea el más específico.

4. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

a) **Concurrencia «positiva» y «negativa»**

La doctrina del T.C.T. se ha producido sobre estos temas, en algunos casos, con vacilaciones pero en otros con bastante firmeza. En general las sentencias que resuelven estas cuestiones hacen referencia a la concurrencia prohibida por el artículo 84 E.T.

Hay que distinguir, según la terminología que yo empleé en un pequeño estudio que publiqué hace tiempo, entre «concurrencia positiva», que es la que se produce de arriba a abajo, y «concurrencia negativa», que se produce de abajo a arriba. Trataré de explicarlo.

La primera se produce cuando un convenio de ámbito superior invade una unidad más reducida. La prohibición de concurrencia «positiva», en definitiva, trata de defender la eficacia del convenio aunque tenga vigencia prorrogada, hasta que se logre un acuerdo, es decir, mantener la autonomía colectiva como única forma de regulación y de solución de los problemas que se plantean.

La concurrencia «negativa», se produce por sustracción de parte del ámbito de un convenio superior. Opera de abajo a arriba, y sólo se admite en situación de prórroga para crear nueva unidad, siempre que haya acuerdo entre las partes, aunque no, cuando esté vigente el convenio aplicable.

Un ejemplo de concurrencia «positiva», sería el caso que ha sido objeto de tratamiento por varias sentencias del T.C.T. sobre el convenio del subsector de plásticos. Cuando prorrogado este convenio y sin que se haya logrado acuerdo, los trabajadores de una de las empresas que se rigen por el mismo solicitan que se les aplique el Convenio General de la Industria Química, que abarca dentro de su ámbito ese subsector, el T.C.T., en este caso y en otros semejantes, ha negado que se pueda producir esta aplicación, generalmente invocando la prohibición del art. 84 del E.T.

Ejemplo de concurrencia «negativa» sería aprobar un convenio colectivo de empresa nuevo, cuando el convenio provincial del sector aplicable está vigente y así se han pronunciado sentencias del T.C.T. Una vez que el convenio de sector estuviera denunciado y en prórroga ya si se podrían abrir ámbitos nuevos.

Algunas sentencias del T.C.T. que voy a mencionar tratan esta cuestión.

En primer lugar, la de 29 de noviembre de 1985, que dice que la prórroga no termina hasta que haya convenio de idéntica naturaleza, convenio o normativa que lo sustituya y señala muy claramente que no puede ser sustituido por pacto extraestatutario. Se aclara esta decisión del Tribunal, pues el convenio colectivo era norma, y no puede ser afectado por un convenio extraestatutario que tiene un carácter contractual y carece de ese carácter normativo.

En la misma línea de buscar el acuerdo de las partes como término final de la prórroga está la doctrina que permite la búsqueda de nuevos ámbitos, y así tenemos la sentencia de 12 de mayo de 1986. Hay un juego de fechas que hay que tener en cuenta: se trata de un convenio de una empresa de hostelería que tiene vigencia de 1 de abril de 1985 a 31 de marzo de 1986, que concurre con el provincial de hostelería que tenía vigencia de 1 de marzo de 1984 a 28 de febrero de 1986. Cuando se crea el convenio de empresa estaba vigente el provincial de Hostelería y la sentencia declara que se produce situación de concurrencia mientras esté vigente el provincial, pero que puede nacer a la vida jurídica y puede ser aplicable el convenio de empresa una vez que haya terminado la vigencia o esté en prórroga el convenio provincial.

b) Concurrencia y deber de negociar

En otro supuesto se llega a más, no sólo tratando la concurrencia, sino el deber de negociar. La sentencia de 29 de octubre de 1986 (Aranzadi 10762), referente a un conflicto colectivo planteado por los trabajadores del Hospital Psiquiátrico de Asturias, establece que existe el deber de negociar en el caso que les voy a explicar: Se trata de una empresa que tiene dos centros de trabajo, el Hospital General y el Hospital Psiquiátrico Provincial y, normalmente se han regido por un convenio de empresa aplicable a los dos centros de trabajo. Los trabajadores del Hospital Psiquiátrico, una vez que el convenio anterior está vencido y prorrogado, solicitan la negociación de un convenio de centro de trabajo. La sentencia entiende que se puede cambiar de ámbito y la empresa tiene el deber de negociar el convenio de centro pues la interpretación literal del art. 89 es demasiado restrictiva y no adecuada al derecho constitucional de negociación colectiva.

El art. 89.1.2.º dice: «La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de la negociación por causa legal o convencionalmente establecida o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido...». Se entiende que una vez vencido el convenio general, ya no se puede negar a negociar la empresa el convenio de centro. Sin embargo, a mí se me ofrecen dudas pues no sé si, cuando el Estatuto de los Trabajadores estableció este precepto, quería establecer lo que literalmente dice: «se puede negar si no se trata de revisar un convenio ya vencido»; es decir, se tiene que admitir la negociación en el caso de que se trate de la revisión de un convenio ya vencido, poniendo los términos a la inversa. Me parece que puede ser válida la interpretación literal, aunque sea muy restrictiva, pues posiblemente el E.T. quiso articular un sistema de negociación colectiva centralizado para no estimular una proliferación de convenios colectivos que pudiera dar lugar a una dispersión enorme de pactos. Y yo me pregunto si este precepto no se debe entender así, cuando veo supuestos en que no nacen convenios de empresas que serían posiblemente mejores que los convenios de sector, como es el caso de la Construcción, donde prácticamente no existen convenios de las grandes empresas constructoras. Lo mismo se puede decir de los sectores de Banca, Grandes almacenes y otros.

c) Concurrencia y nuevos ámbitos de negociación

Otros casos contemplados por la jurisprudencia también se refieren a la apertura de nuevos ámbitos para convenios de empresa. La sentencia del T.C.T. de 14 de julio de 1984 que se refiere a convenios colectivos de empresas de Hostelería de Baleares. Este proceso se inició de oficio mediante la impugnación que establece el art. 90.5 del E.T. La autoridad laboral denunciaba la validez de los convenios colectivos que se habían aprobado en diversas empresas hoteleras de Baleares, porque entendía que entraban en concurrencia en el convenio de hostelería de la provincia. Sin embargo, la sentencia entendió que como éste convenio estaba vencido y prorrogado no había concurrencia y, por tanto, la apertura de ámbito era posible.

La sentencia de 17 de marzo de 1987 se refiere a convenios de gasolineras de Tenerife. También se inicia por el proceso de oficio del art. 90.5 E.T. Se trata del Convenio estatal de Estaciones de Servicio. En este convenio se establece que, por un sistema rotativo, se turnarán las gasolineras para cerrar un domingo sí y otro no; una

vez que está vencido y prorrogado el convenio estatal, se promueven convenios colectivos de las distintas empresas de la provincia de Tenerife y en ellos se establecen unas condiciones de trabajo que permiten trabajar todos los domingos del año. Se impugna por la autoridad laboral y, tanto la Magistratura de Trabajo, como el T.C.T. entienden que es válido porque el convenio estatal estaba prorrogado y vencido y no hay concurrencia.

Tengo que llamar la atención que en estas dos sentencias que acabo de mencionar se trata de convenios a la baja, es decir, convenios de empresa propuestos precisamente por la parte patronal, para conseguir desligarse de una obligación que se ha impuesto en un convenio de ámbito superior que ha sido negociado por los sindicatos y Asociaciones empresariales. Me parece que, la solución está en la aplicación de lo que autoriza el art. 89.1 del E.T., es decir, si estos convenios se han promovido a instancia de la empresa, creo que los trabajadores podían haberse negado a negociar alegando que no se trata de la renovación de un convenio ya vencido.

d) Anemia negociadora y poder público

En otros casos se producen soluciones que han sido discutidas y criticadas por la doctrina. Son sentencias del T.C.T. que sientan el criterio de que el poder público no puede sustituir la capacidad negociadora de las partes hasta que no haya acuerdo y entienden que la prohibición de concurrencia afecta incluso en situación de prórroga.

Realmente, creo que no se trata tanto de una cuestión de concurrencia porque, una vez prorrogado el convenio, ya no se produce el veto a la negociación de otro nuevo; de lo que se trata es de no permitir que se haga aplicación por el poder público de un convenio colectivo que no es querido por ambas partes. Como ejemplo está, la sentencia de 21 de marzo de 1983, que vuelve sobre el tema, ya comentado, del Convenio General de la Industria Química y el de subsector de Plásticos.

Este criterio se mantiene en una jurisprudencia persistente a lo largo de los años 1983 a 1985 en varias sentencias. La de 1 de junio de 1988, recoge la misma doctrina: existe un convenio denunciado y vencido de empresa y se pretende aplicar otro de sector vigente. Se deniega, por la prohibición de concurrencia que establece el

art. 84 E.T., porque el Juez no puede sustituir la anemia negociadora de las partes, no hay pacto de adhesión y porque rige el convenio vencido por virtud el art. 86.3. En este sentido también se pronuncian las Sentencias del T.C.T. de 30 de Enero de 1984, 3 de febrero de 1984 y la de 13 de septiembre de 1985.

También en la prórroga del art. 86.2 E.T., es decir, en la tácita reconducción, se entiende que se produce la situación de concurrencia, y así se pronuncia la sentencia de 20 de septiembre de 1984.

e) Suspensión y renacimiento de la prórroga

Hay algo más todavía: se produce una especie de situación de guadianismo en la prórroga y hay dos casos contemplados en sentencias en que comienza la prórroga porque ha sido denunciado y vencido el convenio y se sustituye por otra norma y, cuando se acaba la aplicación de aquella, renace otra vez la vigencia prorrogada.

La sentencia de 8 de febrero de 1983, trata del convenio de hostelería de Tenerife de 1980, que se denuncia y no hay acuerdo entre las partes y se produce un laudo de la autoridad laboral. Pero el laudo es impugnado por una de las partes y la Sala de lo Contencioso-Administrativo suspende su ejecutividad. Entonces se plantea el conflicto sobre qué norma es la aplicable. Se trataba de que unos trabajadores que querían los beneficios de mejora del subsidio de incapacidad laboral transitoria que regulaba el convenio de 1980. La empresa se niega a pagarlo, entendiendo que no está vigente aquél y el T.C.T. entiende que el convenio tiene vigencia prorrogada desde el momento en que se suspendió la aplicación del laudo hasta que fuera sustituido por otro convenio o fuera aplicable el laudo y, por tanto, declaró que la empresa tenía que pagar aquellas mejoras de prestaciones.

Otro caso, lo contempla la sentencia de 25 de febrero de 1987 también de la Sala 5.ª del T.C.T. El convenio provincial de industrias de materiales aislantes está prorrogado. Se frustra la negociación colectiva y no se llega a ningún acuerdo y la parte empresarial se niega a renovar el convenio, bajo el pretexto de que hay acuerdos estatutarios en cada una de las empresas de la provincia. La dirección General de Trabajo extiende la aplicación del convenio General de la Industria Química a todas las empresas, pero con un pe-

ríodo concreto y determinado. Cuando termina la extensión, los trabajadores plantean conflicto colectivo para que se siga aplicando el convenio de la Industria Química y sin embargo el T.C.T. lo deniega, diciendo que una vez terminado el efecto de la extensión del convenio, ha vuelto a renacer la situación de vigencia prorrogada y por tanto siguen rigiéndose por el convenio que tenían, hasta que lleguen a nuevo acuerdo o hasta que se sustituya por otra normativa.

En definitiva, creo que se puede entender que la jurisprudencia en esta materia ha sido firme en cuanto al término final de la prórroga, y que se puede afirmar que hasta que no se logra acuerdo expreso no termina la vigencia prorrogada.

5. CLAUSULAS NORMATIVAS Y OBLIGACIONALES DURANTE LA PRORROGA

Ahora bien, ¿qué ocurre durante el periodo de prórroga, en lo relativo a lo normativo y obligacional?

La doctrina ha elaborado esta distinción, que en la práctica es muy difusa. Parece que, en esencia y muy simplemente expresado, lo normativo es lo regulador de las condiciones de trabajo aplicables a todos, aunque no sean firmantes del convenio, ni estén representados en el mismo. Lo obligacional, parece que afecta a las partes, con compromisos instrumentales para la eficaz aplicación de las condiciones pactadas. Hay una figura intermedia que, según Rey Guanter, son las «cláusulas normativas colectivas», que tienen un carácter distinto. Más complicado todavía es lo que establece la Ley de Infracciones y Sanciones del orden Social de 7 de abril de 1988, cuando habla de «cláusulas normativas sobre materia sindical», y otras figuras afines, como lo relativo a la participación, que parece que tienen carácter normativo y que puede ser objeto de infracción y sanción.

Estoy de acuerdo con Rodríguez Sañudo, cuando dice que el art. 86.3, cuando habla de que caducarán las cláusulas obligacionales, ha recogido el todo por la parte. Mantiene la tesis de que es únicamente la paz laboral la que debía entenderse comprendida en esta decadencia. El defecto que tiene el art. 86.3 es que recoge un concepto doctrinal y no unos términos jurídicos que sean claros.

Valdés mantiene que debe perder vigencia el deber de paz en el sentido amplio, es decir, todo aquello que dificulte o sea impedimento u obstáculo a una negociación libre.

Yo creo que cuando se gestó y aprobó el Estatuto de los Trabajadores, era aceptable un concepto amplio de cláusulas obligacionales que podía superar en mucho el deber de paz porque, tal vez, se estaba pensando en la negociación de los años 60 y 70, en que prácticamente el contenido normativo del convenio era casi todo, ya que negociaba principalmente la jornada, los salarios, vacaciones, excepciones, ascensos, y clasificación profesional. Lo obligatorio era subordinado, residual y casi excepcional; sin embargo durante los últimos años se ha producido un gran enriquecimiento de las «cláusulas obligacionales» constituidas fundamentalmente por la participación, que se ha incrementado sensiblemente y ha engrosado en los convenios una parte «obligacional», antes casi desconocida. Un problema es que la jurisprudencia asumió esta tesis amplia, en la sentencia que a continuación voy a comentar y en otras varias que siguen la línea.

Criterio doctrinal y de oportunidad para definir el contenido obligatorio

La sentencia de 19 de julio de 1985, acogió una definición doctrinal de lo que son las cláusulas obligacionales, con lo cual les da un contenido tan extenso que desborda la realidad; dice: «aquellas cláusulas que imponen a las partes compromisos de carácter instrumental mediante los que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas».

Posteriormente ha surgido una doctrina en el T.C.T. que aplica el principio de oportunidad para cada caso concreto; es lo que se ha llamado el «logos de lo razonable» y, esto puede ser válido si se logra hacer una justa apreciación de en qué consiste cada cláusula pero, el no tener una conceptualización apriorística de lo que son las cláusulas obligacionales y normativas puede dar lugar a una situación de inseguridad jurídica.

En el fondo, según ésta tesis, hay que preguntarse viendo caso por caso los supuestos que la jurisprudencia ha contemplado, si repugna o no el que continúe vigente una cláusula en situación de prórroga, sea obligacional o sea normativa.

6. SUPUESTOS JURISPRUDENCIALES

El compromiso de acudir a la comisión Paritaria del Convenio previamente al pleito, fue calificado de obligacional por la sentencia de 9 de julio de 1986. El que durante la prórroga del convenio los problemas colectivos tengan que llevarse a la Comisión paritaria, para interpretar las cláusulas difíciles o complicadas, me parece que no repugna en absoluto.

Existen otras Comisiones que se han ido creando en los convenios y que no repugna el que sigan funcionando. Por ejemplo: Comisiones Paritarias sobre Planes de Inversión. Parece como si la prórroga significara un periodo de conflicto y no debe ser así; se está negociando el convenio pero no tienen porqué dejar de funcionar aquellas instituciones. En el mismo caso están las Comisiones Paritarias de Formación de personal, Comisiones Paritarias de Reformas técnicas de la Empresa, y otros supuestos semejantes.

García Murcia censura la sentencia de 22 de Mayo de 1985 que dice que un plan de jubilaciones tiene carácter obligacional, cuando en definitiva había podido llegar a conceder derechos concretos a personas que estaban ya en edad de jubilación y, le parece que sería aceptable entender que esta cláusula tiene carácter normativo.

Es de interés la sentencia de 21 de julio de 1988, sobre el supuesto planteado en la empresa «Costrucciones Aeronáuticas S.A.»; había un pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores, según el cual éstos tenían derecho a controlar el número de horas extraordinarias que se hacían mensualmente. En este supuesto declara el T.C.T. que esta cláusula es obligacional y, durante la prórroga, desaparece el control por parte del comité de empresa. Estos pactos que se hacen sobre control de horas extraordinarias están muy ligados a una política de empleo; y, si la cláusula a que se refiere esta sentencia tiene también ese sentido, me parece que no resulta ajustado el decir que es obligacional y por tanto que decae durante la prórroga.

Otra cláusula recogida por la jurisprudencia en sentencia del T.C.T. de 22 de noviembre de 1984 (se refiere al Plus «al éxito del trabajo», que es un modo singular de hablar a la vez de un plus de productividad y de una cláusula de paz, ya que consistía en una gratificación mensual para aquellos periodos en los que no hubiera al-

teraciones laborales, medidas de presión, huelgas o pérdida de horas de trabajo por cualquier motivo no imputable al empresario. Parece que tiene una naturaleza dual: normativa y obligacional y que debiera pervivir durante la prórroga del convenio.

De lo expuesto creo entender que hay que hacer una interpretación estricta, si no restrictiva, del art. 86.3 E.T. y sobre todo, una interpretación espiritual y finalista, pues no se puede desconocer que la prórroga del convenio se conecta con la negociación y que ésta se liga íntimamente con las medidas de presión y con la libertad de las partes para hacer huelga y, por tanto, sólo aquello que obstaculice la negociación es lo que debe decaer y el resto debe seguir.

Por ello, se debieran adoptar como medidas alternativas, una reinterpretación, como ya se está haciendo por la doctrina, de las cláusulas obligacionales y normativas, ajustada a su verdadero significado y funcionalidad y, por otra parte, tal vez, propiciar que las partes establezcan períodos de vigencia para determinadas cláusulas obligacionales (distintas al deber de paz), que fueran prorrogables hasta que se logre acuerdo. Esto no contradice el mandato de orden público del art. 86.3, porque, como he dicho, lo imperativo en el 86.3 es que termine la vigencia ordinaria del convenio, que se prorrogue provisionalmente lo normativo y que cesen las limitaciones a las medidas de presión.

7. EXTENSION DE CONVENIOS

También debo tratar esta materia, en relación a los casos de extensión de Convenios Colectivos. El art. 92 apartado 2.º E.T. trata de la extensión de convenios, facultando al Ministerio de Trabajo, para extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a empresas y trabajadores, cuando haya especial dificultad en la negociación o se den circunstancias sociales y económicas de importancia en el ámbito. El precepto se ha desarrollado por el Real Decreto de 5 de marzo de 1982 y con esto se configura una facultad de intervención del poder público en la regulación de condiciones laborales, que resulta extraña en época de preponderancia de la autonomía colectiva. El fundamento que tiene es cubrir vacíos normativos y regular las condiciones de trabajo en una unidad que no es capaz de autorregularse. Creo que el Estado puede intervenir de forma residual en un sistema de autonomía colectiva y tiene que ser mínima su intervención.

El problema fundamental es si pueden extenderse las cláusulas obligacionales, lo que preocupa menos desde el momento en que se parte de la tesis de que el contenido normativo es mucho más extenso de lo que inicialmente pueda creerse.

Hay un dato que parece hacer imposible la extensión de cláusulas obligacionales, porque el art. 92 habla de «disposiciones». El Diccionario de la Lengua, en una de las versiones del término disposición, dice que es «precepto legal o reglamentario, deliberación, orden o mandato del superior»; parece que se está refiriendo a normas, a cláusulas que tengan carácter normativo.

El Decreto, a diferencia de lo que establece el art. 92 dice que la resolución tenga una especial consideración de las cláusulas obligacionales y parece que tiende a que se considere si es posible su aplicación al sector extendido.

Las cláusulas obligacionales, en sentido estricto, es decir, el deber de paz en todo aquello que ponga límite a los medios de presión en la negociación, no parece que sean aplicables a quienes no sean parte en el convenio extendido porque este deber se puede entender que es una cláusula de garantía que los negociadores se imponen mutuamente para mantener la vida y vigencia del convenio. Pero cuando el convenio viene extendido por el poder público obliga, no por el deber de paz, sino por el acto de extensión.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la extensión se produce cuando existe anemia negociadora y, ¿para qué se va a extender este deber a quienes no tienen capacidad para negociar y posiblemente tampoco tienen capacidad para la huelga?

CONCLUSIONES

Termino con unas conclusiones que, en definitiva, son el resumen de lo expuesto anteriormente.

1.ª. La diferenciación entre contenido normativo y obligacional del convenio colectivo tiene sentido y trascendencia en relación con la prórroga provisional de la vigencia de su contenido normativo, que establece el art. 86.3 del E.T.

2.ª. La Ley de Infracciones y Sanciones del orden social ha supuesto una redefinición de las cláusulas obligacionales restringien-

do su contenido, tal vez excesivo, al extender el contenido normativo «a la materia sindical» y otras figuras afines.

3.^a La prórroga prolonga el contenido normativo del convenio y tiene una finalidad doble: evitar vacíos de regulación y proporcionar una negociación libre, sin menoscabo del derecho de las partes a medidas de presión. Es norma de Derecho necesario, por otra parte.

4.^a Se debe entender que esta prórroga no comienza en el momento de la denuncia del Convenio (como pudiera desprenderse del tenor literal de la ley), sino cuando ha vencido su vigencia después de la oportuna denuncia.

5.^a Se debe entender que, desde la denuncia hasta el término final, el convenio mantiene la vigencia pactada de todos sus contenidos salvo que las partes acuerden iniciar antes la negociación, en cuyo caso cesaría la funcionalidad del deber de paz.

6.^a La prórroga provisional se prolonga hasta que el Convenio Colectivo es sustituido por otra norma en virtud de acuerdo expreso de las partes, salvo que sus condiciones sean superadas por mínimos de derecho necesario (art. 3.3. E.T.).

7.^a No parece admisible que la prórroga provisional termine por un acto del poder público, mediante extensión de un convenio, o por aplicación judicial de otro en cuyo ámbito pudiera encuadrarse la unidad de negociación.

8.^a Durante la prórroga provisional cesa la prohibición de concurrencia del art. 84 E.T., en su sentido «negativo» y las partes pueden abrir nuevos ámbitos de negociación.

9.^a La prohibición de concurrencia es sentido «positivo» se mantiene durante la prórroga provisional, de tal manera que el ámbito de la unidad de negociación no puede ser invadido por un convenio de ámbito superior, salvo lo previsto en el art. 83.2 E.T. En la práctica el acuerdo de las partes puede romper esta regla.

10.^a El carácter imperativo del mandato contenido en el art. 86.3 E.T. no impide el que las partes negociadoras fijen para las cláusulas obligacionales un plazo de vigencia prorrogable hasta que se logre acuerdo expreso, paralelo al del contenido normativo.

11.^a. La prórroga por no denuncia del art. 86.2 E.T. prolonga tanto el contenido obligacional como el normativo, salvo pacto en contra.

12.^a. La extensión de Convenios debe entenderse como facultad residual y excepcional de intervención del poder público en un sistema de autonomía colectiva constitucionalmente consagrado.

13.^a. La facultad de extender Convenios Colectivos se cumple con otorgar una regulación de condiciones de trabajo a aquellas unidades incapaces de autorregularse y no debe alcanzar al contenido obligacional del Convenio extendido, especialmente en lo que se refiere al deber de paz.

**REGIMEN JURIDICO DE LAS CLAUSULAS
DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
SEGUN SU CARACTER
NORMATIVO U OBLIGACIONAL**

ANTONIO MARTIN VALVERDE

**Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Sevilla
Magistrado del Tribunal Supremo**

SUMARIO

1. Introducción.—2. Sobre la ampliación o enriquecimiento de los contenidos de los Convenios Colectivos de trabajo.—3. El régimen jurídico de las cláusulas normativas.—4. El régimen jurídico de las cláusulas obligacionales.—5. Un apunte sobre la delimitación entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales de los Convenios Colectivos.—Bibliografía.

1. INTRODUCCION

Como se ha observado más de una vez, el Derecho del Trabajo no evoluciona o se transforma de manera pausada o progresiva, sino que conoce períodos más o menos largos de estancamiento o progreso lento, junto con fases relativamente breves de transformación rápida y profunda. Una de estas fases agitadas y «febriles» ha sido, sin duda, la que comienza en el año 1976, con los primeros pasos normativos de la extinción de los «sindicatos verticales», y se cierra más o menos, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985. Durante este período de diez años han ocurrido muchos acontecimientos normativos: la Constitución de 1978, el Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y sus sucesivas reformas, la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, la consolidación de la legislación de empleo (y de su aportación más destacada y discutida, que son los contratos temporales), la extensión subjetiva y temporal de la cobertura del desempleo, la propia Ley orgánica de Libertad sindical, etc.

Pero en la relación de las transformaciones del Derecho del Trabajo en estos años se suele perder de vista un vehículo de cambio más discreto y menos espectacular, que, en contra de la pauta habitual de este sector del ordenamiento, procede de manera lenta y acumulativa, al paso de la sucesión anual o bienal (rara vez por períodos más largos) de los instrumentos normativos en que se manifiesta. Nos estamos refiriendo, como Uds. habrán imaginado, a la negociación colectiva; más concretamente a los contenidos o cláusulas de los convenios colectivos de trabajo. El balance año por año de la negociación colectiva suele poner de relieve cambios modestos, de menor cuantía. La contemplación de un período de tiempo más amplio suele ofrecer, en cambio, resultados sorprendentes.

Las Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva que organiza la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos son

una buena oportunidad de conocimiento de esta línea de evolución del ordenamiento laboral, menos conocida pero no menos efectiva. Quiero felicitar, por ello, a su presidente, el Prof. Durán López, a quien agradezco además el honor que me hace al invitarme a esta su segunda edición.

2. SOBRE LA AMPLIACION O ENRIQUECIMIENTO DE LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Uno de los lugares comunes más habituales en el enjuiciamiento de la negociación colectiva en España en estos últimos diez años es el de la limitación o pobreza de sus contenidos. Algunos síntomas hay de ello, como la lenta sustitución de ordenanzas laborales por convenios colectivos (o dicho de otra manera, la lenta activación de la disposición transitoria 2.^a del E.T.), o la escasez de disposiciones en los convenios de prevención o de solución de los conflictos colectivos de trabajo (y el ejemplo más claro de esta carencia es, probablemente, el incumplimiento de la previsión del art. 13 del AES), pero este tópico de la pobreza de contenidos de los convenios colectivos en España no debe ser exagerado. El convenio colectivo español de hoy no es ya, desde luego, un contrato de tarifas o bases salariales. Poco a poco han ido proliferando cláusulas de convenios que antes no aparecían o aparecían muy poco: cláusulas de empleo, de formación profesional, de negociación futura, de seguridad sindical, de protección familiar, de aseguramiento colectivo, etc.

Muchas de estas cláusulas nuevas plantean problemas jurídicos inéditos desde el punto de vista de su exigencia o de su eficacia; ésto es, desde el punto de vista de su régimen jurídico. Problemas que hay que añadir a los que plantean, en el contexto de un Derecho del Trabajo profundamente reformado, otras cláusulas más clásicas, como las de regulación de condiciones de trabajo, como la de vinculación a la totalidad, o las de administración del convenio por comisiones paritarias de aplicación, o las de prórroga y denuncia. Téngase en cuenta, además, la extraordinaria complicación adicional que constituye la existencia de dos tipos de convenios colectivos —los estatutarios y los extraestatutarios—, que tienen, precisamente, un régimen jurídico distinto en cuanto a la eficacia y a la exigencia de su contenido.

La acumulación de todos los problemas jurídicos derivados del enriquecimiento (aunque sera moderado) y de la complejidad estruc-

tural de la negociación colectiva ha actualizado el interés por la clasificación de los contenidos o cláusulas de los convenios que sirve de tema a estas II Jornadas. En el régimen político anterior, y en el peculiar sistema de negociación colectiva en él desarrollado, la clasificación contenido normativo/contenido obligacional era una clasificación erudita, que tenía a lo sumo un valor meramente descriptivo. En el actual sistema de negociación colectiva es clara que esta clasificación tiene una importancia operativa mucho mayor. A ella se refieren expresamente diversas disposiciones legales. Y a ella acuden, sobre todo, la jurisprudencia y la doctrina en busca de soluciones para hacer frente a estos nuevos problemas jurídicos que plantea la negociación colectiva, y en busca de elementos o materiales para la reconstrucción de este aspecto nuclear de las relaciones laborales.

Lo que ocurre es que la clasificación contenido normativo/contenido obligacional es, a su vez, una clasificación problemática, que puede resolver algunos aspectos del régimen jurídico de las cláusulas de los convenios, pero que plantea serias dificultades en cuanto a la delimitación de sus términos, y en cuanto a las consecuencias que derivan de la adscripción a uno u otro. Los problemas de delimitación o diferenciación entre cláusulas normativa y cláusulas obligacionales han sido abordados ya por el Prof. Montoya Melgar en la ponencia inaugural de estas Jornadas. Determinadas cuestiones específicas de suma importancia, como la de los convenios extraestatutarios y las de la prórroga y extensión de los convenios estatutarios serán tratadas en las sesiones de mañana por los Magistrados Martínez Emperador y Linares Lorente. Lo que corresponde en concreto a mi ponencia es la indicación de las líneas generales del régimen jurídico del contenido de los convenios, siguiendo esta clasificación fundamental. A ello me voy a atener en la exposición que sigue, con los apuntes o referencias a los restantes temas que resulten imprescindibles para una mejor comprensión de las diferencias de regulación entre unas y otras cláusulas.

3. EL REGIMEN JURIDICO DE LAS CLAUSULAS NORMATIVAS

El primer rasgo del régimen jurídico de las cláusulas normativas se refiere precisamente al modo en que tales cláusulas regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Este modo de regulación es el propio de las «normas» jurídicas; o, más concreta-

mente, el propio de las normas jurídico-laborales. La trascendencia del mismo se manifiesta en el ámbito personal de aplicación, y en la eficacia que la regulación establecida despliega sobre las relaciones a las que va dirigida.

En efecto, decir que una cláusula tiene eficacia normativa es decir que su ámbito de acción personal se proyecta más allá de las partes que han suscrito el convenio; o sea, que genera de manera inmediata derechos y deberes en los terceros que son sujetos o partes de las relaciones de trabajo (individuales o colectivas) que los representantes de trabajadores y empresarios se han propuesto regular. Al mismo tiempo, la eficacia normativa significa que la regulación establecida actúa de manera general, abstracta y automática sobre todas las posibles situaciones presente o futura comprendidas en el supuesto de hecho de la cláusula en cuestión. La eficacia general y abstracta significa la afectación por la cláusula normativa de un número indeterminado de casos, y no de una conducta o comportamiento singular. Por su parte, en virtud del efecto automático la regulación establecida en una cláusula normativa vale con independencia de la voluntad de los sujetos a los que se dirige, y además, al ser una regulación externa que no se incorpora al contenido del contrato de trabajo, resulta fácilmente recambiable mediante la mera derogación o sustitución por otra cláusula de signo distinto de un convenio posterior. En fin, en el marco del ordenamiento laboral, la eficacia normativa supone, normalmente, la imperatividad de la regulación, su carácter no disponible por la autonomía de la voluntad. Ciertamente, el art. 3.5 E.T. admite en la hipótesis cláusulas normativas del convenio con un mero valor supletorio de la voluntad de las partes del contrato de trabajo. Pero, en principio, tal como ha señalado la doctrina del Tribunal Central de Trabajo, la normativa del convenio es «derecho necesario» para empresarios y trabajadores individuales.

En realidad, este primer y complejo elemento del régimen jurídico de las cláusulas normativas de los convenios colectivos no está especificado o indicado en ninguna disposición legal. Seguramente porque no es estrictamente necesario, ya que puede considerarse implícito en la propia denominación de la parte del contenido de los convenios que estamos considerando. En cualquier caso, es en este primer elemento donde cabe apreciar la estrecha conexión que existe entre la definición y el régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos. Habremos de volver más adelante sobre ello.

Un segundo rasgo del régimen jurídico de las cláusulas normativas se refiere a su eficacia temporal. Como es sabido, el convenio colectivo se pacta por tiempo determinado, y rige hasta el momento de su vencimiento. Pero, de acuerdo con el art. 86.3 E.T., el contenido normativo de un convenio se prorroga provisionalmente, más allá de su vencimiento, hasta que haya acuerdo expreso de sustitución del mismo en el convenio que le suceda. Este precepto plantea múltiples problemas de interpretación que serán examinados en la cuarta ponencia. Lo que nos interesa destacar de él es la preocupación que refleja por el vacío normativo en las relaciones de trabajo, y las consecuencias de conflictividad que tal vacío podría generar. El legislador prefiere para evitar ese vacío, otorgar eficacia prorrogada (o «ultraactividad», como dice la doctrina italiana) a lo pactado por las partes más allá del tiempo de vigencia inicialmente previsto.

Gracias a la ultraactividad o eficacia prorrogada de las cláusulas normativas el tejido de la negociación colectiva no se deshace cada vez que se afronta una nueva ronda de negociaciones. Se trata de una norma que, además de una función de esta estabilidad normativa y de pacificación social, suele cumplir un papel de favorecimiento a los trabajadores y a sus representaciones profesionales, pues les permite abordar la renovación de los convenios con la garantía de que las condiciones establecidas en las anteriores negociaciones se mantienen como punto de partida, mientras no sean sustituidas o compensadas por otras. La trascendencia práctica de esta norma explica que todos o casi todos los pronunciamientos judiciales sobre la distinción entre contenido normativo y contenido obligatorio de los convenios se refieren a casos en los que se discute su aplicabilidad.

Un tercer rasgo peculiar del régimen jurídico de las cláusulas normativas, que hace referencia no ya a su eficacia sino a los mecanismos de exigencia, ha sido objeto de regulación reciente en nuestro ordenamiento jurídico. La Ley 8/1988 refuerza la aplicación de las cláusulas normativas de los convenios colectivos y no de las cláusulas obligacionales por medio de las sanciones administrativas en ella establecidas. El contenido normativo de los convenios se incluye así en el campo de acción de la vigilancia especial de la Inspección de Trabajo, y del procedimiento de imposición de sanciones que la Inspección puede desencadenar con las actas de infracción.

La polémica despertada por este precepto ha sido grande, como se recordará. Y, como suele ocurrir en los debates sobre relaciones

laborales, notoriamente impregnada de planteamientos ideológicos. Yo no voy a entrar en esta polémica, que nos ocuparía un tiempo del que no disponemos. Pero sí me atrevería a proponer que este debate se reabriera sobre nuevas bases, que sin perder de vista las grandes cuestiones de principio (la autonomía de las partes, el intervencionismo administrativo, la flexibilidad laboral), tuviera en cuenta aspectos más modestos, pero no menos importantes: la valoración de recursos y necesidades de la Inspección de Trabajo, el uso efectivo al que puede dar lugar esta norma, las prioridades de vigilancia de la aplicación de la legislación laboral.

La existencia para las cláusulas normativas de los convenios de un mecanismo de refuerzo tan contundente como el de las sanciones administrativas no significa, obviamente, que las cláusulas de esta naturaleza no puedan ser exigidas también por vía jurisdiccional. El cauce jurisdiccional para la interpretación y aplicación de las cláusulas normativas de los convenios, en su cualidad de normas asumidas por el ordenamiento jurídico del Estado, está abierto y expedito. Este cauce lleva, por supuesto, a los tribunales de instancia. Pero puede llevar también a los tribunales superiores, considerando la jurisprudencia el contenido normativo del convenio como objeto de examen del derecho aplicado en la sentencia recurrida, a efectos del recurso de suplicación, y como ley o norma de derecho objetivo, a efectos del recurso de casación por infracción de ley (S.T.S. de 26-7-82 y 26-1-83, entre otras). Hay que tener en cuenta, no obstante, la presencia como mecanismo de aplicación voluntaria de los convenios de las «comisiones paritarias de aplicación» a las que la jurisprudencia está reconociendo progresivamente un campo de juego cada vez mayor.

Un último dato sobre el régimen jurídico del contenido del convenio colectivo, que cuenta indistintamente para las cláusulas normativas y para las cláusulas obligacionales, está relacionado con la intangibilidad de los acuerdos alcanzados. Lo pactado en convenio ha de mantenerse desde su entrada en vigor hasta su vencimiento (art. 82.3 E.T.), no puede ser afectado por lo establecido en un convenio colectivo concurrente (art. 84 E.T.), y no debe ser alterado recurriendo a la huelga (art. 11 DLRT). Sin perjuicio de la ultraactividad de las cláusulas normativas, el «período de vigencia» del convenio es el ámbito temporal estricto al que se aplica este criterio de respeto al *pacta sunt servanda*, que vale para todo el contenido del convenio, pero que tiene una particular trascendencia como mecanismo de garantía de la estabilidad normativa (y de la previsibilidad de los costos) en materia de condiciones de trabajo.

Todas las afirmaciones anteriores sobre el contenido normativo de los convenios se han hecho a propósito de los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. En lo que respecta a los convenios extraestatutarios la tesis dominante en la doctrina judicial es, hoy por hoy, la de que tales convenios no tienen fuerza normativa, sino una mera eficacia contractual u obligacional. Esta posición sobre la virtualidad de las cláusulas del convenio extraestatutario presenta una serie de inconvenientes de mecánica aplicativa, que han sido detallados recientemente por el Prof. Valdés Dal-Re. Nos parece preferible, por ello, una aproximación más analítica a los problemas del régimen jurídico del convenio extraestatutario, que verifique punto por punto para este muy especial supuesto la aplicabilidad o no de los distintos aspectos del régimen jurídico de los convenios estatutarios.

4. EL REGIMEN JURIDICO DE LAS CLAUSULAS OBLIGACIONALES

En la descripción del régimen jurídico de las cláusulas obligacionales conviene dejar sentado en primer lugar que los deberes y obligaciones que dichas cláusulas asignan a las partes negociadoras han de ser cumplidos en sus propios términos. Expresado de otra manera: los pactos establecidos en el contenido obligacional del convenio no son simples acuerdos entre caballeros (o meras obligaciones naturales, en el sentido que da a la expresión el Derecho Civil), no accionables jurisdiccionalmente, sino verdaderas obligaciones o deberes jurídicos cuyo incumplimiento puede ser exigido ante los tribunales. Como hemos dicho hace un momento, la virtualidad jurídica y la propia intangibilidad de los acuerdos del convenio es predicable de todo su contenido y por todo el tiempo de su vigencia. La fuerza vinculante de los convenios de que habla el art. 37.1 de la Constitución cuenta también, por tanto, para la parte obligacional de los mismos.

La observación anterior puede resultar banal y obvia. Sobre todo en un país de tradición legalista en las relaciones laborales como es España. Pero quizá no lo sea tanto a la vista de la experiencia negociadora de estos últimos años, en la que no resulta infrecuente que determinadas cláusulas obligacionales se inserten en los convenios a sabiendas de que su cumplimiento es improbable, sea por razones económicas (falta de ajuste a las exigencias técnicas o productivas de la organización de trabajo), sea incluso por razones jurídicas (dudosa legalidad de su contenido).

Una vez señalado el anterior denominador común, quizá convenga decir a renglón seguido que el régimen jurídico de las cláusulas obligacionales se determina también, en gran medida, por exclusión de las reglas aplicables a las cláusulas normativas. Así, los deberes establecidos en ella atienden por lo general en ocasiones singulares y concretas, y no a la regulación general y abstracta de las relaciones de trabajo. De la misma manera, hay que descartar a propósito de las mismas el efecto automático de generación de derechos y deberes directamente ejercitable por los sujetos de las relaciones de trabajo, individuales y colectivas, comprendidas en la unidad de negociación. Así, también, las cláusulas obligacionales no prorrogan provisionalmente su vigencia más allá del vencimiento del convenio. Así, por último, su cumplimiento no está reforzado por un mecanismo tan contundente como el de las sanciones administrativas laborales ni puede ser invocado, en los recursos extraordinarios de suplicación o casación por infracción de la ley o del derecho aplicable.

Sólo en un aspecto muy concreto de la regulación el foco de atención se centra sobre las cláusulas obligacionales, y el régimen por exclusión corresponde consiguientemente a las cláusulas normativas. Nos estamos refiriendo al precepto del art. 9.1 del Decreto 572/1.982 de 5 de marzo sobre extensión de convenios colectivos. Como se recordará, este artículo establece que el acto o «resolución» de extensión puede declarar «inaplicables» en el ámbito funcional y territorial al que se extiende el convenio algunos «extremos» del convenio extendido, «con especial consideración de las cláusulas obligacionales». La idea subyacente es, por una parte, que este tipo de cláusulas traducen compromisos que, en principio, sólo son exigibles si han sido asumidos voluntariamente; y, por otra parte, que la intervención en el espacio de la autonomía colectiva que significa el acto de extensión debe limitarse a la cobertura del vacío «normativo» que con dicho espacio se había producido.

El resultado del cuadro normativo que acabamos de describir es una regulación menos perfilada y más incierta en esta parte de los convenios que en la que fija el contenido normativo. Esta mayor indeterminación (o flexibilidad, según se mire) está justificada en alguna medida. Pero la regulación vigente de la materia es criticable también en más de un punto. Vamos a proceder, a continuación, a una valoración somera de la misma.

La principal razón de ser de la mayor flexibilidad o laxitud del régimen jurídico de las cláusulas obligacionales es, probablemente,

la mayor heterogeneidad de las mismas, que dificulta o imposibilita la reducción a tratamiento unitario. En efecto, el contenido obligatorio de los convenios es una especie de cajón de sastre en el que caben cláusulas muy diversas. Valga como ilustración la siguiente enumeración de ejemplos, en la que se incluyen deberes establecidos por los convenios que suelen figurar habitualmente entre estas cláusulas obligacionales: deberes de paz laboral, y de prevención o solución de conflictos; deberes de administración o cumplimiento del convenio; deberes relacionados con el volumen de empleo y con los actos empresariales que lo determinen (contrataciones, jubilaciones, despidos, expedientes de regulación de empleo, integraciones en plantilla, etc.); deberes relacionados con la negociación futura en una u otra unidad de negociación; deberes singulares de aseguramiento o constitución de fondos económicos; etc.

El observador atento de la enumeración anterior podría alegar que no es nada seguro que todas las cláusulas de los convenios sobre los deberes enumerados sean (o tengan que ser) cláusulas obligacionales. Admitamos hipotéticamente esta observación, que no podemos discutir aquí; y admítasenos, en contrapartida, a efectos de seguir con el hilo de nuestro tema, que lo son, si no todas, sí la gran mayoría de ellas. Pues bien, partiendo de este conjunto variadísimo de cláusulas que establezcan previsiones comunes (más allá de su virtualidad y exigibilidad jurídica) sobre su exigencia y sobre las consecuencias de su incumplimiento. Más prudente resultará tal vez, ante un cuadro tan heterogéneo, dar pleno juego en esta materia a toda la gama de recursos tanto del derecho de los conflictos de trabajo como del derecho común de obligaciones, sin imponer esquemas excesivamente rígidos.

Párrafo y comentario apartes merece la regla del art. 86.3 E.T. sobre la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales en el momento de la denuncia o del vencimiento (no está claro si el *dies a quo* es uno u otro) de un convenio colectivo. No vamos a entrar aquí en el análisis a fondo de la cuestión, a la que se dedica una ponencia en la sesión de mañana. Pero sí podemos decir que el precepto resulta demasiado concreto para ser aplicado sin problemas a todas las cláusulas obligacionales habidas y por haber. Es ciertamente muy útil para las cláusulas de paz, que son seguramente las que contemplaba el legislador en la redacción del artículo. Pero ya no se adapta con el mismo ajuste a las cláusulas de administración del convenio. Y puede resultar netamente disfuncional para las cláusulas de empleo o para las que prevén deberes singulares de implantación de organismos.

La jurisprudencia tiene un buen trabajo que hacer en esta materia para corregir el exceso a que pueden llevar determinadas interpretaciones del art. 86.3 E.T.

En esta búsqueda de una interpretación del art. 86.3 E.T. que, siendo respetuosa con su tenor literal, evite una lectura excesivamente rígida del mismo, habrá que tener en cuenta la propuesta del Prof. García Murcia sobre la naturaleza (al menos parcialmente) dispositiva de este precepto. De acuerdo con esta exposición, nada impide a quienes negocian un convenio establecer expresamente la ultraactividad de determinadas cláusulas obligacionales. El carácter de derecho necesario del cese de los efectos del contenido obligacional no va más allá, probablemente, del respeto al ejercicio del derecho de huelga.

Una última observación que vale la pena hacer sobre el régimen jurídico del contenido obligacional de los convenios se refiere a la no inclusión del mismo entre los comportamientos empresariales susceptibles de sanción administrativa. Esta diferencia de trato con el contenido normativo puede dar una impresión de jerarquía interna entre las cláusulas de los convenios colectivos que no es enteramente correcta. El convenio como conjunto, y cada una de sus cláusulas, deben ser objeto de cumplimiento. También las cláusulas obligacionales quedan comprendidas en esta «vinculación a la totalidad», por utilizar una expresión clásica de la negociación colectiva española. Es más: para la buena marcha de las relaciones laborales pueden ser tan importante (o más importantes) la atención al contenido obligacional piedra de toque de la buena fe en las relaciones colectivas como la atención al contenido normativo. El precepto de la nueva ley de infracciones y sanciones laborales, discutible por otra parte por más de una razón, no debe ser interpretado, por tanto, como el reflejo de una jerarquía de importancia entre cláusulas normativas y obligacionales, sino como la constatación de que la exigencia por vía administrativa ha sido considerada por el legislador más factible o más adecuada en aquéllas que en éstas.

5. UN APUNTE SOBRE LA DELIMITACION ENTRE CLAUSULAS NORMATIVAS Y CLAUSULAS OBLIGACIONALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La dificultad e imposibilidad de reducir a tratamiento unitario el conjunto de las cláusulas obligacionales de los convenios colecti-

vos aconseja una aproximación a las mismas que distinga en ella varios grupos homogéneos. Propondríamos experimentalmente para esta reflexión más particularizada los siguientes grupos de cláusulas obligacionales: cláusulas de paz, cláusulas de administración del convenio, cláusulas de negociación futura, cláusulas de empleo y cláusulas de implantación de organismos o comisiones especiales (asistenciales, de estudio, etc.).

Claro está, en la enumeración de los grupos anteriores nos tropezamos de nuevo con el problema, que reaparece una y otra vez a lo largo de nuestra exposición, de la delimitación precisa entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales. En verdad, no es del todo evidente, ni resulta pacífico en la doctrina, que todas las cláusulas encuadrables en estos grupos sean efectivamente cláusulas obligacionales. Sin ánimo de entrar a fondo en tan compleja y disputada cuestión, puede tener sentido en este momento final hacer un apunte sobre la misma desde la perspectiva de nuestro tema de estudio.

Una primera idea que nos sugieren las consideraciones anteriores sobre régimen jurídico es que las cláusulas normativas regulan situaciones o relaciones, individuales o colectivas, ya estructuradas por la ley o por la propia negociación colectiva. En cambio, las cláusulas obligacionales no se refieren necesariamente a derechos o deberes suficientemente institucionalizados, sino que afectan muchas veces a relaciones o situaciones embrionarias o conyunturales, destinadas a alcanzar en el futuro un cierto grado de desarrollo, o a convertirse en un episodio sin continuidad en la vida de las empresas. La opción de los negociadores por una u otra de estas cláusulas puede depender, por tanto, en alguna medida, de un factor histórico, que es el grado de maduración o institucionalización de las relaciones o situaciones reguladas. Lo que en un momento determinado pudo ser una cláusula obligacional por ejemplo, el reconocimiento a raíz del A.M.I. de las representaciones sindicales en las empresas se convierte al cabo del tiempo en regulación normativa de los derechos de tales representaciones. Además de otras funciones, las cláusulas obligacionales pueden, así, desempeñar un papel de avanzada experimentación institucional en las relaciones laborales.

Una segunda idea que refluye del régimen jurídico del contenido de los convenios colectivos hacia la definición o delimitación de sus dos componentes principales es la conveniencia de distinguir entre destinatarios directos y simples beneficiarios o interesados en la dis-

posición o mandato del convenio. La cláusula obligacional, como se reconoce de manera general, va dirigida o destinada a las partes del convenio. Pero ello no quiere decir que el interés en su cumplimiento corresponde siempre, en exclusiva, a los sujetos de la relación de negociación colectiva. Sus beneficiarios pueden ser, también, los empresarios y trabajadores (o determinados empresarios y trabajadores) incluidos en la unidad de negociación. El criterio de distinción entre unas y otras cláusulas no está, por consiguiente, en la identificación de los interesados en su cumplimiento, sino en la identificación de sus destinatarios directos e inmediatos.

La distinción entre destinatarios directos y simples interesados o beneficiarios de las cláusulas de los convenios permite una observación adicional sobre la delimitación entre cláusulas normativas y obligacionales: las mayores dudas en la adscripción a uno u otro campo se plantean precisamente en aquellos convenios en que los papeles de negociador y destinatario coinciden en el mismo sujeto, a saber, en los convenios de empresa. En abstracto, un deber empresarial establecido en un convenio de empresa puede responder tanto a un compromiso contraído en su parte normativa como a un compromiso establecido en una cláusula obligacional. La falta de separación entre empresario-sujeto negociador y empresario-destinatario de las normas del convenio obligará muchas veces a afinar al máximo los criterios de distinción.

Todavía nos queda por exponer una última idea a propósito de la distinción de cláusulas normativas/cláusulas obligacionales, que se puede desprender de las consideraciones hechas más arriba sobre el respectivo régimen jurídico. La siguiente: el carácter normativo u obligacional de un deber fijado en convenio no depende, en principio, de la calificación efectuada por los sujetos negociadores. Son la naturaleza de la regulación establecida (general o singular) y la identidad de sus destinatarios directos (sujetos negociadores o personas comprendidas en su ámbito de aplicación) los factores determinantes de la adscripción a una u otra parte del convenio. Sólo en el caso de un convenio de empresa en el que la regulación de una materia pueda adoptar alternativamente la forma de mandato general o de deber singular cabe un cierto margen de elección entre el establecimiento de una cláusula normativa o de una cláusula obligacional.

BIBLIOGRAFIA

- R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «El nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la Administración en el orden social», *Relaciones laborales*, 1988 (núm. 11).
- J. GARCÍA MURCIA, «Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales», *Actualidad laboral*, 1988 (núms. 23 y 24).
- I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos», *Documentación laboral*, 1988-II (núm. 25).
- S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Concurrencia y sucesión de convenios y estructura de la negociación colectiva», *Revista española de Derecho del Trabajo*, 1987 (núm. 30).
- A. MONTOYA MELGAR, «El contenido de los convenios colectivos», *Relaciones laborales*, 1989 (núm. 6).
- J. RAMÍREZ MARTÍNEZ Y T. SALA FRANCO, «Alcance de la vigencia del convenio denunciado (ex art. 86.3 del ET)», *Actualidad laboral*, 1987 (núm 16).
- S. del REY GUANTER, «Infracciones laborales y cumplimiento de los convenios colectivos», *Relaciones laborales*, 1988 (núms. 11 y 12).
- F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, «Vigencia de los convenios colectivos de trabajo», en AA.VV., *Comentario a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (Dir. E. Borrajo), Tomo XII-2.º, Edersa, Madrid, 1985.
- F. VALDÉS DAL-RÉ, «Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios», ACARL, Madrid, 1988.

**LOS CONVENIOS COLECTIVOS
EXTRAESTATUTARIOS:
CONTENIDO, CALIFICACION
Y REGIMEN JURIDICO**

RAFAEL MARTINEZ EMPERADOR
Magistrado del Tribunal Supremo

SUMARIO

1. El derecho a la negociación colectiva. 1.1. Su reconocimiento por la Constitución. 1.2. Contenido del art. 37.1 de la Constitución. 1.2.1. Significación del mandato de aplicación directa. 1.2.1.1. Alcance del derecho de negociación colectiva. Aspectos subjetivos. Aspectos materiales. Aspectos delimitadores. 1.2.1.2. La fuerza vinculante del convenio. 1.2.2. Función de la ley garantizadora. 2. Los convenios colectivos extraestatutarios. 2.1. Su calificación jurídica. 2.2. Su régimen jurídico. 2.3. Su contenido.

1. EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

1.1. Su reconocimiento por la Constitución

La libertad sindical, reconocida por el art. 28.1 de la Constitución con valor de derecho fundamental, incluye en su contenido esencial, como derecho de actividad de los sindicatos, la negociación colectiva por parte de éstos, pues tal negociación, junto con la huelga y la incoación de conflictos, son medios de acción que contribuyen a que los sindicatos puedan desarrollar la función que les encomienda el art. 7 de la citada ley suprema; así lo tiene declarado reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, manifestada, entre otras, en sus sentencias 39/1986, de 31 de marzo, 104/1987, de 17 de marzo y 9/1988 de 25 de enero.

La tutela judicial del derecho a la negociación colectiva, es claro que encuentra respuesta en el art. 24.1 de la Constitución; pero también puede hallarla, de ser ejercido sindicalmente, en el art. 53.2 de la Constitución, pues como se ha dicho, dicha negociación, cuando se manifiesta por el cauce representativo indicado, forma parte del núcleo esencial de un derecho fundamental, cual es el de libertad sindical. De ahí que en tales supuestos dicha tutela deba ser dispensada judicialmente mediante proceso preferente y sumario y, en su caso, pueda ser recabada a través de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

El derecho a la negociación colectiva, implícito, como se ha visto, en el art. 28.1 de la Constitución, aún cuando constreñido al ámbito sindical, figura además expresamente reconocido por el art. 37.1 de la Constitución, como derecho cívico, referido en general a los representantes de los trabajadores y empresarios. La amplitud del término «representantes» fuerza a entender la extensión del indicado derecho, en su dimensión cívica, a cauces representativos, no necesariamente sindicales, cuales son los de carácter uni-

tario que regula la legislación ordinaria para el ámbito de la empresa, los representantes electos, según la terminología del Convenio n.º 135 de la O.I.T.

1.2. Contenido del art. 37.1 de la Constitución.

El art. 37.1 es del tenor siguiente: «*La ley garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*».

El Estudio exegético del referido texto permite descubrir que contiene dos mandatos, distintos aunque íntimamente relacionados.

El primero manifiesta explícito reconocimiento del derecho que menciona, con atribución de fuerza vinculante al fruto de la negociación.

El segundo tiene como destinatario al Legislativo, al que ordena la aprobación de ley que garantice el ejercicio del referido derecho y la fuerza vinculante del convenio.

Dicho primer mandato constitucional tiene vocación de aplicación directa; su efectividad no requiere ley intermedia, pues la que la Constitución ordena ha de asumir función garantizadora y no de reconocimiento de un derecho que ya está consagrado a superior nivel.

Tan es así que, de haber existido norma preconstitucional que impidiera u obstaculizara dicho ejercicio o que negara los indicados efectos al fruto de la negociación, habría que entender que quedaba afectada por la disposición derogatoria tercera de la Constitución.

La eficacia directa del mandato que ahora se examina es consecuencia obligada de lo establecido por los arts. 9.1 y 53.1, ambos de la Constitución.

En cuanto al primero, porque impone sujeción de los ciudadanos y de los poderes públicos a la Constitución; sujeción que sólo puede ser operativa respecto a mandatos que gocen de eficacia directa, cuales son aquellos que tengan la condición de suficientes, como es el que ahora se examina.

Por lo que atañe el segundo, de una parte, porque también dispone la vinculación de los poderes públicos a los derechos y libertades que reconoce el capítulo segundo del título primero, lo cual permite obtener conclusión igual a la antes sentada y por idénticas razones; y, de otra, porque asimismo establece reserva de ley para la regulación de los indicados derechos, con la precisión de que la que se dictare, deberá respetar su contenido esencial, lo cual supone que dicho contenido preexiste a la prevista ley reguladora.

El segundo mandato que contiene el art. 37.1 tiene finalidad garantizadora, pues éste es el papel que debe cumplir la ley que preve el art. 37.1 de la Constitución. Dicha finalidad garantizadora supone potenciar la negociación colectiva y la fuerza vinculante de su fruto, pero también significa que dicha ley ha de asegurar a los incluidos en el ámbito de aplicación del convenio y a la sociedad en general, que tal negociación se desarrollará desde el respeto del ordenamiento jurídico y que la fuerza vinculante del convenio colectivo se supedita a dicho respeto. Este otro significado de la expresión «garantizará» es al que alude el Tribunal Constitucional en su sentencia 136/1987, de 22 de julio, cuando declara que el papel de garantizar que el art. 37.1 de la Constitución encomienda a la ley, supone la necesidad en que se hallan las partes negociadoras de respetar, en todo caso, los imperativos legales.

Ese segundo mandato que cabe encontrar en el art. 37.1, el dirigido al Legislativo para aprobación de ley garantizadora, en parte ha quedado desarrollado por el Estatuto de los Trabajadores. Digo en parte, porque los estrictos requisitos subjetivos a que somete la negociación colectiva que regula impide participar en ésta a los sindicatos que no los cumplieran, los cuales, sin embargo, indiscutiblemente gozan del derecho a la negociación colectiva, en tanto que el mismo, como medio de acción sindical, es incluíble en el contenido esencial del derecho fundamental que proclama el art. 28.1 de la Constitución.

El desarrollo integral de este segundo mandato que contiene el art. 37.1 haría aconsejable la promulgación de otra ley que, cumpliendo función garantizadora, regulara la negociación colectiva extraestatutaria, resolviéndose así los múltiples problemas aplicativos que hasta ahora la misma genera. Porque en la realidad esta otra negociación se está manifestando; en ocasiones, mediante negociación que se inicia acogíendose a la disciplina estatutaria y que, por apartarse después el sindicato interviniente, cuya representatividad

sumada permitirá alcanzar la mayoría absoluta que exige el art. 88.1 del Estatuto de los Trabajadores, finaliza con convenio extraestatutario; en otras, dicha negociación, desde su comienzo, se manifiesta en tales áreas extraestatutarias.

La doctrina del Tribunal Central de Trabajo, especialmente de su Sala Quinta, con fundamento en el art. 37.1 de la Constitución, afirma, sin vacilaciones, la validez de la negociación colectiva laboral desarrollada fuera de las reglas estatutarias. En el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional; así, su sentencia 73/1984, de 27 de junio, declara que «el art. 37.1 de la Constitución establece el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. Posteriormente, la legítima opción legislativa en favor de un convenio colectivo dotado de eficacia personal general, que *en todo caso no agota la virtualidad del precepto constitucional*, ha conducido a someter la negociación de unas reglas precisas limitadoras de la autonomía de la voluntad, especialmente rigurosas en lo que se refiere a la determinación de los sujetos negociadores...».

1.2.1. Significación del mandato de aplicación directa.

El mandato de aplicación directa que contiene el art. 37.1 de la Constitución se manifiesta en el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y en la atribución de fuerza vinculante al fruto de dicha negociación.

1.2.1.1. Alcance del derecho de negociación colectiva.

Por lo que se refiere al derecho de negociación, la fijación de su valor y alcance, aconseja analizar su proyección subjetiva y material, así como los límites de la autonomía negocial.

Aspectos subjetivos: El art. 37.1 de la Constitución refiere a los representantes de los trabajadores y empresarios el derecho que reconoce a la negociación colectiva. Tal derecho, aún cuando desde el plano de los trabajadores es de atribución individual, como cabe deducir del art. 4.1. c) del Estatuto de los Trabajadores, ha de ejercerse, sin embargo, por medio de sus representantes.

No siempre ocurre igual desde el plano empresarial, pues no cabe desconocer la posibilidad de su ejercicio por un sólo empresario, en atención a la proyección colectiva, en el ámbito de su empresa, que tendría la negociación que desarrollara.

La negociación, en todo caso, exige dualidad de partes, por lo que la efectividad del derecho requiere la actuación conjunta de ambas representaciones. Distinto es que de la iniciativa negocial de una parte se derive o no, para la otra, un deber de negociación; cuestión que después será examinada.

La expresión «representantes de los trabajadores» comprende, desde luego, a la de carácter institucional que corresponde a las organizaciones sindicales; incluso de manera preferente, pues la negociación colectiva constituye un medio de acción que contribuye de manera primordial el desenvolvimiento de la actividad a que son llamadas dichas organizaciones por el art. 7 de la Constitución. La potenciación de la negociación colectiva por cauces sindicales no atenta, pues, a la libertad sindical, en su aspecto negativo, como señala la sentencia del Tribunal Constitucional 4/1983, de 28 de enero, que recuerda lo dispuesto por el art. 4 del Convenio n.º 48 de la O.I.T. y por el art. 6.2 de la Carta Social Europea; citas a las que cabría añadir la del Convenio n.º 135 y, preferentemente, la del n.º 154, ambos de la propia O.I.T. No cabe ignorar la importancia que estas normas internacionales tienen, a los efectos interpretativos antes sentados, deducible del art. 10 de la Constitución.

Pero la expresión «representantes» no se agota con la vertiente sindical expuesta. También cabe comprender en ella a la de significación electa o unitaria, cual es, por lo que a España respecta, la predicable de comités de Empresa y Delegados de personal, así como, en su caso, la de los Comités Intercentros. Es claro, por tanto, que estos órganos quedan comprendidos en la voz «representantes» que utiliza el art. 37.1.

Más dudoso es si, dentro del indicado vocablo, cabe incluir a formas representativas atípicas, cual serían las que asambleariamente pudieran designarse para una negociación concreta. Sin negar el valor que tuviera pacto así celebrado, sería cuestionable, sin embargo, que el mismo quedara beneficiado con la fuerza vinculante que proclama el art. 37.1. La respuesta a la cuestión indicada, creo que dependería del significado que corresponda a tal fuerza vinculante, pues si esta dota de eficacia «real», no meramente obligacional, al

fruto de la negociación, sería difícil atribuir capacidad convencional, para la negociación constitucionalmente amparada, a quienes por la forma de su designación, no acreditan la representación formal de los afectados por el pacto, por lo cual su efectividad obligaría a la «contractualización», en el plano individual, de las condiciones que fijara.

Aspectos materiales: El estudio de los aspectos materiales del derecho que reconoce el art. 37.1 de la Constitución, se hará abordando el problema relativo a si el indicado derecho supone la existencia de un correlativo deber y mediante el estudio del contenido posible de la negociación y, por ende, del convenio que de ella resulte.

La existencia de un derecho legalmente reconocido supone necesariamente la de un deber, al menos en el aspecto del respeto a su ejercicio: El de negociar colectivamente, consagrado por el art. 37.1 de la Constitución, sólo puede ser ejercido de consuno por las partes negociadoras, pues no es concebible, en la indicada área, fenómenos de autonegociación. Normalmente la iniciativa negocial surge de la representación de los trabajadores, lo que obliga a analizar, si desde el plano del derecho que reconoce dicho art. 37.1, tal iniciativa, previa obviamente a la actuación del indicado derecho, genera, para la representación empresarial, un correlativo deber de negociar.

No parece que del texto constitucional se derive directamente el mencionado deber, pues nada dice al respecto y, como señala el acta 1090 del Código Civil, las obligaciones que nacen de la ley no se presumen, siendo sólo exigibles las expresamente determinadas en la legislación aplicable.

El derecho constitucional a la negociación colectiva laboral, como se ha dicho, no produce el nacimiento de un deber de negociar para la otra parte de la negociación. Ello no impide, sin embargo, que la ley garantizadora que prevé el art. 37.1, pueda establecer, con las debidas precisiones, el repetido deber. Así lo ha hecho el Estatuto de los Trabajadores, para la negociación colectiva que regula, conforme se deduce de su art. 89.1. Tal deber no existe, por tanto, en la negociación colectiva extraestatutaria.

La inexistencia, en el marco constitucional, de un deber de negociar, no supone que el derecho correspondiente no genere determinados deberes. Pero estos son, como señala Sala Franco, los que

incumben a los poderes públicos de no entorpecer la fluida actuación de tal derecho e, incluso, de potenciar la negociación colectiva por los sindicatos, como apuntan las normas internacionales antes mencionadas.

Por lo que se refiere al objeto de la negociación, el art. 37.1 delimita su ámbito cuando precisa el carácter laboral de aquélla. El calificativo laboral, conforme a la Real Academia de la Lengua, alude a lo «perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico o social»; consiguientemente, negociación colectiva laboral será aquella que verse sobre la indicada materia. El ámbito objetivo de la negociación colectiva que resulta de lo expuesto, figura mejor precisado en el Convenio n.º. 154 de la O.I.T.; así, su art. 2, enuncia, como fines de la negociación colectiva: los de fijar las condiciones de trabajo y empleo; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores; o lograr todos estos fines a la vez.

Esta delimitación de los posibles contenidos del convenio colectivo no dista mucho de la que señala, para los convenios colectivos que regula, el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual «dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económico, laboral, sindical y asistencial, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales».

El propio Estatuto de los Trabajadores, en otros de sus artículos, hace mención de cuestiones que pueden ser reguladas por convenio colectivo. Es el caso de las que figuran en los siguientes artículos: 11.1 c); 12.4; 16.4; 20.2; 22.2; 24; 25; 26.5; 31; 34.1 y 2; 35.1 y 4; 36.1; 37.1; 38.2; 40.2; 46.6; 49.4; 58.1; 63.3; 64.1.9; 64.1.10; 68 e); 69.1; 71.1; y disposición adicional quinta. Tales menciones son de evidente utilidad para delimitar la materia que puede ser objeto de la negociación colectiva.

El posible objeto de la negociación colectiva, antes puesto de relieve, es predicable, desde luego, para la que se desarrolle bajo los requisitos que exige el Estatuto de los Trabajadores. Pero, como ya se ha indicado, tal regulación estatutaria no agota la virtualidad del art. 37.1 de la Constitución. Existe otra negociación colectiva labo-

ral que encuentra amparo directo en dicho precepto constitucional, no desarrollada normativamente por el citado Estatuto de los Trabajadores, carente hasta el momento de ley garantizadora. El posible contenido del convenio colectivo que sea fruto de esta negociación extraestatutaria, puede encontrar, en principio, ámbito tan amplio como el que corresponde al de naturaleza estatutaria; y ello, porque el Estatuto de los Trabajadores, al cumplir el papel de ley garantizadora para los convenios que regula, no ha rebasado —posiblemente tampoco podría hacerlo— el límite que impone el calificativo «laboral» que incluye el precepto constitucional. No existe, pues, en lo que se refiere al contenido, «plus» alguno para los convenios colectivos estatutarios; tal «plus» se manifiesta esencialmente en la atribución de una eficacia general o «erga omnes» para dichos convenios y en el establecimiento de un deber de negociar los mismos.

Sin embargo, los convenios colectivos que se negociaran fuera del marco estatutario, por no gozar de los indicados «plus», son de eficacia personal limitada, pues sólo afectan a los formalmente representados por las partes intervinientes en la negociación. Ello da lugar, cuando tales convenios se negocian sindicalmente, a que sus efectos se refieran exclusivamente a los afiliados al sindicato pactante; quienes no lo estuvieran quedarían, pues, fuera del ámbito personal de tal convenio. Por ello, desde ya, conviene señalar, que estos convenios no puedan contener cláusulas que, por su vocación de generalidad, no permitan deslindar sus efectos aplicativos para referirlos exclusivamente a los incluidos en su dicho ámbito personal.

El convenio colectivo es el fruto de una negociación realizada por partes antagónicas que, a su propia personalidad, suman la representativa que ostentan. De ahí que al analizar su contenido sea posible distinguir la entidad de sus cláusulas, pues, unas, las más importantes, se dirigen a fijar las condiciones de trabajo y empleo de los incluidos en su ámbito de aplicación, mientras que otras se destinan a ordenar la relación existente entre las propias partes firmantes, precisando sus respectivos derechos y deberes; derechos y deberes que se desenvuelven en el indicado círculo, sin afectar, al menos de manera directa, a los que se incluyen en el ámbito personal de dicho convenio.

La dogmática jurídica ha considerado la realidad expuesta y ha creado vocablos precisos para identificar una y otra parte del con-

venio; así, ha denominado *normativa* a la primeramente mencionada y *obligacional* a la otra. Es oportuna la cita del reciente trabajo de García Murcia sobre la materia expuesta.

La denominación indicada ha trascendido a la ley. El Estatuto de los Trabajadores, respecto a los convenios colectivos que regula, hace expresa distinción entre sus cláusulas normativas y obligacionales; su art. 86.3, sin definir unas ni otras, establece que «denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán urgencia solamente sus *cláusulas obligacionales*, manteniéndose en vigor, en cambio, su *contenido normativo*». Tal norma, por cierto, no ofrece nitidez sobre si la pérdida de eficacia de las cláusulas obligacionales se produce al momento de la denuncia o cuando se agote el ámbito temporal pactado.

Tal ausencia de definición legal genera, de alguna manera, un vacío normativo que ha venido cubriendo la jurisprudencia con ocasión de conocer de conflictos colectivos promovidos por la discrepancia de las partes respecto a la calificación, como obligacional o normativa, de determinada cláusula. Dicha jurisprudencia, al hacer la declaración correspondiente, ha considerado los criterios material y subjetivo, elaborados por la doctrina científica como determinantes de la distinción; pero, ante su insuficiencia con respecto a determinadas cláusulas, situadas en lo que gráficamente se podría llamar «zonas grises», ha apuntado un tercer criterio, ajeno a dogmatismos apriorísticos, fundado en la idea de razonabilidad o no, sobre que opere la prórroga que impone el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La necesaria existencia de convenios colectivos no sometidos a la disciplina estatutaria, carentes de ley garantizadora, pero amparados por el mandato de aplicación directa que contiene el art. 371. de la Constitución, plantea el problema de si, respecto a estos, procede también distinguir sus cláusulas en las categorías citadas. La expresión «normativa» que se utiliza para identificar aquellas que ordenan las condiciones de trabajo y empleo de los incluidos en su ámbito de aplicación, pudiera acaso inducir a pensar, para quienes mantienen que estos convenios extraestatutarios tienen naturaleza contractual, que no resultaría válida la distinción que se examina.

No opino así; cualquiera que sea la naturaleza jurídica de estos pactos colectivos, lo cierto es que, al analizar sus cláusulas, siempre será posible distinguir entre aquellas que se destinan a conformar

la relación constituida entre las partes negociadoras generadoras de sus recíprocos derechos y deberes, y las que respondan a la finalidad de ordenar las condiciones de trabajo y empleo de los incluidos en el ámbito personal de tal pacto colectivo. Consiguientemente, es perfectamente distinguible, en estos, ambas categorías de cláusulas, siendo en cierta manera indiferente la terminología que se utilice para su identificación: obligacional y normativa, obligacional y ordenadora, «ad intra» y «ad extra»...

Distinto es que los efectos limitados que por esencia corresponden a estos convenios colectivos extraestatutarios, lleve consigo la necesaria adecuación de su contenido al ámbito propio de dichos efectos, impidiendo la validez de cláusulas, tanto de una clase como de otra, que por su operatividad aplicativa, rebasen los indicados límites personales. Es el caso del convenio colectivo extraestatutario, sindicalmente pactado, que, por ejemplo, contenga cláusula referente a la estructura o funciones de los órganos de representación unitaria de personal o que «congele» ulteriores negociaciones desde otros cauces representativos o que afecte al sistema de ascensos u otras condiciones de trabajo que, aplicadas sólo a los formalmente representados por dicho sindicato pactante, interfieran derechos de trabajadores a los que tal convenio no fuera aplicable.

Aspectos delimitadores: El mandato de aplicación directa que contiene el art. 37.1 de la Constitución por sí sólo virtualidad suficiente para que el derecho que reconoce a la negociación colectiva laboral pueda actuar en plenitud. Cualquier conducta que pretenda perjudicar su contenido esencial, será reprobable y frente a ella se habrá de obtener amparo judicial; si tal perjuicio se produjera desde áreas normativas, la respuesta depuradora se obtendrá de la instancia adecuada, distinta según cual fuera el rango de la norma en cuestión. La indemnidad del derecho no precisa, por tanto, de ley garantizadora, si bien es innegable la conveniencia de que esta exista.

Pero la autonomía de la voluntad que informa la negociación colectiva, debe también acomodarse a sus límites naturales, impuestos por la ley, la moral y el orden público, entendido éste último como conjunto de principios inspiradores del ordenamiento jurídico que no pueden ser infringidos por su valor cogente.

Las ideas expuestas son deducibles de lo establecido por los arts. 9.1 y 53.1 de la Constitución. Según el primero, los ciudadanos

y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico; conforme al segundo, la ley que regule el ejercicio de los derechos y libertades que menciona el capítulo segundo del título primero, deberá respetar, en todo caso, su contenido esencial; contenido esencial que, por tanto, preexiste a la ley que disciplinare el ejercicio del derecho.

Los límites antes indicados llevan consigo que el lícito ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral deba desarrollarse desde el respeto a las leyes, bajo el principio de la buena fe y sin perjuicio del orden público. Tales límites no afectan al contenido esencial del indicado derecho sino que precisan sus adecuados contornos.

El convenio colectivo es el fruto de una previa negociación; manifiesta un acuerdo de voluntades al que ha precedido una fase deliberadora. El ordenamiento jurídico ha de ser respuesta a cómo deben desarrollarse dichas deliberaciones y marcar los requisitos del consentimiento objeto y causa, en tanto que elementos esenciales del convenio logrado. Este, por último, habrá de cubrir determinada forma, lógicamente escrita.

El Estatuto de los Trabajadores cubre la exigencia indicada para los convenios colectivos que regula, a los que somete a rígidos requisitos subjetivos y procedimentales o formales, señalando también, aún cuando con la exigible amplitud, sus requisitos objetivos; establece además un sistema —incompleto por cierto— para el control de legalidad y lesividad de dichos convenios. Cumple con ello, como después se oirá, el segundo aspecto de la función garantizadora que impone la Constitución.

La disciplina estatutaria se refiere en exclusiva a los convenios que regula; queda fuera de su ámbito otra posible negociación, también amparada en el art. 37.1 de la Constitución, pues su virtualidad no se agota con aquellos. Al no contar esta negociación estatutaria de ley garantizadora, ha entendido la jurisprudencia que sus contornos delimitadores han de encontrarse en los principios que inspira la legislación reguladora de la contratación en general.

1.2.1.2. La fuerza vinculante del convenio.

Como antes se decía, el mandato de aplicación directa que contiene el art. 37.1 de la Constitución se manifiesta en el reconocimien-

to del derecho vinculante al fruto de dicha negociación. Visto ya lo primero procede ahora analizar lo segundo.

La fuerza vinculante de que goza el convenio no puede consistir en su mera eficacia obligacional para los afectados por el mismo, pues, si éstos son los representados por las partes negociadoras, dicha eficacia es consustancial a la idea de pacto, por lo cual la afirmación contitucional sería ociosa; conclusión que no cabe admitir en pura hermenéutica. El mandato constitucional, al afirmar la fuerza vinculante del convenio, sin duda ha pretendido dotar al mismo de una eficacia superior a la meramente obligacional. Sin necesidad, por ahora, de concretar cual es tal eficacia, cabe decir, sin embargo, que la expresión constitucional no parece que de suyo haya de otorgar al convenio colectivo carácter de fuente del derecho. Entiendo que para ello sería preciso la existencia de norma, con rango suficiente, que al par de efectuar dicha atribución, estableciera un sistema de control para la depuración del convenio que gozara del indicado carácter; la incorporación al sistema formal de fuentes del ordenamiento jurídico requiere desde luego una voluntad legislativa en tal sentido, que, al manifestarse, puede y debe instaurar mecanismos controladores para que la incorporada nazca desde el respeto a dicho ordenamiento.

Tal voluntad legislativa existe respecto a los convenios colectivos que gozan de eficacia «erga omnes»; el Estatuto de los Trabajadores que los regula, indudablemente otorga a los mismos la condición de fuente de derecho: así lo manifiesta la reciente sentencia del Tribunal Constitucional: 177/1988, de 10 de octubre. Se ha dicho por Valdes Dalre que no debe confundirse la eficacia general con la eficacia normativa. Coincido con su afirmación, pero, a mi me parece, que difícilmente podría ser extendido el ámbito de un convenio a personas no representadas por las partes negociadoras, sino fuera desde la atribución a tal convenio del valor de fuente del derecho.

La inexistencia de ley garantizadora para los convenios colectivos que se negociaran fuera de la disciplina del Estatuto de los Trabajadores, hace que, respecto de ellos, no se haya manifestado voluntad legislativa que atribuya a los mismos la condición de fuente del derecho. Pienso, contrariamente a Sala, que tales convenios no tienen valor de normas. Qué duda cabe que la incorporación del convenio colectivo al cuadro de fuentes constituya la mejor manera de garantizar su fuerza vinculante; pero, como se ha dicho, no todo convenio colectivo goza de la expresada condición. Por el contrario, todo

convenio colectivo queda beneficiado de la fuerza vinculante que proclama el art. 37.1 de la Constitución. Si tal fuerza vinculante no debe ser confundida con la mera eficacia obligacional inherente a todo pacto, debe concretarse en qué consiste aquella.

La expresión «vinculante» denota la idea de unión o atadura, lo que, referido a la fuerza que dimana del convenio, supone la ligazón de los incluidos en su ámbito a las cláusulas de aquél; ligazón que no deriva de la voluntad individual de dichos afectados, sino de la fuerza vinculante del convenio mismo. Tales cláusulas, por tanto, cuando marcan condiciones de trabajo o de empleo, son de aplicación inmediata y directa a dichos afectados, así como sustraídas a su ámbito individual de disposición, en el sentido de vedar su reforma «in peius». Finalmente, por producirse dicha incorporación por la propia fuerza del pacto, sin necesitar un adicional acuerdo novatorio individual, no generan condición más beneficiosa.

Los efectos expuestos son los propios de las normas, razón por la cual es posible decir que los convenios colectivos extraestatutarios, pese a su naturaleza contractual, gozan de eficacia normativa o «real» por ser tal la consecuencia de la fuerza vinculante que proclama el art. 37.1 de la Constitución.

La disociación entre la naturaleza contractual del convenio colectivo extraestatutario y la eficacia que el mismo está llamado a desplegar, no debe pretenderse explicar mediante argumentos privatistas que por sí sólo son incapaces de justificar dichos efectos. Estos encuentran su causa en la fuerza vinculante que reconoce el convenio colectivo —a todo convenio colectivo laboral— el tan citado art. 37.1 de la Constitución. La doctrina del Tribunal Constitucional abunda en la expuesta idea cuando declara, en su sentencia 58/1985, de 30 de abril, que «la garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllas se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización no precisar el complemento de voluntades individuales». En el mismo sentido, la sentencia 177/1988, de 10 de octubre.

1.2.2. Función de la ley garantizadora.

Al formar conclusiones interpretativas sobre el art. 37.1 de la Constitución, se apuntaba anteriormente que dicho artículo, en el indicado apartado, manifiesta dos preceptos de entidad distinta, aunque íntimamente relacionados: uno de ellos tiene vocación de aplicación directa y tiende a reconocer el derecho a la negociación colectiva y a atribuir fuerza vinculante a su fruto; el otro ordena la aprobación de ley que garantice el ejercicio de aquél y dicha fuerza vinculante.

Analizado que ha sido el primero de dichos preceptos, conviene hacer algunas consideraciones relativas al segundo.

La ley que ordena el art. 37.1 es la misma que prevé el art. 53.1 del mismo texto constitucional. Su objeto, por tanto, será regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral, con respeto, en todo caso, de su contenido esencial. La mencionada ley, al efectuar dicha regulación, habrá de cumplir una función garantizadora, tanto respecto al derecho mismo en lo que se refiere a la fuerza vinculante de que goza el fruto de la negociación.

Tal función garantizadora consiste desde luego en el establecimiento legal de las bases adecuadas, tanto para que la negociación colectiva no encuentre obstáculos que perjudiquen su fluido ejercicio y su desarrollo en plenitud —incluso potenciando la negociación sindicalmente manifestada— cuando para que el convenio colectivo goce en la realidad de la fuerza vinculante que le es propia.

Pero la función garantizadora también supone marcar los contornos que delimitan el contenido esencial del derecho de que se trate, disciplinando su ejercicio, dentro del respeto de tal contenido esencial, para asegurar que se produzca con acatamiento del ordenamiento jurídico, pues sólo así será operativa la fuerza vinculante del convenio colectivo logrado. El convenio colectivo, por la fuerza vinculante que le atribuye la Constitución, produce efectos normativos, con repercusión directa e inmediata en las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación. Los titulares de dichas relaciones quedan vinculados al convenio, sin poder alterar «in peius» las condiciones de trabajo que establezca. Tan extraordinarios efectos, que rebasan los que son propios del contrato, deben requerir, sin embargo, que el convenio se haya negociado con acata-

miento del ordenamiento jurídico, pues tal acatamiento constituye garantía para los afectados y para la sociedad en general.

Como antes se ha indicado, esta segunda acepción del término «garantizara» ha sido puesta de relieve por el Tribunal Constitucional en algunas ocasiones, siendo en tal sentido oportuna la cita de su sentencia 136/1987, de 22 de julio.

El mandato con finalidad garantizadora que contiene el art. 37.1 de la Constitución ha sido cumplido en parte con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores; sólo en parte, pues la negociación colectiva estatutaria no agota la virtualidad del citado precepto constitucional. Como tantas veces se ha dicho, el reconocimiento que hace dicho precepto del derecho a la negociación colectiva determina necesariamente que pueda manifestarse en áreas distintas a la que acota la rígida disciplina que impone el citado Estatuto de los Trabajadores.

La rigidez de la mencionada disciplina estatutaria se manifiesta esencialmente en los requisitos subjetivos y procedimentales o formales a que condiciona la validez de la negociación colectiva que regula. Los requisitos objetivos que establece no son en manera alguna limitativos. Se instaura, además, un sistema de control de legalidad o lesividad para el fruto de dicha negociación, al que se atribuye una eficacia personal «erga omnes»; su contenido normativo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, por todo el tiempo de vigencia del convenio. Un segundo «plus» establecido para esta negociación, que evidentemente opera como potenciador de la misma, consiste en imponer un deber de negociación, si bien con las precisiones adecuadas.

La garantía para la fuerza vinculante del convenio se logra plenamente, al atribuir al mismo la condición de fuente del derecho.

La negociación colectiva extraestatutaria carece hasta el momento de ley garantizadora, lo que no impide la operatividad de aquélla ni la fuerza vinculante del convenio logrado, ya que el reconocimiento del derecho y la atribución de tal fuerza, figuran explícitos en el art. 37.1 de la Constitución, en mandato de aplicación directa.

2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

Al construir esta ponencia, dedicada a los convenios colectivos extraestatutarios, entendí conveniente, ante la ausencia de una ley garantizadora que marcara su disciplina, realizar un estudio del art. 37.1 de la Constitución, pues tal precepto constitucional constituye el marco regulador esencial de aquéllos. Pensé que, sólo desde el recto entendimiento del mismo podría darse respuesta solvente a las cuestiones que menciona el título de la ponencia. Los que hayan tenido la amabilidad de escucharme hasta ahora podrán juzgar si resulta acertada la sistemática seguida.

2.1. Su calificación jurídica

La calificación jurídica de la convención colectiva extraestatutaria no es problema pacífico en la doctrina. El abanico de posiciones sentadas al respecto es de gran amplitud, pues comprende, desde aquellas que niegan incluso validez a tal clase de negociación, hasta aquellas otras que afirman que el convenio resultante integra el cuadro de fuentes del ordenamiento positivo. Entre las intermedias, también de gran variedad, conviene resaltar la que afirma el carácter contractual correspondiente al fruto de dicha negociación.

Aún cuando en principio cabría afirmar que el campo adecuado para el desarrollo de la indicada polémica pertenece al área de la dogmática jurídica, lo cierto es, sin embargo, que la jurisprudencia se ha visto forjada a terciar en ella; y ello, porque la conclusión que se mantenga tiene evidente relevancia para la determinación del régimen jurídico disciplinador de tal clase de negociación y, en cierto modo, para matizar el alcance de los efectos que derivan del convenio que de la misma resultan.

No se trata ahora de hacer una exposición, ni siquiera sucinta, de los distintos criterios doctrinales; ello sólo llenaría el tiempo propio de una ponencia. Se está en el caso de aventurar el propio criterio. Desde mi punto de vista, el mandato de aplicación directa que contiene el art. 37.1 de la Constitución, por sí sólo, carece de virtualidad suficiente para deducir de él que la relación jurídica colectiva constituye fuerza social con capacidad normativa creadora. Cierto que propicia dicha atribución, pero, se insiste, ésta no deriva necesariamente del citado precepto constitucional, sino que precisaría

instrumento legal suficiente, que disciplinaría, en sus aspectos subjetivos, objetivos, procedimentales o formales, dicha negociación y estableciera mecanismos para el control de legalidad del convenio colectivo logrado con aquélla. De esta forma, cabría atribuir al convenio colectivo valor de fuente del derecho, consiguiéndose así la mejor garantía para la operatividad, de la fuerza vinculante que, en todo caso, le corresponde. La ley que se dictare con la expuesta finalidad cumpliría la función garantizadora que le es propia, en la doble significación antes puesta de relieve. Esto es lo que ha hecho el Estatuto de los Trabajadores, respecto a la negociación colectiva que regula, restrictiva por las exigencias que condicionan su validez, pero también potenciadora de la misma, como manifiesta su valor prevalente con respecto a la extraestatutaria, la eficacia «erga omnes» que establece el convenio logrado, y el deber de negociación que consagra.

La negociación colectiva que se desarrolla fuera del Estatuto de los Trabajadores, carece de ley garantizadora que, al disciplinar la misma, a la par de asegurar un fluido desarrollo, eliminando obstáculos e injerencias, asegura se produzca desde el acatamiento del ordenamiento jurídico. Consiguientemente, si tal ley no existe; si, por tanto, no hay norma legal que atribuya al convenio así negociado valor de fuente del derecho, difícilmente podrá predicarse la expresada condición respecto a los indicados convenios, pues el art. 37.1 de la Constitución, a cuyo amparo se desenvuelve dicha negociación, si bien manifiesta la fuerza vinculante del convenio colectivo laboral, no efectúa directa atribución a éste del valor de fuente del derecho.

La negociación colectiva extraestatutaria, desde mi perspectiva, presenta naturaleza contractual, en tanto que conduce a conseguir un acuerdo de voluntades, representativas de intereses contrapuestos, generadora de derechos y deberes para los afectados por el fruto de dicha negociación. Tal conclusión lleva consigo consecuencias que afectan al marco regulador de aquella, en tanto que permite integrar el precepto constitucional con las normas generales en materia de contratación.

La naturaleza contractual que entiendo corresponde al convenio colectivo extraestatutario, no supone que la eficacia del mismo sea meramente obligacional, pues, sobre tal punto, actúa lo dispuesto por el citado art. 37.1, respecto a la fuerza vinculante de los convenios. Tal fuerza vinculante como antes se ha expuesto, atribuye al

convenio una eficacia supracontractual, en tanto que produce la inmediata y directa aplicación de sus cláusulas a los incluidos en el ámbito del convenio, ni necesidad de técnicas «contractualizadoras» intermedias; produce también la imperatividad de aquéllas, impidiendo su modificación «in peius» por posteriores acuerdos individuales; produce, por último, la aplicación de lo que Sala llama principio de modernidad, en el sentido de que las condiciones fijadas por el convenio operan en los límites de vigencia de éste, no generan condición más beneficiosa, y se sustituyen por las que estableciera un posterior convenio colectivo, incluso también extraestatutario.

2.2. Su régimen jurídico

La ausencia de ley garantizadora para la negociación colectiva extraestatutaria obliga a sentar conclusión sobre cuál sea la normativa que diseñe su régimen jurídico. Antes se indicaba que la conclusión que se sentara, respecto a su naturaleza jurídica, sería significativa para la determinación de dicho régimen jurídico.

El marco esencial de la negociación colectiva extraestatutaria figura en el mandato de aplicación directa que contiene el art. 37.1 de la Constitución. Este hace expreso reconocimiento del derecho a la negociación colectiva laboral y afirma la fuerza vinculante del convenio logrado. Una y otra declaración, con la significación que antes se ha concretado, son operativas desde luego para esta clase de negociación y para su fruto. Pero el precepto constitucional poco dice de los requisitos subjetivos, objetivos y procedimentales de la negociación colectiva; a falta de ley garantizadora, se hace necesario integrar el mandato constitucional. Si la negociación colectiva extraestatutaria tiene naturaleza contractual, según antes se ha dicho, ha de deducirse que tal disciplina complementaria debe hallarse en las reglas que rigen la contratación en general, contenida en el Código Civil. La jurisprudencia que afirma la naturaleza contractual del convenio colectivo extraestatutario, mantiene la fórmula integradora expuesta. Distinto es, como tantas veces se ha dicho, que dicha naturaleza determine que la eficacia del convenio sea meramente obligacional, pues el punto correspondiente a eficacia encuentra regulación directa en el art. 37.1 de la Constitución, que atribuye fuerza vinculante al fruto de la negociación colectiva laboral.

Al marco regulador ya expuesto cabe añadir, en lo procedente, el Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, pues el depósito de con-

venios que señala ha de entenderse aplicable a los extraestatutarios, si se tiene en cuenta la data de dicho instrumento normativo, anterior a la promulgación del Estatuto de los Trabajadores. Distinto es que el requisito de depósito condicione la validez formal del convenio extraestatutario, pues tal condicionamiento no parece adecuado.

Finalmente, el propio Estatuto de los Trabajadores hace determinadas referencias a los convenios colectivos, que pueden entenderse, son también comprensivas de los extraestatutarios; especialmente las que figuran en su art. 3, apartado 1 y 3. Según la primera, los convenios colectivos constituyen fuente de la relación laboral; a tenor de la segunda, los conflictos originados entre los preceptos de órdenes normativos pactados —que en todo caso deberán respetar los mínimos de derecho necesario— se resolverán mediante la aplicación del más favorable para el trabajador, apreciado en un conjunto y en conjunto anual, respecto de los conceptos cuantificables.

El Estatuto de los Trabajadores contiene además otras muchas alusiones al convenio colectivo. Ojeda, en el estudio que hace de los que denomina pactos colectivos menciona hasta treinta casos tipificados por la legislación laboral.

Lo cierto es, pese a todo ello, que el marco regulador de los convenios colectivos extraestatutarios presenta importantes lagunas, lo cual hace que sean muchos los problemas aplicativos que suscitan.

2.3. Su contenido

En la primera parte de mi intervención, dedicada al estudio del derecho constitucional a la negociación colectiva, se aludía al contenido posible de los convenios colectivos, significando que el calificativo laboral servía para delimitar el ámbito de aquél. También se decía que, aún cuando en principio, cabe afirmar que los convenios colectivos extraestatutarios pueden alcanzar contenido tan amplio como el que corresponde a los estatutarios, lo limitado de sus efectos personales impedía, no obstante, la inclusión de cláusulas que presentaran ambición de generalidad. Por último, también se decía que la distinción de cláusulas obligacionales y normativas, bien sea bajo tal denominación o con otra más adecuada a la naturaleza contractual de estos convenios, resulta aplicable a los mismos.

No voy a reiterar ideas ya expuestas; basta con darlas ahora por reproducidas. Creo conveniente desarrollar, sin embargo, lo que antes se apuntaba, respecto a límites objetivos de estos convenios, impuestos por la eficacia personal limitada de los mismos.

En la práctica negocial es frecuente que, iniciada la negociación de un convenio colectivo bajo la disciplina estatutaria, el convenio resultante sea extraestatutario, por el apartamiento producido, durante la negociación, de algún sindicato interviniente que, con su representatividad, sumada a la de los otros, permitía alcanzar la mayoría absoluta que exige el art. 88.1 del Estatuto de los Trabajadores. En tales supuestos el proyecto de convenio que se discute, frecuentemente, se ha redactado partiendo de la eficacia «erga omnes» que hubiera de alcanzar; de ahí que alguna o muchas de sus cláusulas tengan vocación de generalidad, por lo cual, de no actuar «erga omnes», sería imposible su aplicación sin que resultaran afectados derechos o intereses legítimos de los no incluidos en el limitado ámbito personal sobrevenido. Sin embargo, la práctica negocial muestra que, producido dicho apartamiento y proseguidas las negociaciones, las partes intervinientes no se preocupan de eliminar tales cláusulas o de adaptarlas a sus nuevos efectos personales.

En tal caso, resulta evidente que dicho convenio extraestatutario presenta vicio invalidante, al menos en las referidas cláusulas, sin que exista mecanismo administrativo controlador, lo que, como es óbvio, no impide la impugnación de tal convenio colectivo extraestatutario, desde instancias particulares, que gocen de necesaria legitimación activa, por los cauces procesales hábiles para ello, como son desde luego el proceso de conflicto colectivo e incluso el proceso ordinario.

El problema expuesto no es teórico; la realidad muestra su planteamiento y existen abundantes ejemplos que así lo atestiguan.

Otras veces la negociación se inicia de manera extraestatutaria, pero con la finalidad última de entorpecer el fluído desarrollo de una posterior negociación estatutaria, que se pretende evitar, cubriendo el contenido que esta tendiera a alcanzar. Además de la prioridad o preferencia de que debe gozar la negociación estatutaria, tal conducta puede manifestar «amarillismo» o, al menos, contravención de la exigible buena fé, lo que hará que el fruto de dicha negociación sea vulnerable ante impugnaciones que se produjeran para lograr su anulación.

En la exposición de problemas aplicativos que plantea la negociación extraestatutaria parece conveniente resaltar el que genera la inclusión de cláusulas de adhesión para aquéllos que, pertenecientes al sector o empresa contemplado por el convenio, no quedarán incluidos en su ámbito personal, por no hallarse aplicados al sindicato pactante.

Sin ánimo de desarrollar las múltiples implicaciones que presenta al fenómeno indicado, conviene resaltar que la jurisprudencia, después de una primera posición contraria a admitir la validez de tales cláusulas, se ha manifestado favorable a la eficacia de las mismas, siempre que tales cláusulas no establezcan condición alguna que pueda producir perjuicio a la libertad sindical. Tal línea jurisprudencial se inicia con la sentencia de la Sala 5.^a del Tribunal Central de Trabajo, de 21 de febrero de 1986.

El problema que tales adhesiones plantea consiste además en determinar si la eficacia del convenio, para los adheridos, es meramente obligacional, en tanto que nacida del acuerdo de adhesión, o mantiene el valor normativo que deriva de la fuerza vinculante del convenio.

El enunciado de los problemas que suscita la negociación colectiva extraestatutaria requeriría un exhaustivo análisis de la jurisprudencia que permitiera constatar los ya generados, con trascendencia jurisdiccional. Tal ambicioso estudio rebasaría desde luego el contenido de esta ponencia y alargaría una intervención que, como la que ha tenido, ha abusado de la paciencia de mis oyentes. Termino, por tanto, con mis disculpas y quedando a disposición de ustedes para la fase de coloquio. Muchas gracias por su atención.

**EL CONTENIDO
DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

ALFREDO MONTOYA MELGAR
Catedrático de Derecho del Trabajo.
Universidad Complutense de Madrid

SUMARIO

1. Contenido normativo y obligatorio del Convenio Colectivo: consecuencias de la distinción.— 2. El contenido normativo del Convenio Colectivo. a) Cláusulas sobre condiciones de trabajo. b) Cláusulas sobre derechos «colectivos». c) Cláusulas asistenciales. d) Cláusulas sobre alcance y estructura de la negociación colectiva. e) Cláusulas sobre eficacia del Convenio. f) Cláusulas creadoras de órganos destinados a facilitar el cumplimiento del Convenio Colectivo.— 3. El contenido obligatorio del Convenio Colectivo. a) El deber legal de paz. b) El pacto de paz absoluta. c) Cláusulas obligacionales.

1. CONTENIDO NORMATIVO Y OBLIGACIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO: CONSECUENCIA DE LA DISTINCION

Es bien sabido que el convenio colectivo posee una naturaleza peculiar que lo singulariza frente a las restantes «fuentes del Derecho»; se trata de una norma de origen pactado, o, si se prefiere, de un pacto de efectos normativos.

Esa peculiaridad fue advertida desde las primeras elaboraciones teóricas sobre la figura del pacto colectivo, cuya doble faz (contrato y norma) dió lugar a prontas comparaciones con la figura del tratado internacional. No por casualidad, la teoría de la *Vereinbarung* (Binding, Duguit) desplegó especialmente su influencia entre los internacionalistas y los laboristas (como recuerda F. De Castro).

El famoso «híbrido» de contrato y ley que Carnelutti acertó a ver en el pacto colectivo da lugar, así, a dos tipos de vinculaciones jurídicas (precisamente, de «fuerza vinculante» de los convenios habla el art. 37.1 de nuestra Constitución): la vinculación que el convenio crea respecto de los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito (efecto normativo del convenio) y la vinculación de las partes pactantes entre sí (efecto contractual y obligacional del convenio).

Este doble efecto, normativo y obligacional, que inequívocamente se contempla en nuestra legislación (singularmente, en el art. 86.3 E.T.), y con ella en nuestra jurisprudencia (por todas, T.C.T. 5.11.82, 3.12.86) se manifiesta en la existencia de una dualidad de «contenidos» del convenio, que a su vez puede expresarse mediante una dualidad de cláusulas: las normativas (sin las que no es concebible el convenio) y las obligacionales (que pueden incluirse o no en el texto del convenio colectivo).

La rígida separación, obra sobre todo del pensamiento jurídico alemán, entre los contenidos normativos y obligacionales de los

convenios colectivos, ha dado lugar a reproches doctrinales, al tiempo que ha alentado esfuerzos teóricos destinados a introducir algún «tertium genus» que flexibilizará la distinción y la hiciera más adaptable a los contenidos reales de los pactos colectivos. Lo cierto es, sin embargo, que nuestro Derecho hace suya la rotunda bipartición entre contenido obligacional y normativo, atribuyendo diversas consecuencias jurídicas a las cláusulas que corresponden a uno u otro.

Así pues, por radical, simplista o insuficiente que pueda parecer la dicotomía, y por muchas que puedan ser las críticas doctrinales que se le dirijan, la realidad inexorable de nuestra legislación nos fuerza a tomarla en consideración como inexcusable marco de referencia y punto de partida.

En consecuencia, y sin perjuicio de precisiones ulteriores, no hay inconveniente en adoptar la diferenciación usual entre parte normativa y parte obligacional del convenio; como dicen las Ss. del TCT de 24.5.83 y 21.4.86, el contenido normativo «regula el régimen jurídico de trabajadores y empresarios», mientras que el contenido obligacional «implica un compromiso de las partes negociadoras tendente a un determinado comportamiento de quienes negocian».

La distinción entre parte normativa y parte obligacional del convenio colectivo no es fruto de un puro ejercicio académico; por el contrario responde a la necesidad de imputar a cada una de esas partes un régimen jurídico propio. En sustancia, puede decirse que la parte normativa del convenio reclama para sí el tratamiento propio de toda norma; tratamiento que no tiene sentido extender a la parte meramente contractual del pacto.

En tal sentido, la parte normativa del convenio colectivo recibe el siguiente régimen, del que no goza la parte obligacional:

— Por lo pronto, es esa parte normativa, y sólo ella, la que posee naturaleza de «fuente de la relación laboral», fundamentadora de derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios (arts. 3 y 82.3, E.T.).

— La parte normativa del convenio colectivo ha de ser respetada por los contratos de trabajo por ella afectados, «sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias» (art. 3.1.c, E.T.), so pena de nulidad de las cláusulas contractuales que no respeten los mínimos fijados por el convenio (art. 9.1 E.T.).

— Los trabajadores y empresarios comprendidos en el ámbito del convenio pueden esgrimir pretensiones, fundadas en incumplimientos de la otra parte de la relación laboral de cláusulas normativas del convenio, ante los órganos del Orden Social de la Jurisdicción.

— Los recursos de casación y suplicación laborales por infracción de Ley (art. 167 L.P.L.) o «para examinar el derecho aplicado en la sentencia recurrida» (art. 152.1.º, L.P.L.) proceden también cuando la norma infringida por el juzgador pertenece a un convenio colectivo (por todas, TS/SOC 27.9.84; en la doctrina, Alonso Olea y Casas Bahamonde). Muy acertadamente, el Proyecto de Ley de Bases de Procedimiento Laboral (BOCG, Congreso de los Diputados, Serie A, 30.6.88, núm. 88-1) habla genéricamente de «infracciones de normas sustantivas» para delimitar el supuesto de suplicación (Base 33ª) y casación (Base 34ª).

— La Ley 8/1988, de 7.4, sobre Infracciones y sanciones de Orden Social tipifica como infracciones administrativas, sancionables a propuesta de la Inspección de Trabajo, las acciones u omisiones de los empresarios contrarias «a las cláusulas normativas de los convenios colectivos», en materia laboral, de seguridad e higiene y salud laborales; curiosamente, no se configura como infracción el incumplimiento de las normas de los convenios relativas a Seguridad Social.

— Como «faltas» de los trabajadores sancionables por los empresarios, conceptúa el art. 58.1 E.T. a los «incumplimientos laborales», entre los que deben entenderse incluidos los contrarios a disposiciones normativas de los convenios colectivos; los propios convenios se encargan de graduar, en su parte normativa, las faltas y sanciones correspondientes.

— En fin, el art. 86.3 E.T. establece una importante diferencia entre la parte obligacional y la normativa del convenio, en favor de ésta última, en materia de efectividad temporal. En efecto, denunciado un convenio colectivo, y mientras no se alcance uno nuevo que lo sustituya (Valdés, Montoya), mantiene su vigencia exclusivamente el contenido normativo, perdiéndola las cláusulas obligacionales (seguramente, esto último salvo pacto en contrario, ya que «la finalidad del precepto no parece centrarse... en el cese a todo trance de las cláusulas obligacionales»: García Murcia).

Ello significa que, ante la perspectiva de apertura de negociaciones para un nuevo convenio, las partes quedan (salvo que decidan otra cosa) liberadas de los compromisos, especialmente «de paz» (Rodríguez-Sañudo) que las obligaban, mientras que el contenido normativo del convenio recibe una ampliación de su vigencia (lo que expresivamente se viene denominando «ultraactividad») con la que se evita un perturbador vacío normativo, tanto más grave hoy cuanto que no se cuenta, en general, con la sólida red protectora que formaban las normas sectoriales estatales (Reglamentaciones u Ordenanzas), desaparecidas actualmente en ámbitos muy importantes (industrias química, siderometalúrgica, cárnica, avícola, de conservas de pescado, frío industrial...) y llamadas a desaparecer en todos.

La evidente trascendencia de que una cláusula de convenio colectivo se configure como normativa u obligacional da por sí misma respuesta a la cuestión del poder de calificación de las partes del convenio al respecto. Nada impide, ciertamente, a dichas partes (aunque el supuesto sea más hipotético que real) calificar de modo explícito a una cláusula como obligacional o como normativa; pero tal calificación no tendría más efectos que los de mostrar la intención de las partes, puesto que, según un arraigado principio jurídico, la denominación que las partes de un pacto den a éste (o a sus cláusulas) no podrá prevalecer sobre la naturaleza real del acuerdo, cuando no concuerde con la que le asignan los contratantes.

En definitiva, una cláusula de convenio colectivo será obligacional o normativa de acuerdo con su naturaleza efectiva, con independencia de la que pretendan asignarle las partes. Diciendo esto, estamos también mostrando nuestra disconformidad con cierta doctrina jurisprudencial según la cual la calificación de una cláusula no debe ser una tarea «apriorística», sino realizada empíricamente, en cada caso, de modo que se otorgue una u otra naturaleza según parezca oportuno o no asignarle los efectos de la norma; básicamente, el efecto de la «ultraactividad» es el que ha promovido esta línea jurisprudencial (representativa de ella, T.C.T. 22.5.87), que, en su pragmatismo, ignora la distinción de fondo entre lo normativo y lo obligacional (sobre estas cuestiones, García-Perrote y García Murcia).

2. EL CONTENIDO NORMATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO

La parte normativa del convenio colectivo se dirige, de modo central, a la regulación de las singulares relaciones laborales afectadas (De La Villa, Ojeda, Lopera), esto es, a la ordenación de los contratos de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación.

El alcance de ese contenido normativo se extiende además a otros aspectos de las «condiciones de trabajo» (art. 82.1 E.T.), expresión ésta que debe ser interpretada con «gran amplitud» (Alonso Olea, Durán), gran amplitud que se refleja en la dicción del artículo 85.1 E.T. cuando dispone que «los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo...», fórmula que, en nuestra opinión, cierra el paso a la doctrina que pretende reconducir la parte normativa del convenio a la ordenación de las relaciones individuales de trabajo, atribuyendo en exclusiva un contenido colectivo a la parte obligacional.

El análisis de la experiencia negociadora es imprescindible para un conocimiento realista del contenido normativo de los convenios. En esencia, el estudio del clausulado de los convenios permite distinguir en ellos varios tipos de disposiciones normativas, que procederemos primero a mencionar, más tarde a identificar; son a saber: a) cláusulas sobre condiciones de trabajo, b) cláusulas «colectivas», c) cláusulas asistenciales, d) cláusulas sobre configuración del convenio, (cláusulas sobre alcance y estructura de la negociación colectiva), e) cláusulas sobre eficacia del convenio, y f) cláusulas creadoras de órganos destinados a facilitar el cumplimiento del convenio.

a) Cláusulas sobre condiciones de trabajo

Como hemos indicado anteriormente, la parte normativa de los convenios regula de modo central aspectos que inciden o se conectan con la relación individual de trabajo. Así ocurre con los grandes bloques de materias que se repiten en bastantes convenios: régimen de trabajo, carrera del trabajador, régimen retributivo, etc. Y normativas son sin duda, y así lo tiene declarado el T.C.T., las cláusulas de revisión salarial de un convenio (S. 14.7.86) o las que añaden determinadas festividades a las fijadas legalmente (S. de 19.7.85).

Aun siendo éstas las materias típicas del contenido normativo del convenio, no puede desconocerse que tal contenido se extiende a la regulación de otros muchos aspectos, que desbordan claramente el ámbito de las «condiciones de trabajo» (expresión que cubre, insistimos, la parte sin duda principal de todo convenio: clasificación del personal, duración de los contratos, ascensos, traslados, trabajos de categoría superior o inferior, jornada, horas extraordinarias y vacaciones, licencias y excedencias, retribuciones, seguridad e higiene, faltas y sanciones, etc.).

Esos aspectos que desbordan las «condiciones de trabajo» son los que seguidamente se analizan, a través de las correspondientes cláusulas normativas de los convenios.

b) Cláusulas sobre derechos «colectivos»

Los convenios colectivos contienen abundantes cláusulas normativas dedicadas a la acción sindical, al régimen de las secciones y delegados sindicales, a la prohibición de prácticas antisindicales, todo ello con independencia de que la ordenación básica de esas cuestiones corresponda a la Ley Orgánica (Sagardoy, Sempere) y de que no pocas disposiciones de los convenios sobre derechos «colectivos» no pasen de ser simple transcripción de normas legales.

Tales cláusulas son netamente normativas, y no obligacionales, en cuanto que su finalidad no es la de vincular entre sí a las organizaciones pactantes del convenio, sino la de reconocer (o reiterar) derechos y deberes de trabajadores y empresarios en materia sindical.

Así, en el Capítulo dedicado a «Acción Sindical», en C.C. Estatal para la Industria Fotográfica (Res. 5.10.88) regula, *expressis verbis*, deberes de las Empresas y derechos de los trabajadores afiliados; el C.C para la Banca Privada (Res. 10.5.88) establece y regula el deber empresarial de descuento de la cuota sindical, siempre que concurren las circunstancias y requisitos que el propio Convenio señala, concretando con ello el genérico tenor del art. 11.2 LOLS. Es obvio que tal obligación de descuento no discurre entre las partes del convenio, sino entre los empresarios y trabajadores por él afectados, de donde es clara su naturaleza normativa.

Normativas son también las cláusulas que fijan y regulan las modalidades de abono del llamado «canon por negociación colec-

tiva», que sólo grava a los trabajadores que expresan por escrito su voluntad de satisfacerlo (art. 11.1 LOLS), y que, si así se pacta en convenio, puede descontar e ingresar el empresario (S. del Trib. Const. 29.7.85).

A mayor abundamiento: la reciente Ley 8/1988, de 7.4 (Infracciones y sanciones de Orden Social) considera infracción social muy grave «la transgresión de las *cláusulas normativas* sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos» (art. 8.8).

Que existan cláusulas sindicales (y, en general, colectivas) normativas no impide que las haya también de carácter obligacional, como ocurre señaladamente con las llamadas «cláusulas de paz» a la que se hace referencia más adelante.

Cláusulas normativas referentes a derechos «colectivos» son también las que detallan las «funciones y competencias» de los Comités de empresa y delegados de personal, «sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes» (como se lee en algunos convenios; así, el ya citado de la Industria Fotográfica, que contiene también una cláusula normativa reconociendo un crédito de horas a los representantes de los trabajadores para que puedan celebrar asambleas con el personal).

c) Cláusulas asistenciales

Son muchos los convenios colectivos que contienen cláusulas que, en un sentido amplio, podemos llamar asistenciales. La jurisprudencia ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el carácter de estas disposiciones, declarando, por ejemplo, que las cláusulas que crean comedores de empresa y ayudas varias en favor de los trabajadores tienen naturaleza normativa (T.C.T. 21.4.86), y que, por el contrario, la cláusula que establece un plan de jubilación es de carácter obligacional (T.C.T. 22.5.87). A nuestro juicio, sin embargo, la generalidad de estas cláusulas posee clara naturaleza normativa (en igual sentido, sobre mejora de pensiones en convenio colectivo, Galiana y Sempere).

d) Cláusulas sobre alcance y estructura de la negociación colectiva.

Un tipo de cláusula frecuente, y de indudable proyección práctica, es el relativo a la determinación del alcance y estructura de

la propia negociación colectiva. Se trata de cláusulas sobre el propio convenio en cuanto norma, que se refieren, como cuestiones más frecuentes, a las siguientes:

— Alcance e intangibilidad normativa de lo convenido: tales cláusulas realizan declaraciones tales como que el convenio prevalece «frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto», (C.C. Nacional de Turrónes y Mazapanes, Res. 13.10.86).

— Exclusión de la aplicabilidad de otros convenios: en defensa del principio de unidad de convenio, consagrado en el art. 84 ET, algunas cláusulas convencionales excluyen expresamente la aplicabilidad de otros convenios. Así, el Convenio de la Empresa «Davur, S.A.» (Res. 23.5.88) declara la «desvinculación del Convenio General de Industrias Químicas, que en ningún caso será de aplicación a la Empresa» (art. 9). El citado C.C. Nacional de Turrónes y Mazapanes incluye también una cláusula según la cual el pacto «obliga por todo el tiempo de su duración con exclusión de cualquier otro» (art. 7). Con fundamento expreso en los arts. 83.2 y 84 E.T., el Convenio para el Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas declara (art. 1.3) que «los firmantes expresamente convienen que...es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros Convenios de ámbito distinto (salvo el Convenio de Empresa) en ninguna materia».

En ocasiones, se veda expresamente la posibilidad de que convenios de ámbito inferior interfieran al superior en «determinadas materias» que éste último relaciona o defiende en su determinación a una comisión (C. Nacional de Artes Gráficas, art. 1.5).

— Vinculación a la totalidad de lo pactado: a través de esta casi «cláusula de estilo», multitud de convenios declaran que lo pactado debe aplicarse como un todo, sin que quepa excluir, cualquiera que sea la vía, ninguna de sus reglas. Como dice el C.C. Estatal de Industrias Lácteas (Res. 1.6.88) «las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de la cláusulas pactadas» (art. 10.1). De aquí que, anticipando la posibilidad de que alguna cláusula del convenio fuera declarada nula judicialmente (como consecuencia del proceso previsto en el art. 90.5 E.T. y desarrollado en el 136 LPL), las partes se adelanten a declarar que en tal caso el convenio en su integridad quedará sin eficacia, debiendo las citadas partes «volver a reunirse para estudiar su contenido» (art. 10.2).

La mayor parte de las cláusulas aludidas suele presentarse bajo apariencias formales de cláusulas obligacionales («las partes firmantes...pactan...», «los firmantes expresamente convienen...», etc.); sin embargo, no es difícil advertir que la verdadera función de estas reglas no es la de generar vínculos obligatorios entre las partes pactantes, sino la de complementar (y a veces sólo repetir) la disciplina legal sobre el convenio en cuanto norma. En efecto, tales cláusulas, si bien no pretenden normar el contenido material del convenio (condiciones de trabajo, derechos «colectivos», etc.), sí persiguen dictar normas sobre la configuración formal del convenio, y en tal sentido constituyen verdaderas cláusulas normativas, a las que sin duda ha de aplicarse la regla de la «ultraactividad», en cuanto que son inseparables del «modelo» de convenio adoptado por las partes.

e) Cláusulas sobre eficacia del convenio

Los convenios colectivos incluyen una serie de cláusulas destinadas a delimitar la eficacia del convenio en cuanto norma; cláusulas cuya función es la misma de las reglas homólogas contenidas en las normas estatales: establecer los «límites de la eficacia de las normas» (F. De Castro).

Precisamente porque tales cláusulas se dirigen a concretar la efectividad del convenio en los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal, y a regular el régimen de denuncia del convenio, el E.T. las erige en «contenido mínimo» y por tanto necesario del texto pactado [art. 85.2, b) y c)].

De todas estas prescripciones cabe también decir que si bien no integran el contenido material del convenio sí forman parte del que podemos llamar régimen de vigencia y aplicación del pacto; se está ante normas formales sobre el alcance normativo del convenio.

Fijando estas cláusulas, las partes del convenio no se proponen estipular o contraer obligaciones propias, sino delimitar la efectividad normativa del convenio; esto es, precisar a qué sujetos, en qué territorio, durante cuánto tiempo va a aplicarse la norma convenida.

No ofrece dudas el carácter normativo de cláusulas como la que fija el término inicial y temporal a un convenio (así, C.C del Co-

mercio Textil en la Provincia de Navarra, O. de 27.2.88, que señala el inicio de su vigencia en 1.1.88 y el final en 31.12.88), o como la que determina el tiempo de duración (dos años, en el C.C. de Artes Gráficas), etc. Normativa es igualmente la regla que supedita la entrada en vigor del convenio a su publicación oficial (C.C. para la Banca Privada), o la que dota de efectos retroactivos a determinadas disposiciones (C.C. de Turrónes y Mazapanes).

Más compleja es, en ocasiones, la caracterización de las cláusulas sobre denuncia del convenio, complejidad que nace del entrecruzamiento de una función claramente normativa (la terminación del convenio) y de una actuación que corresponde a las «partes» del convenio (la formulación del acto de denuncia). Esa dualidad tiene su reflejo en las distintas redacciones que suelen dar forma a estas cláusulas, redacciones que unas veces ponen énfasis en la dimensión normativa y otras en la actividad de las partes.

Este último aspecto es destacado con frecuencia, con fórmulas como la de que «ambas partes acuerdan considerar denunciado el presente convenio el 1.11.88» (C.C. de Peletería de la Provincia de Vizcaya). Si es evidente que tal acuerdo vincula a ambas partes, no lo es menos que su finalidad básica, más que contractual, es normativa: fijar de antemano la denuncia del convenio a los efectos de su terminación y negociación de otro que lo sustituya.

En otros casos, el fondo normativo permanece, pero utilizándose una forma que prescinde de situar en primer plano a las partes; así, cuando se dice que «la denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término» (C.C. Artes Gráficas).

Se empleen unas u otras fórmulas, es lo cierto que las cláusulas de denuncia constituyen esencialmente mecanismo de vigencia de los convenios que, lejos de perseguir la simple vinculación obligacional «inter partes», pretenden normar la efectividad temporal del convenio.

Cuestión distinta, y de no poca importancia, es la relativa a si a este tipo de cláusulas conviene o no el tratamiento que corresponde a la parte normativa de los convenios, especialmente en materia de «ultraactividad»; realmente, ésta no puede operar respecto de las cláusulas de denuncia por la razón sencilla de que tal extensión temporal de efectos sólo se plantea tras el cumplimiento del acto de denuncia (art. 86.3 E.T.).

Tal inadecuación entre la naturaleza (normativa) de la cláusula de denuncia y el efecto que la Ley asigna a estas cláusulas («ultraactividad») no debe llevar a la conclusión, observable en jurisprudencia reciente a la que ya se ha aludido anteriormente, de que es preciso, para lograr una solución coherente, cambiar la calificación de aquella cláusula y reputarla obligacional en lugar de normativa, con lo que no recibirá el inapropiado efecto de la «ultraactividad». La posición más rigurosa será, por el contrario, la de destacar la incongruencia a que, en casos como éste, conduce la propia construcción legal aplicada con rigidez.

f) Cláusulas creadoras de órganos destinados a facilitar el cumplimiento del convenio colectivo

Un tipo de cláusulas de singular trascendencia práctica es el referido a la creación, y determinación de su composición y funcionamiento, de órganos destinados a facilitar la aplicación del convenio, interpretando y resolviendo conflictos suscitados al ser puesto en práctica.

Estos órganos, explicablemente asociados a la idea de «paz laboral» que todo convenio se propone desarrollar, reciben en la negociación colectiva las denominaciones de «Comisiones Paritarias», «Comisiones Mixtas», «Comisiones de Vigilancia», «Comisiones de Interpretación», etc. Su creación no es potestativa de las partes de cada convenio, sino que viene impuesta a ellas por la Ley, como parte integrante del contenido «mínimo» necesario en todo convenio colectivo. El art. 85.2.d) E.T. impone, en efecto, que todo convenio contenga «la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas». El E.T. encomienda a las partes del convenio —amplísimamente, como se ve— la determinación de las funciones de tales organismos; vaguedad excesiva que se atenúa algo cuando el art. 91 E.T. dispone, si bien con sintaxis defectuosa, que «con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente». De tal fórmula se desprende que, en principio, las citadas comisiones ejercen funciones que guardan relación con las que los órganos del Orden Social de la Jurisdicción tienen en las materias que el art. 91 E.T. cita.

Es la propia negociación colectiva la que precisa lo que en el ET es sólo una fórmula vaga e insuficiente. Así, el C.C. de Artes Gráficas asigna a las referidas comisiones mixtas las siguientes atribuciones: a) Interpretación auténtica del convenio; b) valoración de puestos de trabajos; c) conciliación en conflictos colectivos; d) actualización de las normas del convenio; e) control y vigilancia en materia de horas extraordinarias; f) «cuantas otras actividades tienden a la eficacia práctica del convenio», y g) «todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el convenio, que de mutuo acuerdo le sean sometidas por las partes» (fórmulas las contenidas en los dos últimos apartados que, de entenderse a la letra, atribuirían cualquier función pensable a las Comisiones Mixtas).

Muestra de la gran variedad de misiones que la negociación colectiva asigna a las Comisiones de referencia es, por ejemplo, la regulación contenida en el C.C. Nacional de Vidrio, Cerámicas e Industrias Afines (Res. 27.5.87), que encomienda a la Comisión Mixta el análisis y negociación en materia de «expedientes» (sic), «crisis» y «seguridad e higiene en el trabajo», la «vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado», la homologación de tablas salariales, el establecimiento de listas de mediadores y árbitros, el fomento de los procedimientos de arbitraje y mediación laborales, así como la elaboración de su propio Reglamento y la creación de subcomisiones.

Buena parte de la doctrina viene considerando a tales Comisiones Paritarias como pieza importante de los llamados pactos de aplicación o administración del convenio (Martínez Girón), de lo que deriva su carácter de materia propia de las cláusulas obligacionales (Dieguez, Sala, Lopera). También la jurisprudencia ha señalado que el reconocimiento en convenio colectivo de las funciones de las Comisiones Paritarias se inscribe entre las obligaciones que «pueden pactar las partes para mantener la paz laboral» (T.C.T., 9.6.86).

Otro sector doctrinal, sin embargo, se inclina por la naturaleza normativa, y no obligacional, de la cláusula reguladora de tal Comisión. Esa es la postura de Alonso Olea, que incluye las que él llama «normas de configuración» (las aludidas en el art. 85.2 ET) en el «contenido normativo» del convenio. También es la posición de Alonso García, que encuadra, de modo similar, las que denomina «estipulaciones de garantía» (las del art. 85.2) en la parte normativa del convenio. Como puede advertirse, estas posiciones (más las

de otros autores, como Barreiro) enlazan con la construcción alemana de un «*tertium genus*» de cláusulas del convenio: aquéllas de carácter instrumental o auxiliar (Jacobi); no obstante, en último término también esas cláusulas son reconducidas, en nuestra doctrina, a la noción de contenido normativo del convenio.

Todavía puede señalarse una vía doctinal ecléctica, según la cual no cabe un pronunciamiento unívoco sobre la naturaleza de las cláusulas relativas a Comisiones Mixtas, dada «la heterogeneidad de su adscripción, obligacional o normativa a segundas de tener por objeto materias colectivas o individuales» (Ojeda).

Situándonos en el plano que nos parece metodológicamente acertado —esto es, en el de las cláusulas relativas a las Comisiones Paritarias (y no en el de las funciones que a éstas se atribuyan)— es preciso reconocer que tales cláusulas no fijan obligaciones «inter partes», siendo su finalidad la de crear, mediante un acto típicamente normativo, un órgano paritario, cuyo régimen establecen.

Del mismo modo que la Comisión Mixta es un producto normativo del convenio, también lo son otras comisiones o subcomisiones específicas creadas por la negociación colectiva: Comisiones para la Valoración de Puestos de Trabajo (C.C. Estatal de Industria del Calzado, Res. 22.7.87), Subcomisión de Productividad (C.C. Estatal de Fabricación de Tejas y Ladrillos, Res. 7.7.87), Comisión de Re-fundición de Normas (C.C. Artes Gráficas, cit.), Comisiones de Estudio (sobre trabajo clandestino —C.C. de Fábricas de Hilos, Cuerdas y Redes de la Provincia de Alicante, Ac. 26.2.88; sobre sistema de clasificación coordinación de formación profesional e innovación financiera— C.C. de la Banca Privada—, etc.).

Asimismo forman parte del contenido normativo del convenio colectivo las cláusulas que instituyen procedimientos voluntarios de sometimiento de diferencias a arbitraje, conciliación o mediación (así, Convenios de Artes Gráficas y de Vidrio y Cerámica, citados).

Y, en fin, la misma naturaleza normativa ostenta la cláusulas —ciertamente infrecuentes en nuestra negociación colectiva— reguladoras de procedimientos de reclamaciones internas —los «procedimientos de agravios» en la terminología de la OIT y de la doctrina anglosajona (Martínez Girón)—; un supuesto de tales cláusulas aparece, por ejemplo en el C.C. Camping Gas España, S. A. (Res. 18.5.88).

En cuanto normativas, todas estas cláusulas gozarían, en el intervalo comprendido entre la expiración de los efectos de un convenio y el inicio de la efectividad del que le sucediera, de una eficacia prorrogada por ministerio de la Ley («ultraactividad»); menos claro resulta aplicar a estas cláusulas los restantes efectos que acompañan a las disposiciones normativas prototípicas (las cláusulas de los convenios reguladoras de las condiciones de trabajo). Pero es éste un tema que sólo mencionamos, en cuanto que su desarrollo corresponde a la II Ponencia.

3. EL CONTENIDO OBLIGACIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO

Todo convenio colectivo tiene, necesariamente, un componente obligacional, inherente a su propio origen (un pacto); no es concebible, en efecto, un contrato que no vincule entre sí a sus partes. Precisamente por ello, no es imprescindible que el contenido obligacional del convenio se materialice en su clausulado, pues es conatural al convenio que sus partes queden comprometidas a cuidar de la efectividad de lo pactado. Como ha escrito Alonso Olea, «el no hacer nada que se oponga a la vigencia de una norma es mandato implícito de la norma misma»; o, en términos de nuestro Código Civil, todo contrato obliga «no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley» (art. 1258).

A diferencia de la parte normativa, que ha de ser expresa y no puede presumirse, la parte obligacional puede quedar —y así ocurre en la gran mayoría de los casos— sobreentendida. El propio E.T. se hace eco de esta diferencia cuando en su art. 82.2 (por otra parte no muy preciso) declara que los convenios *regulan* las condiciones de trabajo y la productividad, y que *podrán regular* (fórmula claramente facultativa) la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Es de todo punto razonable pensar que las partes del convenio, al pactar libremente, están obligándose a respetar lo que convienen. Si este deber vincula por igual a ambas partes, de hecho la parte empresarial es la más interesada en que su contra-parte (la representación sindical o unitaria) respete la pacífica aplicación del convenio. Con razón pudo escribir Kahn-Freund que «no es una

gran exageración decir que la función contractual del convenio colectivo beneficia básicamente al empresario, y que la función normativa beneficia sobre todo a los trabajadores».

En efecto, la contraprestación básica (comúnmente tácita) que recibe la parte empresarial a cambio de los beneficios laborales establecidos en el convenio —con frecuencia, la única contraprestación real de la parte trabajadora— es, precisamente, la garantía de que la norma pactada va a regir durante su vigencia, lo que permitirá a las unidades empresariales planificar adecuadamente su actividad. Por ello se califica el convenio colectivo como «contrato de paz» (*Friedensvertrag*, en la expresión de Nipperdey), y por ello la finalidad pacificadora del pacto colectivo se erige en el más importante efecto de éste (Hanau y Adomeit).

Que el convenio colectivo vincule, de suyo, obligacionalmente a las partes que lo conciertan, no se opone a que éstas opten por estipular cláusulas obligacionales expresas. Valga como ejemplo de cláusula obligacional de la máxima amplitud, la contenida en el C.C. de la Empresa «Productos Químicos Sevillanos, S.A.», en el que «los firmantes...se comprometen al mantenimiento...de lo que se conviene» (art. 5).

a) El deber legal de paz

La discusión sobre la figura del llamado «deber de paz inminente» (Barreiro) —figura que algunos autores rechazan, exigiendo en todo caso el pacto expreso para que tal deber sea exigible— viene atenuada en nuestro Derecho por la circunstancia de que es el legislador mismo quien impone el deber de paz; deber que no queda sobreentendido, sino que es explícitamente impuesto por la Ley. En efecto, el DLRT de 1977 no permite la huelga que «tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo» (art. 11.c). La importante Sentencia del Tribunal Constitucional de 8.4.1981 consideró tal prohibición ajustada a nuestra Ley Fundamental, concretando la prohibición de la huelga (u otro acto de presión colectiva) dirigida específicamente a lograr la modificación del convenio antes de su terminación. La Sentencia se cuida de precisar que el deber de paz impuesto por el DLRT no significa que sean ilícitas huelgas que no pretendan la alteración del convenio, como ocurre cuando se insta una mera interpretación de éste —incidentalmente, debe advertirse que aun en

este caso el procedimiento normal exigirá plantear ante la Comisión Mixta del convenio (y, en su caso, ante la Jurisdicción: art. 91 E.T.) la interpretación debatida, a falta de lo cual la declaración de la huelga incidiría en la prohibición del art. 11.d) DLRT: huelga contraria a lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos—.

En definitiva, el deber de paz impuesto por nuestro legislador se califica doblemente, como «legal» y como «relativo»; esto último, porque no se veda a las partes del convenio todo acto de presión laboral, sino tan sólo aquellos actos dirigidos específicamente a la modificación del convenio durante el tiempo de su vigencia.

Incluso viniendo el deber de paz, entendido como deber relativo, fijado por la Ley, ello no ha impedido que en algunos convenios se insista en su observancia. Así ocurre, por ejemplo, en el C.C. Nacional de la Marina Mercante (Res. 24.11.86) donde se estipula que las partes no «generarán cuestiones que supongan o impliquen, en cualquier medida revisión de lo que se pacte» (art. 5). Se configura, en casos como éste, un deber de omisión o abstención (el *Unterlassungspflicht* de la doctrina alemana, contrapuesto al «deber de conducta positiva» o *Pflicht zu positiven Tun*), derivado del genérico deber de buena fe de todo contratante (art. 7.1 Código Civil).

La declaración del art. 11.c) DLRT de ilicitud de la huelga que pretenda alterar lo convenido colectivamente, además de tener un obvio significado obligacional (vinculando en tal sentido al sindicato o representación unitaria pactantes), rige también respecto de los singulares trabajadores afectados por el convenio, los cuales deben respeto a lo convenido, sin que sea necesario recurrir a la construcción jurídica según la cual las partes pactantes del convenio han de desplegar un «deber de influencia» sobre sus representados para que éstos respeten lo convenido; tan ilícita «ex lege» es la declaración «colectiva» de la huelga como su ejecución «individual».

Debe finalmente decirse, recordando la doctrina de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8.4.1981, que el deber legal de paz que impone el DLRT no se infringe cuando una huelga se propone alterar lo pactado en virtud de un «cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula *rebus sic stantibus*», o cuando constituye una respuesta al incumplimiento del convenio por la parte empresarial (aunque lo más congruente

sería que en tal caso se pidiera lisa y llanamente el cumplimiento del convenio, más que su alteración).

b) El pacto de paz absoluta

Aparte del deber de paz «ex lege» (en cuanto impuesto por el DLRT) y relativo (en cuanto referido exclusivamente a las huelgas que pretendan alterar lo convenido colectivamente, siempre que se den los requisitos aducidos por el Tribunal Constitucional), nuestro Ordenamiento permite que se pacte un deber de paz «absoluto». Tal posibilidad se contempla, en efecto, en el art. 8.1 DLRT, que autoriza a pactar en convenio, y durante la vigencia de éste, la renuncia al ejercicio de huelga.

Tan rotunda posibilidad de sustraer el ejercicio de derecho constitucional (y fundamental) de huelga mediante una estipulación incluida en convenio colectivo levantó en su momento acusaciones de inconstitucionalidad frente al art. 8.1 DLRT, algunas de las cuales se plasmaron en el recurso que resolvió la ya citada Sentencia del Tribunal Constitucional de 8.4.1981.

La Sentencia, sin embargo, sin dudar en calificar como «pacto de paz social» tales estipulaciones, negó en redondo que aquél pacto «sea ilícito y menos aún contrario a la Constitución», argumentando que el DLRT no consagra una verdadera renuncia al derecho de huelga (que habría de ser definitiva e irrevocable) sino un mero compromiso de no ejercitar tal derecho temporalmente, a cambio de determinadas compensaciones (obsérvese cómo aparece aquí la idea de la «paz social» como contraprestación básica de los trabajadores frente a los beneficios que les depara la parte normativa del convenio).

El deber de paz que se está examinando es, pues, un deber de origen pactado y de alcance «absoluto», en cuanto que implica la radical eliminación del recurso a la huelga. Se trata de un deber que vincula directamente a las partes del convenio, pero que también se extiende a los sujetos afectados, dados los términos del art. 8.1 DLRT. Efectivamente, los singulares trabajadores incluidos en el ámbito del convenio reciben de éste «compensaciones», en la terminología del Tribunal Constitucional, que justifican y hacen lícito el compromiso de no ejercitar el derecho de huelga.

El incumplimiento de tal compromiso daría lugar a responsabilidades, a las que vagamente alude la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8.4.1981, sea de la parte del convenio infractora, sea de los concretos trabajadores que no respeten el pacto de paz (diciéndose esto se está poniendo de relieve cómo la parte obligacional del convenio irradia también su eficacia en ocasiones a los singulares destinatarios del convenio).

Para asegurar esa irradiación, que algunos podrían discutir trazando una rígida frontera entre obligaciones de las partes del convenio y deberes de los trabajadores y empresarios destinatarios de éste, algunos convenios incluyen cláusulas específicas que pretenden disuadir a los trabajadores del recurso a la huelga. Así ocurre, por ejemplo, con el establecimiento (pactado e incluso concedido unilateralmente por el empresario) de gratificaciones que sólo se devengan cuando no se producen huelgas. La Sentencia del T.C.T. de 22.11.1984 tuvo ocasión de analizar la naturaleza jurídica de una llamada gratificación «al éxito del trabajo», que no se abonaba los meses en que había huelga; la indicada pérdida económica no fue considerada por el Tribunal como sanción contra el ejercicio de éste, «voluntariamente asumida mediante una compensación económica» y «equivalente a los pactos de paz que pueden insertarse en un convenio colectivo».

c) Cláusulas obligacionales

El convencimiento de que el convenio colectivo es, en sí mismo, un «tratado de paz», explica el desinterés habitual de las partes en estipular cláusulas de contenido obligacional. Tales cláusulas son, efectivamente, raras y, por lo común, de contenido difuso.

Algunas de ellas se dedican a proclamar el mutuo reconocimiento de las partes, inspirándose en lo dispuesto para los convenios de empresa y ámbito inferior por el art. 87.1 *in fine*, del E.T. («será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores»). Así, el C.C. Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Valladolid, Res. 14.1.88, recoge una cláusula según la cual «las partes firmantes...ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el mutuo respeto».

El mismo carácter programático se observa en declaraciones tan genéricas (y obvias) como la de que el convenio «genera obligaciones para ambas partes» (C.C. Interprovincial de Autopistas del Atlántico, S.A., Res. 15.6.88, art. 1.º).

Con frecuencia se encuentran en los convenios colectivos cláusulas cuya presentación formal sugiere contenidos obligacionales, pero que, en realidad, lo que hacen es expresar intenciones, buenos deseos o programas de las partes contratantes. Una cláusula de este tipo sería, por ejemplo, la que se contiene en el C.C. para el Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas (Res. 15.6.88), a cuyo tenor «la negociación del presente Convenio ha sido inspirada por el criterio de lograr el progreso de las Empresa afectadas por el mismo y el bienestar de sus trabajadores».

Algunas de estas cláusulas fijan objetivos concretos, tales como el fomento del empleo, la erradicación del pluriempleo, la eliminación del trabajo clandestino, el incremento de la productividad, la lucha contra el absentismo, etc. Así, el C.C. Nacional de Artes Gráficas (Res. 17.7.87) declara que las partes firmantes...están convencidas de la necesidad de aunar esfuerzos para el mantenimiento y la creación de empleo», declaración de la que se extrae una consecuencia práctica: «las partes firmantes...acuerdan encomendar a la Comisión Mixta del Convenio que proceda a un examen conjunto de la situación del mercado de trabajo juvenil en el sector y a la formulación de la propuestas correspondientes, encaminadas a favorecer el acceso a puestos de trabajo...».

La lucha contra el intrusismo y el trabajo clandestino es también objeto de este tipo de cláusulas programáticas; así, el C.C. para el Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas (ya citado) subraya el compromiso de «combatir, en toda circunstancia y mediante una acción común, los abusos flagrantes que puedan derivarse de la venta de productos editoriales o de papelería por personas y Organismos no autorizados para ello» (art. 1.1).

Otros convenios (v.g.: el ya citado de la Banca Privada o el Estatal de Fabricación de Tejas y Ladrillos; Res. 7.7.87) incluyen compromisos programáticos para evitar el absentismo laboral. Declaraciones de principio de las partes en materia de productividad se contienen asimismo, con fijación de objetivos y criterios, en convenios colectivos como el Estatal de Seguros y Reaseguros (Res. 12.6.87). En fin, para no alargar demasiado los ejemplos, no faltan

últimamente las cláusulas relativas a la introducción de medios informáticos en el trabajo: en el C.C. Estatal para la Banca Privada se lee, en efecto, que «las partes firmantes...ante la creciente implantación de las técnicas de informática...manifiestan su intención de que estas técnicas no deriven hacia efectos contrarios de los pretendidos, por una utilización deficiente» (Cláus. adic. 4ª).

Otras veces, las cláusulas obligacionales poseen mayor concreción; tal es el caso de la siguiente estipulación, contenida en el C.C. Nacional de la Industria Textil y de la Confección, Res. 19.6.86: «Ambas partes con ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores convenios colectivos de ámbito estatal, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de convenios colectivos de trabajo de ámbito menor». Se está aquí ante una cláusula de evidente naturaleza obligacional (el compromiso que las partes contraen es notorio), que al tiempo posee trascendencia normativa; el compromiso de las partes condiciona la estructura de la negociación colectiva. De igual modo, el C.C. Nacional de la Marina Mercante (Res. 24.11.86) declara que «las partes signatarias han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto de Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación...por las empresas» (art. 5).

En fin, en algunos convenios se encuentran cláusulas relativas a la responsabilidad de las partes en orden al cumplimiento del contenido obligacional del convenio. En ese sentido, se establece, por ejemplo, que «las organizaciones firmantes son responsables...de la estricta observancia del convenio. Los órganos de gobierno de dichas organizaciones son particularmente responsables de impedir por todos los medios legales que se infrinja el presente convenio» (C.C. Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, art. 1.2).

Dando un paso más, otros convenios contemplan la posibilidad de incumplimiento de su contenido obligacional. Así, el C.C. Estatal de Fabricación de Tejas y Ladrillos dispone que «si cualquiera de las partes afectadas incumpliera las obligaciones establecidas en este convenio, la otra parte demandará lo que proceda por la vía legal correspondiente» (art. 7), y el C.C. de la Empresa «Productos Químicos Sevillanos, S.A.» declara que «los firmantes, con la representación que tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones

legales que pudieran corresponder en caso de incumplimiento...de cualquiera de sus obligaciones» (art. 5).

La responsabilidad derivada del incumplimiento de la parte obligacional del convenio tiene como lógica consecuencia jurídica la indemnización de los daños y perjuicios causados a la otra parte, en aplicación de los arts. 1101 y siguientes del Código Civil. La doctrina se ha planteado (Abria, Ojeda) si el incumplimiento por una parte del convenio de sus obligaciones frente a la otra podría dar lugar a que ésta inste la resolución del convenio, de acuerdo con lo previsto en el art. 1124 del Código Civil. A tal posibilidad se ha objetado que tal resolución desbordaría la lógica civilista en cuyo seno se ha acuñado; no se produciría tan sólo la extinción del contrato, sino la de la norma que tiene en él su fuente. En efecto, sería un sarcasmo sancionar un incumplimiento de la parte empresarial del convenio poniendo fin a los beneficios que éste establece en favor de los trabajadores.

APENDICE

LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

La disposición final octava de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, creó una «Comisión Consultiva Nacional» a la que atribuyó la función de «asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios». La Comisión debía tener una composición «tripartita» y asumir la elaboración y mantenimiento al día de un «catálogo de actividades» que pudiese servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de los convenios.

Nació, pues, la Comisión Consultiva Nacional como un organismo tripartito, formando parte por tanto, de esa estructura cada vez más densa de participación institucional de los sindicatos y de las asociaciones empresariales, y potenciando los factores favorables al desarrollo de una política de concertación social. Y nació, también, con funciones prevalentemente de asesoramiento, consulta y documentación al servicio, sobre todo, de los interlocutores sociales, y en relación fundamentalmente con el tema de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos.

El R.D. 2976/83, de 9 de noviembre, regula esta Comisión y la denomina Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. La composición tripartita se traduce, en el Real Decreto, en la integración en la misma de seis representantes de la Administración del Estado, seis de las organizaciones sindicales más representativas, y seis de las asociaciones empresariales más representativas. Junto a ellos, el Presidente es designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. En cuanto a las funciones, el Real Decreto, si no agota todas las potencialidades que po-

dría tener la Comisión, sí realiza un desarrollo generoso de las previsiones del Estatuto. Así, junto a la evacuación de consultas mediante informes y dictámenes no vinculantes sobre el planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar, sobre la posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio en vigor y sobre la interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación, y junto a la elaboración del catálogo de actividades a que se refiere la Ley, la Comisión ha de ser preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo. La intervención de la Comisión en todos los casos de extensión de convenios colectivos (siguiendo los trámites dispuestos en la O.M. de 28 de mayo de 1984, que aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Comisión), supone un importante protagonismo de la misma en un momento particularmente delicado del proceso de negociación colectiva, cual es el de la decisión administrativa de extender un convenio colectivo en aquellos supuestos en los que exista especial dificultad para la negociación. Por otra parte, la O.M. de 28 de mayo de 1984 atribuye a la Comisión también la función de elaborar estudios y encuestas, así como de efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva.

En la práctica de las relaciones laborales, tras una primera etapa de «rodaje» pudiéramos decir, en la que se organiza y se dota de un mínimo de infraestructura, el papel de la Comisión tiende a adquirir una mayor relevancia. El dictamen sobre las solicitudes de extensión de convenios es, necesariamente, un momento de «reflexión» acerca del sistema de negociación colectiva y de las insuficiencias y dificultades del mismo. Y esa reflexión es importante porque al tratarse de un órgano permanente, no directamente afectado por el proceso negociador en el que surge la dificultad que mediante la extensión trata de superarse, contribuye a que las representaciones de las asociaciones empresariales y sindicales asuman el valor que la negociación colectiva supone en cuanto método de gobierno del sistema de relaciones industriales.

Por otra parte, la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos se propone elaborar un Informe anual sobre la negociación colectiva que sirva para, de manera concertada, diagnosticar los «males» de la misma y estudiar la forma más favorable de intentar superarlos. Igualmente, ha comenzado la Comisión a organizar unas Jornadas de estudio, a celebrar periódicamente, sobre algún aspecto concreto de la negociación colectiva, en las que se aborden los proble-

mas que en relación con ese aspecto plantee en la práctica la negociación, y puedan debatirse los puntos de vista de los interlocutores sociales y de la Administración, formulándose propuestas y sugerencias para mejorar las relaciones negociales.

Junto a todo ello, la Comisión cumple el papel de ofrecer un punto de referencia, por su carácter permanente y su composición tripartita, a los procesos de concertación social a través de los que se trata de afrontar la gestión de la crisis. Además, la Comisión ha tenido el encargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de realizar los estudios y formular las propuestas necesarias para la derogación de las Ordenanzas Laborales aún vigentes y su sustitución por convenios colectivos. El proceso de sustitución de Ordenanzas por convenios colectivos es lento y dificultoso, y la pervivencia de las Ordenanzas se convierte en ocasiones en un elemento de confusión y de rigidez. La Comisión Consultiva puede impulsar ese proceso, alentando la negociación de convenios colectivos nacionales por rama de actividad, que permitan la derogación de la correspondiente Ordenanza (como ha sucedido en diversos sectores relacionados con la industria alimentaria, como ha sucedido también, aunque aún sin derogación de la Ordenanza, con la industria química, y como se pretende que suceda en sectores como el metal, los transportes por carretera o la construcción), y puede, y de hecho está haciéndolo, estudiar los vacíos convencionales y el grado de «cobertura» del contenido y ámbito de las distintas Ordenanzas por medio de convenios colectivos provinciales o interprovinciales, para aclarar las posibilidades de derogación de las mismas o poner de manifiesto a los interlocutores sociales los pasos necesarios para que esa derogación pueda plantearse.

Por último, la Comisión Consultiva asume en estos momentos otro compromiso importante: ofrecer, elaborando para ello los estudios necesarios, a sindicatos y asociaciones empresariales, pautas a seguir para una negociación colectiva que aumente los niveles de flexibilidad del sistema de relaciones laborales, sin necesidad de acudir a reformas normativas en el seno del mismo. Muchos de los aspectos más sobresalientes de la flexibilidad del mercado de trabajo en otras experiencias (por ejemplo, en materia de ordenación del tiempo de trabajo o de movilidad funcional) provienen de la negociación colectiva; y al respecto nuestra negociación colectiva ha avanzado poco, por lo que la Comisión Consultiva puede facilitar el camino ofreciendo pautas de actuación y allanando obstáculos.

El juego que la Comisión Consultiva vaya dando en la práctica dependerá, sin embargo, de la confianza que los interlocutores sociales y la Administración depositen en la misma. Confianza que, lógicamente, la propia Comisión tendrá que ganarse. Si la Comisión se convierte cada vez más en un instrumento útil para nuestro sistema de relaciones laborales, su influencia será cada vez mayor, y podrá plantearse incluso, superando algunas reticencias iniciales, la ampliación de sus competencias.

COLECCION ENCUENTROS

**EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS:
CONTENIDO NORMATIVO Y CONTENIDO OBLIGACIONAL**

II Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva

Madrid, 24 y 25 noviembre 1988

Edición preparada por la:

COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Intervienen:

**Juan A. Linares Lorente
Antonio Martín Valverde
Rafael Martínez Emperador
Alfredo Montoya Melgar**



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL