

# LOS PROBLEMAS ACTUALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

VI Jornadas de Estudio  
sobre la Negociación Colectiva

NIPO: 201-07-354-5

**INFORMES Y ESTUDIOS**



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

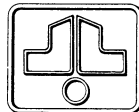


MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

**Centro de Publicaciones**

RET. 94-1.750

Los problemas  
actuales  
de la Negociación  
Colectiva



COLECCION INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales      Núm. 6

Edita y distribuye:

**Centro de Publicaciones**  
**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

NIPO: 201-94-018-X

ISBN: 847-7434-839-0

Depósito legal: M-18614-1994

Imprime: Artes Gráficas Suárez Barcala, S.L.  
Paseo de la Castellana, 121. 28046 Madrid

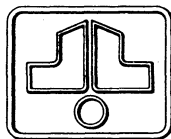
# Los problemas actuales de la Negociación Colectiva

VI Jornadas de Estudio  
sobre la Negociación  
Colectiva

Madrid, 3 de junio de 1993

Edición preparada por

COMISION CONSULTIVA NACIONAL  
DE CONVENIOS COLECTIVOS



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## INDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACION	
<i>Fernando Valdés Dal-Ré</i> .....	9
APERTURA DE LAS JORNADAS	
<i>Carlos Navarro López</i> .....	15
PROBLEMAS DE LA EXTENSION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	
<i>Federico Durán López</i> .....	21
EL DEBER DE NEGOCIAR	
<i>Juan M. Ramírez Martínez</i> .....	41
NEGOCIACION COLECTIVA Y DERECHO DE HUELGA. DEBER Y PACTOS DE PAZ	
<i>Javier Matía Prim</i> .....	75
PROBLEMAS DE CONCURRENCIA Y ARTICULACION DE CONVENIOS COLECTIVOS	
<i>Aurelio Desdentado Bonete</i> .....	141
<b>Comunicación a la Ponencia. NEGOCIACION COLECTIVA Y DERECHO DE HUELGA</b>	
<i>CC.OO.</i> .....	167
<b>Comunicación a la Ponencia. CONCURRENCIA Y ARTICULACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS</b>	
<i>CC.OO.</i> .....	177
<b>Apéndices</b>	
INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1992 .....	187
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 1992 .....	229





## **PRESENTACION**

**FERNANDO VALDES DAL-RE**  
Presidente de la Comisión Consultiva  
Nacional de Convenios Colectivos



Instituida con el claro designio de articular una fórmula de actuación cooperativa entre la Administración y las partes sociales con vistas a que éstas, contando con la colaboración de aquélla, pudieran diseñar de mutuo acuerdo una estructura negocial acorde a sus intereses, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha manifestado, desde su creación, una decidida voluntad de propiciar y estimular actividades de estudio y reflexión sobre la negociación colectiva; lo que equivale a decir, sobre la institución que ocupa el papel de máxima centralidad en la conformación de un sistema de relaciones laborales asentado en los principios de libertad, participación y pluralismo. En este sentido y en el ya lejano año 1986, la Comisión organizó unas jornadas de estudio a las que, dos años después y por iniciativa de su entonces Presidente, el prof. Federico Durán, sucedieron otras, despojadas de todo rastro de coyunturalidad y de un carácter efímero o, lo que es igual, dotadas ya de una doble vocación: de continuidad en el tiempo y de monográfica dedicación a los temas relativos a la contratación colectiva. Desde entonces y hasta nuestros días, la Comisión ha venido manteniendo con fidelidad su cita anual con la comunidad laboral, organizando unas Jornadas de Estudio que no sólo, y muy probablemente, ya han accedido a la condición de «decanas»; también han logrado, año tras año, acrecer la atención e interés de cuantos se ocupan, como protagonistas o como simples observadores, de aquellos temas. El resultado más perceptible de este esfuerzo colectivo, que siempre ha contado con el apoyo de los altos responsables de la política laboral nacional, ha sido la creación de un fondo bibliográfico, que de seguro se sitúa entre los primeros en su género. Quienes se empeñan en estudiar el sistema español de negociación colectiva por curiosidad intelectual, con fines de investigación o por necesidad profesional, en-

cuentran en ese fondo muchas respuestas a sus inquietudes, preocupaciones o consultas.

La obra que ahora presento recoge, precisamente, las ponencias y comunicaciones debatidas en las VI Jornadas de Estudio de la Comisión Consultiva, celebradas en Madrid en junio de 1993. La elección del título, «Problemas actuales de la Negociación Colectiva», responde a una razón más profunda o menos oportunista que la de buscar una rúbrica general útil para unificar los plurales trabajos que ahora se editan; pretende adjetivar formal y materialmente, desde la misma portada, los contenidos temáticos de esos trabajos en los que la reflexión teórica se abre de manera directa y viva, primeramente, a la experiencia contractual cotidiana; pero además y también a las salas de vista de los Juzgados y Tribunales laborales, a los gabinetes de elaboración de estrategias negociales o a los despachos de abogados laboristas. En breve, y más en general, a todos los centros y lugares en los que se conforma, gestiona y administra la actividad contractual colectiva.

No cometeré la osadía de realizar una lectura guiada de los temas tratados, que de seguro agrediría la inteligencia del lector, ni menos aún la imprudencia de presentar a quienes aceptaron el siempre difícil compromiso de intervenir como ponentes de las Jornadas, pues se trata de juristas dotados de tal *auctoritas* que no precisan sino exhibir su tarjeta de identidad para ser inmediatamente reconocidos por la comunidad laboral. Me limitaré, pues, a efectuar tres breves comentarios. El primero que, como ya ha venido sucediendo en anteriores ediciones, la Comisión desea difundir su cotidiano quehacer, aprovechando esta oportunidad para dar a conocer, de un lado, su «Memoria de Actividades» correspondiente al año 1993 y, de otro, el informe anual sobre negociación colectiva elaborado por sus servicios técnicos y aprobado por el Pleno de la propia Comisión. En segundo lugar, expresar el agradecimiento, primeramente y de modo compartido, a ponentes, comunicantes y a cuantos con su trabajo, las más de las veces anónimo, hicieron posible la organización y celebración de las VI Jornadas de Estudio y la publicación de esta obra. Pero adicionalmente, y de modo especial, al Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Carlos Navarro, no sólo por haber tenido la deferencia de inaugurar las VI Jornadas con una intervención oral, que abre ahora este vo-

lumen, sino además por venir prestando la mayor atención e interés a los problemas de funcionamiento de la Comisión, contribuyendo a que sus tareas puedan ejercerse de un modo más eficiente y eficaz. Finalmente, manifestar el decidido propósito de la Comisión de seguir alentando todas aquellas iniciativas que, como ésta de las Jornadas de Estudio, sirven de foro permanente de reflexión y debate plurales sobre lo que, sin margen alguno para la discusión, constituye y ha de seguir constituyendo el mejor instrumento de gobierno del sistema de relaciones laborales: la negociación colectiva. Un instrumento, por lo demás, al que ni deben ni pueden buscársele otras alternativas que aquellas enderezadas a su desarrollo y potenciación en régimen de libertad real y efectiva.



## APERTURA DE LAS JORNADAS

CARLOS NAVARRO LOPEZ

Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social





Un año más el Ministerio de Trabajo desea estar presente en la inauguración de las Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva que organiza la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, para de esta forma expresar su apoyo institucional a la realización de las mismas.

Y un año más, también, el Ministerio desea felicitar a la Comisión Consultiva por la continuidad en la celebración de las Jornadas y por su acierto a la hora de fijar los temas que van a ser debatidos en ellas. Resulta, en efecto, de gran importancia que se aborden los temas que van a ser examinados en estas Jornadas tanto desde el punto de vista científico como desde la perspectiva de los interlocutores sociales y de la propia Administración Laboral. La razón de esta importancia radica en que el análisis de estas cuestiones puede contribuir a enriquecer un necesario debate sobre la situación de nuestro sistema de relaciones laborales y sus perspectivas de evolución.

Ciertamente, el tratamiento de materias como la articulación de los convenios colectivos o los procedimientos de extensión permite reflexionar sobre los problemas y disfunciones de la estructura de la negociación colectiva en nuestro país, una cuestión permanentemente presente en el debate laboral, pero sobre la que no se puede decir que se hayan producido en la práctica todos los avances que los planteamientos teóricos parecían anunciar.

Desde otro punto de vista, el estudio de una cuestión como el deber de negociar puede traer consigo un análisis más amplio sobre el papel que la normativa estatal puede tener como elemento de promoción del desarrollo de la negociación colectiva.

Por su parte el estudio de las relaciones entre negociación colectiva y derecho de huelga será una ocasión más de plantear un asunto de tanta importancia como es el del papel que la negociación entre los interlocutores sociales puede desempeñar en la deseable racionalización del desarrollo del conflicto social.

Por último, el análisis de los estímulos a la contratación en la negociación colectiva obligará a afrontar una cuestión vital, no sólo para el desarrollo del sistema de relaciones laborales sino para la consecución de un objetivo social y económico tan prioritario como es el del empleo. Me refiero, evidentemente, a la necesaria contribución de la negociación colectiva a la generación de empleo.

Al hilo de esta recapitulación de los temas que van a ser tratados en las Jornadas, conviene una vez más recordar la necesidad de analizar de qué forma la negociación colectiva está desarrollando en nuestro país todo el potencial de regulación laboral que, a partir de su reconocimiento constitucional, se plasmó en 1980 en el Estatuto de los Trabajadores.

No cabe duda de que en los últimos tiempos novedades tan importantes como la reordenación de la negociación colectiva en el sector de la construcción o el acuerdo relativo a la formación profesional continua han marcado claramente alguno de los caminos por los que la negociación colectiva debe transitar en el futuro, tanto por lo que tienen de renovación y ampliación de los contenidos de dicha negociación como por lo que contribuyen a reformar y racionalizar la estructura de la misma.

Pero parece claro que junto a experiencias tan positivas como éstas, tanto en el terreno de la estructura como en el de los contenidos, la negociación colectiva pasa, en general, por una cierta crisis. Esta crisis impide alcanzar una serie de objetivos de gran importancia, tanto para el perfeccionamiento del sistema de relaciones laborales como para aumentar la contribución de este sistema a la Política de Empleo.

En este punto resulta obligado reiterar la llamada al reemplazo de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales por instrumentos de regulación de las condiciones de trabajo pactados colectivamente. Y resulta necesario insistir en la idea de ampliación de los contenidos de la negociación colectiva respecto

de cuestiones como la estructura salarial, la ordenación del tiempo de trabajo, la información, consulta y participación de los trabajadores o la movilidad funcional, por no hablar ya de un tema tan crucial como la orientación de las rentas salariales y de los beneficios empresariales de forma coherente con los objetivos de la creación de empleo.

No parece haber duda sobre la necesidad de reflexionar y, a partir de estas reflexiones, actuar sobre esas cuestiones, y no sólo desde el ámbito de los interlocutores sociales sino también desde el de los poderes públicos que pueden contribuir con las correspondientes reformas normativas a alcanzar todos estos objetivos.

Desde esta perspectiva, un lugar de encuentro tripartito como la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos constituye un foro privilegiado para ese necesario y cada vez más urgente análisis de los problemas y perspectivas de nuestro Sistema de Relaciones Laborales. De ahí el reiterar mi felicitación a la Comisión Consultiva por la celebración de estas Jornadas y desear el mayor éxito para las mismas.



**PROBLEMAS DE LA EXTENSION  
DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

**FEDERICO DURAN LOPEZ**  
Presidente del Consejo Económico y Social



## 1. INTRODUCCION

El título de la Ponencia que para estas VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva me ha sido requerida, «Problemas de la extensión de los convenios colectivos», permite y exige que nos centremos en la consideración de los problemas más relevantes que la práctica administrativa de la extensión de los convenios colectivos, y el control judicial, en su caso, de la misma, vienen poniendo de relieve, obviando una reflexión más general de la propia figura de la extensión y de su encaje dentro de nuestro sistema de negociación colectiva<sup>1</sup>. Por otra parte, permite también una selección de aquellos que se consideren más relevantes de entre los problemas de la extensión de convenios colectivos, sin necesidad de intentar un catálogo exhaustivo de los mismos. Lógicamente, tanto a la hora de seleccionar esos problemas más relevantes como a la hora de proceder al tratamiento de los mismos, y, sobre todo, de proponer soluciones o reformas normativas para afrontarlos, no puede dejar de influir el concepto que se tenga de la figura de la extensión y el papel que se considere que la misma ha de jugar en el sistema de negociación colectiva, pero, en todo caso, ello se reflejará al hilo de la reflexión concreta y no pretenderá traducirse, en esta ocasión, en la formulación de una «doctrina general» acerca de la extensión de convenios colectivos.

Dicho esto, otra aclaración preliminar se impone. Las consideraciones que siguen son producto tanto de la reflexión acerca de la figura de la extensión de convenios colectivos y de su in-

---

<sup>1</sup> Por todos, cfr. F. VALDÉS DAL-RÉ, *La adhesión y extensión de los convenios colectivos*, en Civitas, REDT, 36/1988, pp. 506 y ss.



cidencia práctica, reflexión inducida por la lectura de las aportaciones doctrinales y de los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, como, sobre todo, del conocimiento directo que la presidencia durante seis años de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos me ha permitido de los procedimientos de extensión y de los problemas que se suscitan en el desarrollo de los mismos. Los dictámenes sobre extensiones de convenios colectivos, la elaboración de los datos correspondientes a los expedientes tramitados al efecto, contenida en las sucesivas memorias anuales de la Comisión Consultiva, y el mismo conocimiento directo de los debates desarrollados en su seno, constituyen un observatorio inmejorable para detectar los problemas más relevantes que la extensión de convenios colectivos viene planteando y para iluminar las soluciones que pueden proponerse a los mismos.

Con estas observaciones iniciales, voy a exponer cuáles son, en mi opinión, tales problemas y voy a proponer algunas ideas para avanzar en su solución. Para ello se hace precisa una reflexión inicial acerca de las relaciones entre la autonomía colectiva y la intervención administrativa, limitadora, en la medida en que lo sea, de la misma, que se concreta en la decisión de extensión de un convenio colectivo. Ni que decir tiene, por último, que cuando hablo de la extensión de convenios colectivos, no me refiero sino a la figura prevista en el artículo 92.2 LET y desarrollada en el Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, eludiendo cualquier planteamiento abstracto, o a la luz del derecho comparado, de la figura de la extensión.

## 2. LA EXTENSION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El análisis doctrinal y el tratamiento jurisprudencial de la figura de la extensión de los convenios colectivos, a raíz de su introducción legislativa en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y de su posterior desarrollo reglamentario, han coincidido, desde el primer momento, en resaltar el necesario carácter excepcional de la extensión, impuesto por el hecho de constituir una limitación al principio de autonomía colectiva y, por consiguiente, al derecho a la negociación colectiva constitu-

cionalmente consagrado. Una intervención heterónoma, confiada además a la administración laboral, en virtud de la cual se decide la aplicación de un convenio colectivo en un ámbito distinto de aquel para el que se negoció y en el que se aplica, constituye un peligro potencial para el libre desarrollo de la negociación colectiva, y, por ello, ha de ser sometida a estrictas limitaciones que eviten que ese libre desarrollo pueda verse afectado. Esta preocupación, en los primeros compases interpretativos de la normativa estatutaria, venía alimentada, además, por el deseo de marcar las diferencias con la precedente normativa de negociación colectiva, caracterizada, como se sabe, aun dentro de una innegable evolución, por el control administrativo y por la existencia de incisivos poderes de intervención reconocidos a la Administración. Se trataba, esto es, de evitar interpretaciones «continuistas», que conectasen la posibilidad consagrada en el Estatuto de los Trabajadores de extender un convenio colectivo a un ámbito distinto de aquel para el que se negoció, por decisión de la Administración, con figuras características del ordenamiento preconstitucional y, en particular, con los «laudos de obligado cumplimiento», cuyo contraste con el texto constitucional, en los términos en que venían regulados en el Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, fue aclarado por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.

El peligro de esa «interpretación continuista» distaba de ser meramente teórico. Ya una temprana decisión de la Sala 6.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, de febrero de 1983<sup>2</sup>, sostiene una visión de la figura de la extensión de los convenios colectivos claramente continuista respecto de los precedentes laudos de obligado cumplimiento. El Tribunal Supremo considera, en dicha sentencia, válida la decisión de la autoridad administrativa laboral provincial de extender a una empresa el convenio colectivo vigente en otras, sin más amparo o cobertura que la del artículo 92.2 LET. Y ello porque ésta, para el Tribunal Supremo, es una norma pre-dispuesta para hacer frente a la negativa a la negociación o al fracaso de la misma: «Debido (...) a causa de la negativa de la empresa a iniciar la negociación del convenio colectivo, no lográndose el acuerdo deseado dada la actitud pertinaz de la re-

---

<sup>2</sup> STS, Sala 6.<sup>a</sup>, de 26 de febrero de 1983 (Rep. Ar. 1014).

presentación económica de no querer negociar un convenio de empresa, así como de no aplicar otro convenio de empresas de idéntica actividad», se produjo la decisión de extensión, y esa decisión debe reputarse ajustada a derecho».

Es comprensible, por tanto, que en la doctrina se ponga el acento, desde el primer momento, con insistencia, en el carácter excepcional de la extensión de convenios colectivos, admisible sólo para suplir la inexistencia de negociación colectiva, ante la imposibilidad de desarrollo de la misma, con la consiguiente generación de un vacío normativo<sup>3</sup>. Esta postura doctrinal se corresponde tanto con una experiencia práctica en la que la aportación de la extensión de convenios colectivos a la regulación de condiciones de trabajo ha sido reducidísima<sup>4</sup>, como con una jurisprudencia que asume decididamente aquel carácter excepcional y la necesaria interpretación restrictiva de las posibilidades de extensión que deriva del mismo. Así, el Tribunal Supremo resalta que la extensión de convenios colectivos es un *medio excepcional* en la contratación colectiva, previsto para las especiales circunstancias enumeradas, y por ello debe ser interpretada con criterio estricto, con rigor, y no extensivo o amplio<sup>5</sup>. En el mismo sentido, se insiste en que sólo las circunstancias excepcionales que impidan el desarrollo de la negociación en los términos del Estatuto de los Trabajadores, justifican el recurso a la extensión, por lo que queda clara la naturaleza excepcional de la misma<sup>6</sup>.

Ha prevalecido, pues, una interpretación muy restrictiva del mecanismo de la extensión, y, en consonancia con ello, el recurso al mismo, en la práctica, ha sido muy limitado. Se trataba de salvaguardar la autonomía colectiva y de impedir que la intervención administrativa que presupone la posibilidad de extender con-

---

<sup>3</sup> Cfr. VALDÉS DAL RE, *op. cit.*, pp. 521 y 533; C. SÁEZ LARA, «La extensión de convenios colectivos: la experiencia española», en *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo*, F. DURÁN LÓPEZ, ed., Junta de Andalucía, CARL, Sevilla, 1989, p. 133; M. IGLESIAS CABERO, «La extensión de convenios colectivos», en *Documentación Laboral*, 38/1992, p. 29.

<sup>4</sup> Cfr. los datos al respecto en R. FERNÁNDEZ DE FRUTOS, «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 18/1993, pp. 6 y ss. y p. 10 del original policopiado.

<sup>5</sup> STS, Sala 3.<sup>a</sup>, de 10 de julio de 1985 (Rep. Ar. 4020).

<sup>6</sup> STS, Sala 3.<sup>a</sup>, Sección 2.<sup>a</sup>, de 19 de diciembre de 1989.

venios colectivos pudiese erosionar, en contra por lo demás de la garantía constitucional, el derecho a la negociación colectiva. Y en relación con este primer punto quiero suscitar alguna reflexión.

No cabe duda de que los peligros que para la autonomía colectiva pudiesen derivar de la práctica de extensión de convenios colectivos han sido suficientemente conjurados. Nadie puede pensar, a la vista de los datos sobre extensiones de convenios colectivos<sup>7</sup>, que el derecho a la negociación colectiva pelagra entre nosotros por la posibilidad de una intervención heterónoma de extensión de convenios colectivos. Ahora bien, parece que tampoco debe caber duda de que, como consecuencia de ello, la relevancia práctica de la extensión de convenios ha sido muy limitada (y las deficiencias del procedimiento para la extensión, al que luego nos referiremos, han contribuido también al respecto). Tanto cuantitativa como cualitativamente, la extensión de convenios colectivos ha desempeñado un papel muy reducido en nuestro sistema de relaciones laborales. La interpretación «sumamente restrictiva»<sup>8</sup> de las causas de extensión, el rigor con que se han valorado las exigencias procedimentales<sup>9</sup> y los requisitos precisos para justificar la decisión administrativa<sup>10</sup>, han impedido un juego más amplio de la extensión o han desincentivado las solicitudes correspondientes.

¿Sigue estando todo ello justificado? ¿O, conjurados los peligros de una interpretación continuista de la figura de la extensión con precedentes intervenciones administrativas en la negociación colectiva —los laudos de obligado cumplimiento—, puede y debe posibilitarse un juego más amplio de la misma? Un dato debe hacer reflexionar al respecto: todas, absolutamente todas las solicitudes de extensión que se han producido, han provenido de organizaciones sindicales o de representantes de los trabajadores; en ningún caso una empresa o una organización empresarial ha solicitado la extensión de un convenio co-

---

<sup>7</sup> Cfr. FERNÁNDEZ DE FRUTOS, *op. cit.* También pueden consultarse las memorias anuales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, reproducidas en los volúmenes que recogen las intervenciones en las Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva organizadas por la misma.

<sup>8</sup> Cfr. SÁEZ LARA, *op. cit.*, p.139.

<sup>9</sup> STS, Sala 3.ª, de 10 de julio de 1985.

<sup>10</sup> STS, Sala 3.ª, Sección 2.ª, de 19 de diciembre de 1989.

lectivo. Explícita o implícitamente, la doctrina que subrayaba la excepcionalidad del procedimiento de extensión, por la eventual lesión del derecho a la negociación colectiva que del recurso al mismo se podría derivar, pensaba en el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, o en el derecho de los trabajadores a ver reguladas sus condiciones de trabajo por medio de un convenio colectivo negociado para ello, sin que pudiera impedirse o dificultarse la utilización de los pertinentes medios de presión para lograrlo. Paradójicamente, la interpretación restrictiva y excepcional de la extensión de convenios colectivos ha provocado que la misma sólo se haya admitido, prácticamente, para los supuestos de imposibilidad de negociar por inexistencia de parte (empresarial) legitimada para ello. La extensión se ha configurado como un «mecanismo corrector de un sistema de representación y regulación pensado para sectores estructuralmente distintos», por lo que en la práctica ha estado conectado con sectores cuyas características estructurales (básicamente la atomización empresarial) hacen difícil la formación de representaciones legitimadas para negociar<sup>11</sup>. Ello ha dejado más en la sombra el juego de la extensión como instrumento de estímulo o impulso a la negociación empresarial<sup>12</sup>. Este juego no ha estado totalmente ausente: la experiencia de la Comisión Consultiva demuestra que, en ocasiones, el inicio de un procedimiento de extensión ha permitido o ha fomentado la constitución de asociaciones empresariales y ha desbloqueado el proceso de negociación previamente imposibilitado, pero en la práctica la preocupación por proteger el derecho a la negociación colectiva ha determinado una interpretación tan restrictiva de la extensión que la ha limitado, casi exclusivamente, a los supuestos de imposibilidad de negociación por causas estructurales<sup>13</sup>. De tal for-

---

<sup>11</sup> Cfr. SÁEZ LARA, *op. cit.*, p. 140. Y, lo que es más importante, añade la autora, generan una posición de fuerza tal en la parte empresarial que están en el origen de la «pasividad negociadora» de la misma.

<sup>12</sup> SÁEZ LARA, *loc. cit.* La extensión sólo se ha admitido ante una total pasividad empresarial para entablar cualquier tipo de negociación (p. 139).

<sup>13</sup> Cfr. A. MUGA ROBLEDO, «Problemática de la extensión de convenios colectivos», en *La administración de los convenios y su valor normativo*, III Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991, pp. 97 y ss.

ma que, en realidad, en algunas ocasiones lo que se ha protegido ha sido más bien el *derecho a no negociar colectivamente*.

Quiero dejar aquí este apunte para la reflexión. La pretendida protección del derecho a la negociación colectiva ha determinado un juego tan restrictivo del mecanismo de la extensión, que, salvo en los casos de imposibilidad estructural de negociar, por una parte se ha protegido, podemos decir, el derecho a no negociar, y por otra se ha configurado la extensión como «subsidiaria» de cualquier otra vía de «erosión» de la pasividad empresarial<sup>14</sup>, en particular del procedimiento de conflictos colectivos y del ejercicio del derecho de huelga. Sin pretender recuperar un intervencionismo administrativo que sigue siendo excesivo en nuestro sistema de relaciones laborales, y sin olvidar que en este terreno no se puede confundir el derecho a negociar con el derecho a alcanzar (o a imponer a la otra parte) el acuerdo pretendido, creo que habría que plantear, con las necesarias cautelas, un mayor juego de las posibilidades de extensión de convenios colectivos, ante el bloqueo de un proceso negociador o la aparición de dificultades sustanciales en el mismo, en consonancia también con la tendencia a la reducción de la conflictividad. La hora presente de los sistemas de relaciones laborales aconseja la búsqueda de alternativas a la conflictividad, en el respeto escrupuloso, lógicamente, de las exigencias de la libertad sindical y de la consagración constitucional del derecho de huelga, y no confiar únicamente en el recurso a las medidas de presión (que, por lo demás, en determinadas ocasiones, pueden ser difícilmente ejercitables o escasamente eficaces).

### 3. EL JUEGO, EN LA PRACTICA, DEL MECANISMO DE EXTENSIÓN EN NUESTRO SISTEMA

En relación con lo que ya hemos indicado, hay que tener también en cuenta que, con independencia de los debates doctrinales y de las interpretaciones que han prevalecido acerca del carácter alternativo de las causas de extensión que formula el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y que explicita algo

---

<sup>14</sup> Cfr. SÁEZ LARA, *op. cit.*, p. 139.

más el artículo 3 del Real Decreto 572/82 (basta la concurrencia de una u otra para que pueda decidirse la extensión, no han de concurrir cumulativamente), en la práctica, la interpretación restrictiva y el juego sumamente limitado que se ha reservado al mecanismo de extensión, han determinado que éste haya operado, casi exclusivamente, en el supuesto de imposibilidad de negociación colectiva por ausencia de parte (empresarial) legitimada para negociar. El análisis de los expedientes de extensión pone de relieve que la inexistencia de parte legitimada para negociar, con la consiguiente imposibilidad de desarrollar un proceso negociador, ha sido el motivo justificante de la extensión en prácticamente todos los casos en que se ha procedido a la misma<sup>15</sup>. Ello permite identificar los sectores con mayores dificultades estructurales para ser regulados, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, por medio de la negociación colectiva: no por casualidad casi la mitad de los expedientes de extensión tratados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (83) se concentran en dos sectores: oficinas y despachos (30) y comercio (11). La reiteración de procedimientos de extensión en estos sectores, sobre todo en el de oficinas y despachos, junto a las dificultades que los procedimientos de extensión en muchos casos presentan (habiéndose extendido convenios colectivos negociados, desde el punto de vista patronal, por entidades de dudosa legitimación a la luz de las exigencias del Estatuto de los Trabajadores), deberían, en mi opinión, abrir la vía para la regulación sectorial de condiciones de trabajo prevista en la disposición adicional primera del Estatuto. La prioridad que esta disposición concede al procedimiento de extensión hay que interpretarla razonablemente, y no puede significar otra cosa que si se plantea la extensión de un convenio colectivo de otro sector, de similar ámbito funcional y de características económico-laborales equiparables, esta extensión ha de prevalecer sobre una eventual regulación sectorial de condiciones de trabajo por parte del Gobierno. Pero, vista la necesidad de esta regulación sectorial, la existencia de una multiplicidad de procedimientos de extensión, de ámbito territorial reducido, y de repetición en el tiempo, no puede convertirse en

---

<sup>15</sup> Cfr. FERNÁNDEZ DE FRUTOS, *op. cit.*, p. 10; MUGA ROBLEDO, *op. cit.*, p. 102; SÁEZ LARA, *op. cit.*, p. 138.

obstáculo insalvable para la misma. Con independencia, lógicamente, de que, reguladas sectorialmente las condiciones de trabajo, en aquellas demarcaciones territoriales y empresas donde exista convenio colectivo, éste debe prevalecer.

En la práctica, pues, el procedimiento de extensión previsto en el artículo 92.2 LET y desarrollado en el Real Decreto 572/82 ha servido sobre todo para los supuestos de imposibilidad de desarrollar el proceso de negociación por inexistencia de parte (empresarial) legitimada para negociar. Es más, en ocasiones se ha podido comprobar que la tramitación de una solicitud de extensión ha provocado la constitución de asociaciones empresariales y la apertura del proceso negociador, «ganándose» así para la negociación colectiva un terreno antes imposibilitado para la misma<sup>16</sup>.

Ahora bien, la inexistencia de partes legitimadas para negociar ha sido considerada *condición necesaria, pero no suficiente* para decidir la extensión. El dictamen favorable a la misma de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (que en la práctica ha condicionado también la decisión favorable a la extensión) se ha producido, sólo, cuando se ha comprobado la existencia de características económico-laborales similares en el ámbito cubierto por el convenio extendido y en el afectado por la extensión. Y esa comprobación ha tenido lugar a través del correspondiente informe económico (que figura incorporado en cada expediente de extensión), en virtud del cual se comparan las condiciones de trabajo, sobre todo pero no exclusivamente salariales, en uno y otro ámbito (con las correcciones oportunas, en su caso, para la actualización de condiciones de trabajo pactadas con bastante lejanía en el tiempo) y se calcula la «repercusión económica» que tendría la decisión de extender el convenio. Hay que decir que de las referencias contenidas en el artículo 2 del Real Decreto 572/82, y con independencia de las interpretaciones doctrinales de las mismas<sup>17</sup>, la exigencia de pertenencia al mismo o similar ámbito funcional apenas ha sido

---

<sup>16</sup> Y abriendo así posibilidades de negociación al menos para el futuro, con independencia de la incidencia que esas «novedades» hayan de tener en el expediente de extensión que venía tramitándose: cfr. MUGA ROBLEDO, *op. cit.*, pp. 103 y ss.

<sup>17</sup> Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, *op. cit.*, p. 536; MUGA ROBLEDO, *op. cit.*, p. 108.



considerada en la práctica. Generalmente, las solicitudes de extensión se han producido dentro de un mismo sector de actividad (y para cubrir ámbitos territoriales carentes de convenio dentro de ese sector), por lo que la pertenencia al mismo o similar ámbito funcional no levantaba problemas. Y el análisis se ha centrado en la existencia de características económico-laborales equiparables en los dos ámbitos territoriales afectados por la extensión. Cuando la petición de extensión se planteaba, por el contrario, para un sector de actividad distinto, lo que ha provocado ello ha sido, simplemente, una valoración más atenta de las características económicas y laborales de cada sector, si bien en ocasiones, en los debates de la Comisión Consultiva, no han dejado de estar presentes las consideraciones acerca de la similitud o no de los sectores afectados (por ejemplo, en los supuestos de pretensión de extensión de convenios del sector sanitario a las actividades de consulta y asistencia médica).

El debate, pues, acerca de si los requisitos del artículo 2 del Real Decreto 572/82 son o no acumulativos, se diluye, y lo importante en la práctica ha sido el cálculo de la repercusión económica que la extensión provoca. Cuando a la vista del informe económico correspondiente se ha considerado que la repercusión económica resultaba excesiva (por lo que se estimaba que no existían características económico-laborales equiparables), la Comisión Consultiva o bien ha informado negativamente la solicitud de extensión pretendida, o bien ha adoptado posturas más matizadas, entre las que conviene subrayar dos:

- Una, la indicación o sugerencia a los solicitantes (una vez informada negativamente la solicitud de extensión) de que «eligiesen» otro convenio colectivo distinto para extender al ámbito pretendido. Convenio en el que se diesen otras condiciones económico-laborales más cercanas a las de este ámbito. Se ha considerado así, en contra de alguna autorizada opinión doctrinal<sup>18</sup>, que el carácter rogado de la extensión implica que la Admi-

---

<sup>18</sup> Cfr. VALDÉS DAL RE, *op. cit.*, p. 535, quien cita, además, un caso de extensión de convenio distinto del solicitado: Res. DGT 21 de enero de 1983. A partir de la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no ha existido, sin embargo, ningún supuesto de extensión de convenio distinto del indicado por el solicitante.

nistración no puede extender un convenio colectivo distinto del solicitado, sino que, en todo caso, puede hacerse ver al solicitante la necesidad de plantear la extensión de otro convenio colectivo, más afín en su regulación de condiciones de trabajo a las características económico-laborales del ámbito para el que se pretende la extensión.

- Otra, la de limitar la extensión a una parte del convenio extendido, generalmente las tablas salariales del mismo, a la vista de la repercusión económica que tendría para el ámbito afectado por la extensión la aplicación de las restantes previsiones del convenio. Esto está en el origen de algunas reflexiones posteriores acerca del contenido que debe tener la extensión, y de las propuestas avanzadas en pro de la limitación, por regla general, de la misma a los contenidos salariales<sup>19</sup>.

Fuera del caso de inexistencia de partes legitimadas para negociar, las decisiones de extensión son prácticamente inexistentes. El dictamen de la Comisión Consultiva, si se comprueba la posibilidad de negociar, suele ser contrario a la solicitud de extensión formulada. Sobre todo en los casos de fracaso de la negociación colectiva, el camino de la extensión aparece cerrado. En algún supuesto en que se ha producido la extensión de un convenio colectivo por la simple apreciación de la existencia de circunstancias sociales y económicas de notoria importancia (por parte de la Junta de Andalucía, en concreto; la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, hasta la resolución por el Tribunal Constitucional de los conflictos de competencia planteados, se abstenía de entrar a dictaminar las solicitudes de extensión tramitadas por las Comunidades Autónomas), el Tribunal Supremo anuló la decisión por considerar que la notoria importancia de las circunstancias justificativas de la extensión, o la existencia de perjuicios relevantes si no se producía la misma, no habían quedado suficientemente acreditados. Afirma el Tribunal Supremo<sup>20</sup>: «No aparecen acreditadas suficientemente en el caso las circunstancias sociales y económicas de notoria importancia que justifiquen la extensión del convenio

---

<sup>19</sup> Cfr. FERNÁNDEZ DE FRUTOS, *op. cit.*, p. 28.

<sup>20</sup> STS, Sala 3.ª, Sección 2.ª, de 19 de diciembre de 1989.

colectivo, pues, al ser requeridos los trabajadores —que eran los promotores de la propuesta— por la empresa para que manifestasen los perjuicios que sufrirían por la no extensión, no evacuaron dicho requerimiento, y el informe de la Inspección de Trabajo no es lo bastante detallado y expresivo y no acredita la desigualdad entre los trabajadores de la provincia en el sector y los de otros y los perjuicios alegados, al menos, con el carácter de notoria importancia y relevancia que se exige por el artículo 92.2 ET para justificar la extensión de un convenio, dados los términos genéricos en que está concebido».

En particular, hay un supuesto de fracaso de la negociación (estatutaria, dirían algunos) en relación con el cual la extensión no ha jugado absolutamente ningún papel, y que sin embargo merecería una atención más detenida. Dentro de la reflexión más reciente acerca de nuestro sistema de negociación colectiva, se plantea, en efecto, la conveniencia de revisar algunas rigideces impuestas legalmente al proceso negociador. Esas rigideces llevan, en ocasiones, a que no pueda alcanzarse un convenio colectivo, en los términos previstos para ello en el Estatuto de los Trabajadores, por discrepancias dentro de los negociadores sindicales: el desacuerdo entre las organizaciones sindicales representadas en la Comisión negociadora puede, en efecto, impedir alcanzar un acuerdo con las mayorías exigidas por el Estatuto de los Trabajadores. Frente a esta situación, la respuesta hasta ahora viene siendo, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia mayoritarias, la de considerar que cabe la figura de un convenio colectivo «extraestatutario» con alguna o algunas de las organizaciones sindicales presentes en la negociación. Convenio colectivo «extraestatutario» que unánimemente la doctrina considera que no es susceptible de extensión, en los términos en que la figura viene actualmente regulada en el Estatuto de los Trabajadores<sup>21</sup>, pudiéndose en todo caso conseguir la «generalización» de sus efectos por la vía de las adhesiones individuales o colectivas al mismo<sup>22</sup>. Pues bien, en mi opinión, ésta es una ma-

---

<sup>21</sup> Cfr. VALDÉS DAL RE, *op. cit.*, p. 506; IGLESIAS CABERO, *op. cit.*, p. 29; FERNÁNDEZ DE FRUTOS, *op. cit.*, p. 16; MUGA ROBLEDO, *op. cit.*, p. 90; SÁEZ LARA, *op. cit.*, p. 137.

<sup>22</sup> Sobre cuya constitucionalidad se pronuncia, considerando que las cláusulas que prevén la posibilidad de adhesión son «jurídicamente irrelevantes», la STC 108/89, de 8 de junio.

la solución. Y creo que las reformas normativas que son necesarias en relación con la regulación del proceso negociador deberían prever soluciones distintas, soluciones en las que podría jugar un papel significativo la extensión de convenios colectivos. Me explico. La ley debería prever la posibilidad de fracaso de la negociación colectiva porque no se consiga el acuerdo de las representaciones sindicales presentes en la Comisión negociadora, y ello impida alcanzar las mayorías exigidas por el Estatuto de los Trabajadores. Y debería prever, para ese caso, la posibilidad de un acuerdo con parte de la representación sindical en la comisión negociadora. Este tipo de acuerdos deben venir previstos y debe también preverse, en relación con los mismos, un procedimiento de extensión que haga intervenir a la autoridad administrativa (previo dictamen, como en las actuales extensiones, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) para la generalización de los efectos del convenio, vía que considero más conveniente que la de confiar en las indicadas adhesiones individuales o colectivas al mismo. Esta previsión legislativa, además, permitiría establecer las cautelas precisas para evitar que mediante tales «acuerdos separados» se produzcan, como se ha denunciado, atentados a la libertad sindical o maniobras fraudulentas para privar a determinados sindicatos de su derecho a la negociación colectiva<sup>23</sup>.

Por último, hemos de dedicar atención a otra posibilidad: la de incidir, mediante la extensión de un convenio colectivo, en la estructura de la negociación colectiva, utilizando precisamente la extensión para obtener un cambio de unidad de negociación. Sin adentrarnos ahora en los problemas que la sucesión de convenios colectivos y el cambio de unidad de negociación siguen planteando en nuestro sistema de relaciones laborales<sup>24</sup>, el procedimiento de extensión se ha utilizado, en alguna ocasión, para recomponer la estructura de la negociación colectiva en un determinado sector, suprimiendo unidades de negociación infe-

---

<sup>23</sup> Maniobras que se pueden apreciar si el convenio se celebra totalmente al margen de negociaciones anteriores interrumpidas o si en él es parte una representación de dudosa legitimidad, como indica el Tribunal Constitucional en su sentencia 108/89, de 8 de junio.

<sup>24</sup> Permitáseme la remisión a mi ensayo reciente *Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación*, en prensa en Civitas, REDT.

riores (subsectoriales o/y territorialmente inferiores) mediante la extensión a las mismas del convenio colectivo de ámbito superior. Ello requiere, sin duda, una situación de «bloqueo» prolongado de la negociación en el ámbito inferior preexistente y plantea, en todo caso, los problemas a que ya nos hemos referido para aceptar la extensión cuando existe posibilidad de negociar (que se frustra, en este caso, por la voluntad de una de las partes de abandonar la unidad de negociación cambiando a una superior). Aparte de eso, aquí surgen problemas añadidos relacionados con el derecho o no a mantener una precedente unidad de negociación y por consiguiente con la posibilidad o no de imponer unilateralmente el abandono de la misma<sup>25</sup>. Hay que indicar, de todas formas, que en algún caso se ha procedido a la extensión de un convenio colectivo con esta finalidad<sup>26</sup>, y la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo admitió la procedencia de la extensión, si bien con un matiz importante: la misma no supone la desaparición de la unidad de negociación inferior, sino que ésta «renace», por así decirlo, al finalizar los efectos de la extensión, esto es, al finalizar la vigencia pactada del convenio extendido. Como indica el TCT<sup>27</sup>, la excepcionalidad que la medida de extensión supone, en cuanto suple la facultad de negociar colectivamente, reconocida por el artículo 37.1 CE a los representantes de los trabajadores y empresarios, exige que, para no erosionar ese derecho constitucional, sus efectos no puedan ir más allá de lo taxativamente fijado por la decisión misma y por la normativa vigente, «pues la extensión, que encuentra amparo en el artículo 92.2 del ET, ha sido desarrollada por el Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, en cuyo artículo 9 se indica que su duración temporal finalizará en la fecha prevista en el propio convenio extendido, con la puntualización de que los efectos de prórroga anual y denuncia a que se refiere el artículo 86 apartados 2 y 3 del ET no afectarán a quienes se aplique por extensión un convenio». No cabe duda que en estas condiciones la extensión no soluciona, o soluciona sólo pro-

---

<sup>25</sup> Cfr. DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*

<sup>26</sup> Res. 13 abril 1984, que extendió el Convenio Colectivo General de la Industria Química al sector de materiales aislantes de la provincia de Pontevedra.

<sup>27</sup> STCT, Sala 5.ª, de 25 de febrero de 1987.

visionalmente (o parcialmente, en el caso hipotético de un convenio de ámbito nacional que fije una duración indefinida para algunas de sus previsiones, como sucede ya en algún caso), el problema subyacente de la estructura de la negociación colectiva. También aquí, por tanto, si se quiere que el mecanismo de la extensión juegue un papel en este terreno, la reforma normativa se impone. Algunas palabras, pues, antes de terminar con algunas consideraciones sobre problemas del procedimiento de extensión, acerca de esta reforma normativa.

A la luz de la experiencia de aplicación del artículo 92.2 LET y de su normativa de desarrollo, una profunda revisión legislativa, en efecto, se impone. Probablemente, a la altura de 1980, el legislador no sabía muy bien cuál era el juego que para el mecanismo de extensión se quería en el sistema de relaciones laborales. Y esa misma incertidumbre afecta al desarrollo reglamentario de la previsión legislativa. Hoy sabemos cuál puede ser ese juego, qué opciones se abren y qué alternativas de regulación como consecuencia de las mismas se presentan. Creo que es el momento, en esa revisión en profundidad del Estatuto de los Trabajadores de la que se viene hablando, de reflexionar al respecto y de proponer un nuevo marco legal para la extensión de convenios colectivos. No voy a pretender proponer dicho marco: me doy por satisfecho si para la formulación del mismo sirven las consideraciones que acabo de exponer.

Pero no quiero terminar sin algunas breves referencias al procedimiento de extensión.

#### 4. PROBLEMAS DE PROCEDIMIENTO EN LA EXTENSION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Ya indiqué al principio que no pretendía realizar un catálogo exhaustivo de los problemas que el juego en la práctica del mecanismo de extensión viene planteando. Entre otras cosas, existen ya reflexiones muy valiosas al respecto<sup>28</sup>. Sí quiero in-

---

<sup>28</sup> Cfr. MUGA ROBLEDO, *op. cit.*; FERNÁNDEZ DE FRUTOS, *op. cit.*; antes, SÁEZ LARA, *op. cit.* La duda acerca de la posibilidad de solicitar la extensión de un convenio colectivo aún no publicado ha sido resuelta con respuesta afirmativa

dicar algo: los datos acerca de la duración media de los procedimientos de extensión y acerca de la cobertura temporal de las decisiones de extensión son espectaculares<sup>29</sup>, y no cabe duda de que en esos datos influye la deficiente regulación del procedimiento de extensión. Pienso que éste debe ser reformado y reordenado. Y que las bases para ello deben ser las siguientes:

- En primer lugar, debe suprimirse la exigencia de constitución y de informe de una Comisión Paritaria. En ningún caso ha llegado a emitirse dicho informe, y ni siquiera se ha constituido por regla general la Comisión Paritaria<sup>30</sup>, lo que ha provocado, al menos en un supuesto, la anulación por los Tribunales de la decisión de extensión, al considerarse esencial dicho informe<sup>31</sup>. La exigencia del informe de la comisión (o de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales representativas) no es más que un factor retardatario en el proceso de extensión y no tiene además mucho sentido si se tiene en cuenta que en la práctica totalidad de los casos la solicitud de extensión se funda en la inexistencia de parte legitimada para negociar. Además, no hay que olvidar que esta exigencia se produjo en momentos en que todavía no estaba previsto el dictamen preceptivo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la que se integran las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- En conexión con ello, el único informe previo a la extensión debe ser el dictamen de la Comisión Consultiva. En él se ha de integrar el informe económico (como de hecho viene sucediendo) y se deben abordar también todos los aspectos de la extensión. Frente al esquema

---

por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. En cuanto a la terminación de los efectos de la extensión, creo que habría que replantearse la situación actual, permitiendo que dichos efectos se mantuviesen en los supuestos de prórroga, por no denuncia, del convenio extendido (art. 86.2 LET), así como no veo inconveniente para que pudiera extenderse un convenio en dicha situación.

<sup>29</sup> 385 días y 220 días, respectivamente; cfr. FERNÁNDEZ DE FRUTOS, *op. cit.*

<sup>30</sup> Cfr. SÁEZ LARA, p. 135.

<sup>31</sup> STS, Sala 3.ª, 10 de julio de 1985.

de distribución de competencias de informe que teóricamente, a la vista del procedimiento regulado, podría diseñarse<sup>32</sup>, y frente a la inicial consideración de que la Comisión Consultiva debía limitarse a enjuiciar si concurren o no los requisitos de identidad o similitud de los ámbitos funcionales, la equiparación de las condiciones económico-laborales o la analogía de las condiciones económicas y sociales<sup>33</sup>, en la práctica la Comisión viene considerando todos los aspectos de la extensión y formulando un dictamen favorable o contrario a la misma, en el que se especifican, además, todos sus extremos. De esta forma, se abreviaría considerablemente, además, la duración de los procedimientos.

Aparte de ello, una nueva regulación del procedimiento es necesaria por otros motivos. Resuelto, en favor de las Comunidades Autónomas, el conflicto competencial acerca de a quién corresponde dictar la decisión de extensión, por parte de algunas Comunidades se está eludiendo el trámite de sometimiento a dictamen de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de la solicitud formulada. Para ello, sin duda, existe una cierta base, por cuanto la sentencia del Tribunal Constitucional 17/86, de 4 de febrero (fundamento jurídico 3, «in fine») afirma que la consulta a la Comisión prevista en el Real Decreto 2976/83, de 9 de noviembre, se refiere al supuesto de extensión que regulan el artículo 92.2 LET y el Real Decreto 572/82, que defieren la competencia al Ministerio de Trabajo. Por ello, considera el Tribunal Constitucional que dicho trámite de consulta (así entendido el precepto, «con la única inteligencia del mismo que es posible establecer») no afecta a las competencias de las Comunidades Autónomas. Sin embargo, no hay que olvidar que la competencia para legislar en materia de extensión de convenios colectivos corresponde al Estado, y tal competencia incluye tanto la configuración legislativa de la institución como su desarrollo reglamentario (STC 86/91, de 25 de abril, fundamento jurídico 1). Y que ese desarrollo reglamentario cubre el *procedimiento para acordar la extensión* (STC 17/86, funda-

---

<sup>32</sup> Cfr. SÁEZ LARA, *op. cit.*, p. 135.

<sup>33</sup> Cfr. VALDÉS DAL RE, *op. cit.*, p. 540.



mento jurídico 3). Por tanto, se hace necesaria, una vez aclarado el conflicto competencial y a la vista de la ambigüedad de la situación actual, una regulación por parte del Estado del procedimiento para la extensión de convenios colectivos, en el que se aclare la obligatoriedad en todo caso del trámite de dictamen por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (cuya composición habría quizás que modificar). Esta necesidad refuerza la conveniencia de una reforma del conjunto de la normativa sobre extensión de convenios colectivos, a la que ya nos hemos referido, y para la que sólo me queda reiterar el deseo de que las reflexiones que he hoy aquí desarrollado puedan aportar alguna luz.

## EL DEBER DE NEGOCIAR

JUAN M. RAMIREZ MARTINEZ  
Catedrático de Derecho del Trabajo  
Universitat de València



## 1. EL SIGNIFICADO DEL DEBER NEGOCIAR

El artículo 89.1 ET impone un deber de negociar, al establecer que la parte receptora de la comunicación de promoción de la negociación «sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones» por determinadas causas que el mismo artículo, a continuación, especifica. Inmediatamente después, añade que «ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe».

Nuestro ordenamiento, por tanto, establece claramente un deber de negociar de buena fe. En este sentido, se alinea con los países cuyos ordenamientos reconocen o han reconocido, en mayor o menor medida, ese deber (Francia, Inglaterra —entre 1971 y 1974—, Suecia, Portugal, Luxemburgo, EE.UU.) (García Blasco).

En lo esencial, el reconocimiento de tal deber supone superar una concepción «clásica» de la negociación colectiva como libertad por una concepción de la misma como derecho. La negociación como libertad significaría que ambas partes negociadoras serían libres de negociar o no, y más concretamente que aquella parte a quien se solicitara la negociación podría optar entre «asistir a la mesa de negociación con un determinado sindicato, hacerlo con otro diferente o, incluso, ni siquiera acudir a ella» (García Blasco). Libertad de hacer o no hacer, en relación a la cual el reconocimiento de un deber u obligación de negociar, en palabras del autor citado, «equivaldría a la negación de la libertad misma». Esta concepción de la negociación como libertad sigue siendo la imperante en la mayor parte de los países europeos (Windmuller).

Desde la perspectiva de la negociación como derecho y no como mera libertad, el deber no aparece ya como negación de la

libertad, sino como promoción del derecho. El derecho a negociar, fundamentalmente por parte sindical, vendría promocionado o apoyado por la existencia de un deber de negociar. La efectividad del derecho a negociar, que en una concepción de libertad tendría básicamente el apoyo del ejercicio del derecho de huelga, se alcanzaría asimismo, como un plus añadido, por la existencia del deber de negociar.

Antes de entrar a considerar el ordenamiento español, y sin pretender llevar a cabo una exposición —ni siquiera someramente— del derecho comparado, creo conveniente añadir dos observaciones en relación a la existencia de un deber de negociar en algunos países.

De un lado, que la introducción de un deber de negociar tiene mayor relevancia en relación a la negociación colectiva de empresa, más que respecto de la negociación colectiva de sector. Y ello por dos razones: porque la resistencia frente a la negociación es más intensa cuando se trata de negociar convenios de empresa en la medida en que, más fácilmente, los resultados de la negociación pueden suponer restricciones a las tradicionales prerrogativas de la dirección, y porque existe una mayor predisposición a la negociación en el caso de los convenios de sector, negociados por asociaciones empresariales, en la medida en que la negociación misma viene a constituir la razón de ser de dichas organizaciones (Schregle, citado por García Blasco; en el mismo sentido, Windmuller).

De otro lado, que la imposición de un deber de negociar, sobre todo asimismo en el caso de convenios de empresa, frecuentemente se concreta en la obligación de negociar no cualquier materia, sino algunas específicamente determinadas por la legislación: salarios, jornada, etc. Lo que significa que se ha considerado oportuno promover no cualquier tipo de negociación, sino la de materias consideradas especialmente trascendentes por diversos motivos.

## 2. ASPECTOS CONSTITUCIONALES

Afirmado, pues, que el deber de negociar adquiere ese significado de «mecanismo o instrumento de promoción» (Sáez

Lara) del derecho a la negociación colectiva, y entrando ya en el estudio de nuestro propio ordenamiento, parece oportuno comenzar por considerar la relación entre tal deber legal y el tratamiento constitucional de la negociación colectiva precisamente como derecho que la ley debe garantizar. Dado el tenor literal del artículo 37.1 CE («la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva»), cabe plantearse si el reconocimiento del deber de negociar por parte del ET deriva necesariamente del mandato constitucional o si, por el contrario, no resulta necesariamente obligado introducirlo en la legislación ordinaria, al margen de que, en todo caso, se pueda mantener que su recepción en la ley estatutaria resulte ser «una opción legal ajustada al mandato constitucional» (Sáez Lara).

Como es sabido, la doctrina (y, concretamente, Valdés Dal-Re) se interrogó tempranamente acerca de si el artículo 37.1 CE reconocía un «verdadero derecho a negociar» y, por tanto, si exigía «correlativamente la obligación de negociar». Para concluir en que «nuestra Constitución no ha introducido el derecho de negociar y su paralela obligación». De este modo, se concluía en que el derecho a la negociación suponía fundamentalmente una garantía de autonomía, es decir, el mero reconocimiento del derecho a la existencia de la negociación colectiva frente a los poderes públicos. O, para decirlo con palabras más recientes de Rodríguez-Piñero, suponía el reconocimiento de la negociación colectiva como «un derecho de libertad, una limitación de limitaciones, una esfera de libertad frente a los poderes públicos, en suma como un ámbito de autonomía, precisamente de autonomía colectiva». De modo que, volviendo al trabajo inicial de Valdés, el derecho a la negociación reconocido constitucionalmente no llevaría implícito una obligación de negociar, lo que no impediría, sin embargo, que el legislador ordinario pudiera incorporar tal deber como una técnica más de promoción de la negociación.

Quizás no esté de más hacer unas consideraciones sobre los argumentos de Valdés, señalando de entrada que se trata de una concepción que, en principio, no ha sido rebatida y que resulta generalmente aceptada.

Señalaba Valdés que la imposición de un deber de negociar, ante todo, podía dar lugar a una serie de inconvenientes, en tér-

minos de «altos costos» que los sindicatos deberían pagar a cambio del mismo: controles administrativos y judiciales sobre los sujetos sindicales que pudieran pretender el ejercicio de su derecho y, más concretamente, «interferencias y controles administrativos, formalidades, publicidad de los actos internos» del sindicato. Sin duda son temores que, en el momento en que fueron expresados, tenían su fundamento e inconvenientes de los que, con insistencia, nos advertía la doctrina italiana, en general recelosa no ya acerca del específico deber de negociar, sino de la introducción de un sistema de eficacia general de los convenios y que, en aquel país, han llevado a la falta de desarrollo de las previsiones constitucionales en materia de negociación colectiva.

A la altura de hoy, trece años después de que el deber de negociar fuera efectivamente introducido por el ET, pienso que tales temores no se han visto confirmados. No ha habido controles administrativos y los requisitos formales o materiales legalmente exigidos ni siquiera han supuesto una excesiva judicialización, aparte de que, en cualquier caso, los requisitos —sobre todo de legitimación negociadora— han venido exigidos, y serían exigibles, independientemente de la existencia o no de un deber de negociar, por los mismos efectos generales de la eficacia de los convenios estatutarios. Igualmente —insistiendo en el requisito primordial de la legitimación negociadora— se ha revelado posible establecer un criterio de otorgación de la representatividad exquisitamente neutral y objetivo, como es el de la audiencia electoral de los sindicatos, ajeno a cualquier intromisión en la vida organizativa interna de los mismos.

Mayor peso, desde luego, tenían otros argumentos de tipo semántico, sistemático e histórico, y sobre todo el argumento de que, si la introducción de un deber de negociar debía llevar consigo la delimitación de los sujetos negociadores titulares del correspondiente derecho, se producía inevitablemente una contradicción o «colisión con la amplia definición que de los agentes negociadores suministra el propio texto constitucional». Ciertamente, el texto constitucional parece reconocer una amplísima capacidad negociadora a todo sujeto calificable de representante de los trabajadores —o de los empleadores—, y, en esa línea, la LOLS ha reconocido luego, como parte del derecho al ejercicio de la libertad sindical de cualquier sindicato, el derecho a la

negociación colectiva. Pero la amplitud del texto constitucional y de la misma ley sindical no ha encontrado especiales dificultades para compaginarse con la limitación de la legitimación negociadora de los convenios estatutarios, por el simple expediente de admitir la existencia de convenios al margen del ET. Delimitación —que es limitación— de sujetos negociadores que, hay que repetirlo, en todo caso ha sido necesaria con independencia de la introducción o no de un deber de negociar.

En suma, no veo por qué la admisión de un deber de negociar debería de estar reñida con la más amplia legitimación para negociar. Es inevitable limitar los sujetos negociadores de determinados tipos de convenios —los estatutarios—, pero tal limitación no deriva principalmente del deber de negociar y es compatible con la existencia de convenios extraestatutarios, de eficacia personal limitada, cuya negociación no veo inconveniente para concebirla como igualmente obligatoria. El problema, entonces, será el de coexistencia entre ambos tipos de convenios; pero es un problema de aplicación, posterior y distinto al de su negociación, y que en todo caso se plantea con independencia de que exista a su vez deber de negociarlos o no.

Cuestión distinta es la de si resultaría viable exigir un deber de negociar en todo tipo de convenio como directamente derivado de la propia Constitución y con independencia de una mínima regulación del mismo. La propia experiencia del ET demuestra, en ese sentido, que la imposición de un deber de negociar exige precisiones y límites, sobre todo en la medida en que el deber de negociar tiene que quedar relacionado con la estructura de la negociación colectiva y principalmente con la estabilidad de los convenios previamente negociados. En definitiva, la imposibilidad de admitir la existencia de un deber constitucional de negociar deriva no tanto de la delimitación de los sujetos negociadores (problema que, a mi entender, únicamente se plantearía si se estableciera un único tipo de convenios colectivos, pero que, precisamente, desaparece si se admite la existencia de varias categorías de convenios, como los que hemos venido en denominar estatutarios y extraestatutarios), sino de la necesidad de que el deber de negociar quede integrado como un aspecto más de la regulación de los distintos tipos de convenios admitidos.



Coincidiendo, pues, aunque sea por razones parcialmente distintas, con la tesis de que no resulta admisible un deber de negociar como obligación constitucional directamente aplicable, cabría añadir que, de cualquier modo, la CE establece una garantía en términos de mandato al legislador: garantizar el derecho a la negociación colectiva. Es común, en este sentido, señalar la existencia de una doble garantía o un doble mandato: la ley debe garantizar el derecho a la negociación y garantizar la fuerza vinculante de los convenios. Al garantizar lo primero, al mandar al legislador para que garantice la negociación colectiva, nuestra Constitución «impone al legislador una intervención normadora para garantizar la efectividad del derecho» (Rodríguez-Piñero). De este modo, el derecho a la negociación colectiva sería un límite al legislador, pero al mismo tiempo exigiría una «acción legislativa», como «instrumento de realización del derecho constitucional».

Garantía del derecho a la negociación, pues, traducido en un mandato de acción legislativa, el cual tendría dos vertientes: la ley como «instrumento de realización del derecho constitucional» (equivalente al establecimiento de «un sistema regulado de contratación colectiva»), pero también como «fomento de la negociación colectiva». Fomento de la negociación, entendida como apoyo a la efectividad del derecho, que, por lo demás, resulta obligada en virtud de lo dispuesto en el artículo 9.2 de la propia CE.

La pregunta, entonces, creo que ha de ser la de si, dentro de esa labor de promoción o como parte de ella —promoción a la que obliga la propia CE—, la imposición de un deber de negociar es, no ya una técnica que puede estimarse adecuada, sino incluso necesaria e imprescindible para promover la negociación. Lo que, unido a lo anteriormente dicho, significa plantear el interrogante de si la CE viene a exigir que, cuando se regule un determinado tipo de negociación (hasta ahora, de eficacia general; en una hipótesis de futuro, una regulación de los convenios llamados extraestatutarios), se incluya en dicha regulación necesariamente un deber de negociar, como efectivamente se ha hecho en el caso de la regulación contenida en el ET.

Al respecto, la normativa internacional puede y debe ser un punto de referencia obligado, conforme a lo dispuesto por el ar-

título 10.2 CE. Y, desde tal punto de vista, precisamente existe un Convenio, el n.º 154, de la OIT, cuyo título se refiere expresamente al fomento de la negociación colectiva. Pues bien, el artículo 5.º del Convenio prevé que «se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva» (art. 5.º-1), pero no procede a detallar cuáles sean esas medidas adecuadas, sino el objeto de las mismas (art. 5.º-2), cuidándose, en todo caso, de precisar que deben ser objeto de consulta previa o, si es posible, de acuerdo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores (art. 7.º), así como que no deben obstaculizar la libertad de negociación colectiva (art. 8.º).

Por su parte, y como es lógico con mayor concreción, la Recomendación n.º 163 precisa los medios para el fomento de la negociación. Entre los mismos se contemplan el establecimiento y extensión, con carácter voluntario, de organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores (punto 2), el reconocimiento de las mismas, basado en criterios objetivos, a efectos de negociación (punto 3), el desarrollo de la negociación a cualquier nivel (punto 4), la formación de los negociadores (punto 6), el derecho de información (punto 7) y la adopción de medidas de solución de los conflictos (punto 8). No se encuentra, pues, referencia alguna al deber de negociar, más allá del derecho de información, respecto del cual la Recomendación se extiende sobre las informaciones que deben proporcionar los empleadores y las autoridades públicas.

Por su parte, tampoco parece que el Comité de Libertad Sindical haya estimado que el deber de negociar resulte una exigencia necesaria de la tutela de la libertad sindical. Así se desprende de varias de sus decisiones al aplicar el artículo 4.º del Convenio n.º 98, el cual, como se recordará, igualmente prevé que «deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar... el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo». Las decisiones del CLS no dejan lugar a dudas: «Ninguna disposición del artículo 4 del Convenio n.º 98 obliga a un gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas con una organización determinada» (Casos 96, 334, 292, 728); «Cuando un gobierno, en

virtud de su legislación, reconoce el derecho de los sindicatos a reglamentar las relaciones de trabajo, no está obligado a hacer obligatorias las negociaciones colectivas» (Caso 97); «En casos... en que ninguna disposición legislativa obligaba al gobierno a dar efecto al principio de las negociaciones colectivas mediante medidas de coerción, el Comité estimó que no se trataba de una infracción al libre ejercicio de los derechos sindicales» (Casos 57, 52, 149, 204, 262). Todo lo más se llega a afirmar que «si se prueba que el sindicato representa a la mayoría de los trabajadores, las autoridades deberían adoptar medidas de conciliación apropiadas para obtener que los empleadores reconozcan a dicho sindicato con fines de negociación colectiva» (Casos 728 y 776). En suma, la imposición de un deber de negociar se concibe claramente como cuestión de oportunidad, a decidir precisamente en función de «las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario», conforme reza el artículo 4.º del Convenio n.º 98.

Resumiendo todo lo dicho hasta ahora: el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva no supone el correlativo de un deber de negociar, que ni siquiera se desprende necesariamente del mandato constitucional de garantía del derecho a negociar, aunque su imposición puede considerarse oportuna, como así ha sido, por el legislador ordinario, ya sea en relación a un determinado tipo de convenio o a todos, ya sea en relación a una o varias materias o a todas las susceptibles de ser negociadas.

No quisiera terminar estas reflexiones introductorias sin considerar en qué medida, en efecto, el deber de negociar puede considerarse como un mecanismo adecuado de promoción o fomento de la negociación colectiva. Creo que, sin duda, lo es en aquellos ordenamientos en que el ejercicio del derecho de huelga sufre limitaciones, fundamentalmente en el caso de servicios esenciales para la comunidad. Al respecto, el CLS ha recordado «la importancia que da al principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, particularmente cuando los sindicatos no pueden recurrir a la huelga en los servicios públicos o esenciales» (Caso 725).

En un sistema como el nuestro, en que se da un amplio reconocimiento del derecho de huelga y en el que, además, no hay

una correlación huelga-negociación colectiva, el papel promotor del deber de negociar es menos claro. En último término, la negociación se puede promocionar, y normalmente se fomenta, mediante el ejercicio del derecho de huelga como medida de presión para imponer la negociación. Pero, aun entonces, la imposición de un deber de negociar puede tener un campo de actuación. Si el primer motivo del conflicto puede serlo la determinación de la unidad de negociación, como han señalado Sala y Goerlich —y lo mismo cabría decir de la determinación de las materias a negociar—, cuestiones que de este modo se convierten en «temas negociables», «materia previa» (Valdés) de la negociación, sobre las que hay que llegar a un acuerdo inicial, es indudable que el acuerdo sobre las mismas puede ser objeto de medidas de presión, antes que el acuerdo mismo sobre la regulación a alcanzar sobre ellas.

Pero, si existe un deber de negociar, el conflicto sobre esas cuestiones «previas» se juridifica y puede ser resuelto en vía judicial, lo que suprime o disminuye la necesidad de «gastar» la capacidad de presión sobre esa cuestión previa, reservándola para el desarrollo mismo de la negociación propiamente dicho.

Resulta explicable que, en países cuyo sistema de relaciones laborales descansa casi íntegramente sobre la negociación colectiva, la realización de las negociaciones no se quiera dejar al albur de la capacidad de los sindicatos para presionar a la contraparte a negociar.

### 3. EXTENSION DEL DEBER LEGAL DE NEGOCIAR Y SUS EXCEPCIONES

En todo caso, abandonando ya la perspectiva constitucional, es evidente que el artículo 89.1 ET ha establecido un deber de negociar, sin duda por estimarlo como adecuada medida de fomento. Como ha señalado García Blasco, no otro puede ser el sentido de la expresión utilizada por el ET: la parte receptora de la comunicación «sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones». Lo que, cabría añadir enseguida, deja igualmente claro que no se trata de un deber absoluto, sino de una obligación relativa sujeta a una serie de excepciones.

### **3.1. Consideraciones previas**

La problemática que plantea el reconocimiento del deber de negociar se confunde, en buena medida, con el análisis de esas excepciones. Pero antes de entrar en el estudio de las mismas, conviene hacer unas consideraciones previas.

En primer lugar, el artículo 89.1 ET introduce un deber de negociar, y lo hace en términos rotundos aunque no carentes de ambigüedad y confusión, como luego veremos. Pero entiendo que, de una parte, nada impide que la propia autonomía colectiva introduzca deberes de negociar, que en su caso completen, mejorándola, la regulación legalmente establecida. De este modo, baste decir por ahora que pueden reducirse o suprimirse algunas de las limitaciones al deber de negociar previstas por el propio artículo 89.1, como, por ejemplo, la excepción al deber de negociar en el caso de revisión de convenios aún no vencidos (de hecho, es frecuente que los convenios colectivos prevean la negociación del siguiente convenio una vez denunciado éste, normalmente en el último trimestre de su período de vigencia, pero en todo caso antes de que finalice ésta). Pero, de otra parte, del mismo modo que por vía convencional cabe ampliar el deber de negociar, es posible hacer justo lo contrario (ampliar el número de excepciones a la negociación), posibilidad expresamente contemplada por el propio artículo 89.1 al referirse a «causas convencionales» justificadoras de la negativa a negociar.

En suma, pues, se trata de una norma en gran medida, por no decir plenamente, dispositiva. La mayor duda que plantea el carácter dispositivo de la norma es si la negociación colectiva puede suprimir excepciones legales al deber de negociar, ampliando así el deber de negociar. El problema es que las leyes no contemplan expresamente excepciones al deber de negociar, salvo la señalada en el propio artículo 89.1 (excepción al deber de negociar en el supuesto de convenios no vencidos). Más bien, las excepciones legales al deber de negociar se deducen, de modo indirecto, de disposiciones legales que regulan directamente otras cuestiones como la legitimación para negociar o límites al contenido de la negociación. Así, la doctrina ha señalado «la falta de una mayor precisión sobre el alcance de este motivo de oposición» (García Blasco), considerando merecedoras de tal

calificación de excepciones legales a situaciones de carencia de legitimación negociadora o de incumplimiento de procedimientos formales o de ilegalidad del contenido de las materias propuestas; en general, estimando que hay excepción legal cuando «de los términos de la iniciativa negocial se infiera la imposibilidad de negociar un convenio estatutario, habida cuenta que el deber de negociación sólo alcanza a los convenios de eficacia general» (García Blasco).

La anterior afirmación sitúa adecuadamente los términos del problema planteado. Resulta justificada la negativa a negociar cuando se plantee la negociación de un convenio cuyos vicios o defectos impidan aceptar su validez como convenio estatutario. Pero nada parece impedir el compromiso convencional para negociar convenios que, pese a tales vicios, puedan de todos modos tener validez en cuanto extraestatutarios. Se trataría de una ampliación (prevista en un convenio estatutario) del deber de negociar, que es un deber de negociar convenios conforme al ET, extendiéndolo a la negociación de convenios extraestatutarios.

En segundo lugar, las excepciones al deber de negociar lo son, entiendo, exclusivamente a este respecto; es decir, respecto de la iniciación y realización de las negociaciones. Pero el deber de negociar es, además, un deber de negociar «de buena fe». Como es lógico, la obligación de negociar de buena fe es, por el contrario, norma absoluta o de orden público: no hay supuesto alguno en que se exceptúe dicha obligación sobre la forma de llevar a cabo las negociaciones.

En tercer lugar, hay que plantearse la relación entre el deber de negociar establecido en el artículo 89.1 y la libertad de determinación de la unidad de negociación contemplada por el artículo 83.1. Toda propuesta de negociación es propuesta de negociación en una unidad concreta, definida por sus distintos ámbitos funcional, territorial y personal. Dados los términos del artículo 83.1, podría entenderse que no hay obligación de negociar si la parte receptora no está de acuerdo con la unidad de negociación propuesta. Este planteamiento ha sido, al menos, sugerido por algunos autores (Camps y Sala), concluyendo en resaltar «el valor nominal y no real del artículo 89.1 ET al establecer el deber legal de negociar, de una parte, si la parte con-

traría puede siempre, con base en el artículo 83.1, negarse a aceptar un determinado nivel de negociación, sin entrar en el fondo reivindicativo». En otras palabras, el artículo 83.1 supondría una nueva excepción al deber de negociar: la parte receptora de la negociación no estaría obligada a negociar si no estuviera conforme con la unidad propuesta.

Razones de sistematicidad obligan a realizar una interpretación que compatibilice ambos artículos, no siendo admisible una interpretación del artículo 83.1 que precisamente reduzca a la nada, a un mero valor nominal, al deber de negociar del artículo 89.1. La libertad de determinación del ámbito de aplicación se refiere al acuerdo conjunto de ambas partes, no a la libertad de una sola para rechazar un ámbito propuesto por la otra. Es, pues, una libertad de ambas partes —«libertad compartida», en palabras de Sáez Lara— frente a una injerencia legislativa que predeterminara los ámbitos posibles de negociación. Razones históricas avalan igualmente esta interpretación del artículo 83.1 como simple reacción frente a normas anteriores (art. 27 RDLRT 1977, art. 5 Ley Convenios Colectivos 1973), normas que prefiguraban los posibles ámbitos de negociación.

Por consiguiente, la parte receptora de la comunicación de negociar no puede negarse a entrar en negociaciones por la simple razón de no estar de acuerdo con el ámbito propuesto. Podrá negarse si la parte promotora de la negociación carece de legitimación en el ámbito pretendido, o si ella misma carece de la suficiente legitimación, o porque el ámbito en cuestión esté «cerrado» por la existencia de un convenio vigente, o porque haya sido vedado conforme a lo previsto en el artículo 83.3, o, más discutiblemente, porque el ámbito no resulte adecuado. Pero no podrá hacerlo en uso de una supuesta libertad de elección del ámbito basada en el artículo 83.1 ET; libertad que, en suma, puede decirse que se refiere al resultado del acuerdo entre las partes en cuanto al ámbito, pero no a la solicitud de negociación.

En cuarto lugar, como se acaba de apuntar, otra excepción al deber de negociar puede hallarse en la doctrina jurisprudencial acerca de la adecuación o inadecuación de las unidades de negociación. Como es conocido, reiterada jurisprudencia del TCT ha estimado que la libertad para determinar la unidad de nego-

ciación queda limitada por la naturaleza de las cosas, por límites que imponen la razón y la lógica, no quedando sujeta al capricho y antojo de las partes (SSTCT de 17-12-82, 8-2-83, 10-10-83, 17-7-85 y 26-6-86). Ello, en suma, ha llevado a considerar inadecuadas unidades de negociación que pretendían incluir a sectores —empresariales— claramente diferenciados, necesitados, por el contrario, de una regulación específica y autónoma.

Para la doctrina (Sala) se trata de una jurisprudencia sin duda oportuna, pero carente de justificación o base legal. Más bien, se afirma, de la legalidad vigente (el propio art. 83.1 ET, el papel consultivo de la Comisión nacional) se desprende justo lo contrario. Incluso, se añade, se trata de pronunciamientos superfluos, puesto que los supuestos que se resuelven (negociación de convenios por asociaciones empresariales que agrupan exclusivamente a empresarios de un sub-sector específico del sector que pretende abarcar el convenio, como el convenio del metal negociado por una asociación empresarial que solamente organiza a talleres de reparación de automóviles) tienen solución por aplicación de las reglas sobre legitimación para negociar o por las reglas que regulan el cambio de unidad de negociación (esto último en relación a los supuestos de unidades de negociación inferiores, más específicas, que pretenden desvincularse de una unidad de negociación funcionalmente más amplia).

Ciertamente, el ET no contiene referencia ninguna a la adecuación de las unidades de negociación y la doctrina jurisprudencial referenciada abre el riesgo de un excesivo «decisionismo judicial». Pero también es verdad que las reglas sobre legitimación no conjuran los posibles excesos en la determinación de la unidad de negociación. Piénsese, por ejemplo, que si el ámbito de negociación en la siderurgia viene, de hecho, integrado por un 60% de talleres de reparación, no hay objeción formal —desde el punto de vista de la legitimación— a que el convenio para dicho ámbito sea negociado por una asociación empresarial que represente al 100% de tales talleres, pues éstos equivaldrían al 60% de los empresarios del ámbito pretendido.

Por ello, entiendo que la mencionada posición jurisprudencial no solamente es oportuna y no puede ser suplida por las normas sobre legitimación, sino que encuentra su base legal en las



normas generales acerca del fraude de ley y el abuso de derecho. A fin de cuentas, en supuestos como el citado se pretende utilizar las normas sobre legitimación de los artículos 87 y 88 ET en claro fraude de la exigencia de representatividad y en evidente perjuicio de empresas cuyos intereses no están adecuadamente representados por asociaciones cuyo ámbito organizativo es totalmente ajeno a aquéllas.

Pero lo anteriormente dicho me parece defendible siempre que la actuación judicial permanezca dentro de los límites en que se ha movido hasta ahora. Es decir, como posibilidad (negativa) de señalar la inadecuación de una determinada unidad de negociación; nunca como posibilidad (positiva) de determinar cuál tenga que ser el ámbito adecuado (y, menos aún, el más adecuado).

En todo caso, y en relación al tema que nos ocupa, no me cabe duda de que la doctrina jurisprudencial reseñada (que se ha aplicado a la impugnación de convenios ya negociados) puede ser aplicada, en los mismos términos, al deber de negociar; es decir, a la solicitud de negociaciones. En otras palabras, si un determinado convenio puede ser impugnado y su ámbito declarado inadecuado, es coherente que no exista deber de negociar si se pretende la negociación en un ámbito igualmente inadecuado. Por lo demás, no se olvide que la inadecuación siempre lo ha sido por exceso, nunca por defecto en cuanto al ámbito de la unidad en cuestión.

### **3.2. Las excepciones al deber de negociar**

#### *3.2.1. Excepciones legales*

Entrando ya en el examen de las excepciones legalmente previstas al deber de negociar, las primeras son las causas legalmente establecidas. Ya he dicho que ninguna ley, sin embargo, contempla expresamente causas justificativas de la negativa a negociar, más allá de la prevista luego en el propio artículo 89.1 (la existencia de un convenio vigente). Pero se admiten comúnmente como tales causas legales el incumplimiento de los distintos requisitos legales en orden a la legitimación para negociar

o a las formalidades exigidas por ley o la legalidad de las materias (mejor, de las reivindicaciones o pretensiones) que se proponen como contenido de la negociación.

Únicamente, y en relación a este último aspecto, habría que efectuar dos consideraciones. De un lado, que el contenido posible de la negociación colectiva, conforme a los artículos 82.2 y 85.1 ET, es realmente muy amplio: cuantas materias afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones individuales o colectivas entre los trabajadores y sus organizaciones representativas y los empresarios y sus asociaciones. En otros sistemas, como el estadounidense, se distingue entre materias cuya negociación es obligatoria («mandatory topics»), cuya negociación voluntaria se permite («permissive topics») y cuya negociación es ilegal («illegal topics»). En general, tales categorías parecen trasladables al ordenamiento español. No obstante, dado el amplio contenido de la negociación previsto en el artículo 85.1, hay que reconocer que el campo de lo obligatorio reduce consecuentemente el de lo permitido, y así resulta obligatoria la negociación de cuestiones que afectan no a los trabajadores activos sino a los pasivos (materias de índole asistencial), pese a que la representación unitaria del personal no los represente en sentido propio (en ese sentido, aunque referido en concreto al deber de información, STCT 31 enero 1986), materia que en otros ordenamientos se considera permitida pero no obligatoria (Goldmann). De otro lado, que la diferenciación entre materias obligatorias y permitidas tiene una repercusión sobre la buena fe de la negociación, de modo que se estima práctica laboral incorrecta o desleal la insistencia —hasta el punto de situar a la negociación en un *impasse*— en negociar demandas ilegales o incluso materias permisivas (Goldmann).

### 3.2.2. *Excepciones convencionales*

El artículo 89.1 ET considera, asimismo, causas justificativas de la negativa a negociar a las convencionalmente establecidas. Aquí, también, no es frecuente que los convenios establezcan expresas excepciones al deber de negociar y las mismas se deducen indirectamente de la preclusión de la negociación sobre ciertas materias y/o sobre ciertos ámbitos, así como del incum-

plimiento de formalidades adicionales establecidas por los propios convenios colectivos.

Dos cuestiones me parece que se deben plantear en torno a las causas convencionalmente establecidas.

De un lado, lo más frecuente es que las normas convencionales sobre las condiciones de negociación del nuevo convenio se prevean en el convenio anterior, en el convenio precedente cuya revisión y renegociación precisamente solicita la parte promotora de la negociación a llevar a cabo (García Blasco). En función de ello, se plantea el problema de la falta de vigencia de aquellas condiciones limitadoras de la subsiguiente negociación y del correlativo deber de negociar, habida cuenta de que parecen cláusulas obligacionales y no vigentes conforme al artículo 86.3 ET.

Ante todo, la denuncia del convenio no debe confundirse con el preaviso para dicha denuncia. Cuando un convenio se «denuncia», supuesto frecuente, antes del último trimestre de su vigencia o incluso durante éste, sigue en vigor hasta la fecha prevista de terminación de su duración. Por tanto, las obligaciones previstas en relación a la negociación del nuevo convenio siguen vigentes y, por ello, habrá deber de negociar (pese a la vigencia del convenio y como obligación contemplada en el mismo) si efectivamente se prevé que la negociación comience inmediatamente; y, al contrario, si se hubiera previsto que la negociación de revisión no comience hasta después del término de su vigencia, no habrá deber de negociar con anterioridad.

Pero también puede suceder que se establezca una regulación para la negociación que deba comenzar después de terminada la vigencia: por ejemplo, que se comience a negociar no antes del 15 de enero y no después del 31 del mismo mes. En tal caso, es evidente que dichas cláusulas obligacionales afectan a un período en que el convenio ya no está en vigor. No obstante, pienso que resulta aquí admisible la doctrina judicial (SSTCT 22 mayo 1987 o 21 julio 1988, entre otras) acerca de la imposibilidad de definir *a priori* el carácter normativo u obligacional de las cláusulas del convenio, pareciendo razonable prolongar la vigencia de cláusulas del tipo de las señaladas.

De otro lado, las causas convencionalmente establecidas pueden estarlo en el propio convenio a renegociar o un acuerdo

o convenio de los contemplados por el artículo 83.2 ET. En este segundo supuesto se trata de acuerdos interprofesionales o de convenios colectivos, de carácter estatal o de comunidad autónoma, que al fijar reglas de complementariedad de las diversas unidades de negociación equivalen a ampliar el deber de negociar o que, por el contrario, al establecer la estructura de la negociación o al fijar materias que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, vienen a limitar el deber de negociar.

### 3.2.3. *La existencia de convenio no vencido y los cambios en la estructura de la negociación*

El tercer supuesto de excepción al deber de negociar —y, sin duda, el que mayores dudas y atención ha suscitado y sigue mereciendo— viene expresado en términos indudablemente confusos: no hay deber de negociar «cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido». Dos interpretaciones son posibles. Una, más restrictiva: habría deber de negociar cuando se tratara de revisar un convenio previamente vigente en la misma unidad de negociación. Otra, más amplia: también habría deber de negociar cuando se tratara de negociar *ex novo* un convenio en una unidad carente de él, ya fuera que esta unidad no fuera concurrente con ninguna otra, ya fuera que esta unidad fuera concurrente (por ser inferior o superior) con otras preexistentes (y, en estos últimos casos, respetando el límite de la vigencia de los otros convenios).

Como se sabe, y pese a posicionamientos doctrinales en línea claramente restrictiva (como el de Valdés: «La obligación de negociar se dispara tan sólo en aquellos casos de identidad entre la norma ya vencida y el convenio que se aspira a renovar»), otro sector doctrinal y la jurisprudencia (mayoritariamente) se han inclinado por admitir la existencia del deber de negociar «no sólo en los supuestos estrictos de negociación *ex novo*, sino también, y sobre todo, en los casos mucho más frecuentes de cambio de unidad de negociación» (Sala y Goerlich) (en cuanto a la jurisprudencia, favorable a una interpretación amplia, por todas, SSTCT 29-10-1986, 21-10-1987, 23-12-1987, 10-2-88 o 7-12-88).

Sin embargo, esta jurisprudencia ampliatoria ha sido objeto, más recientemente, de duras críticas doctrinales (Muga Robledo, Sáez Lara). La crítica formulada se mueve en torno a dos ejes. En primer lugar, y amén de señalar la poca claridad del precepto, se reprocha una infundamentada identificación entre posibilidad o libertad para negociar y deber de negociar. En segundo lugar, se mantiene —aunque como posibilidad— que la doctrina criticada llevaría a una mayor amplitud de los supuestos de negociación en detrimento de su contenido. Sobre todo, se considera que origina problemas aplicativos —en los casos de cambio de unidad— cuando «la propuesta de negociar en un ámbito distinto excluye la negociación en el anterior» (Sáez Lara); se trataría, fundamentalmente, de supuestos de negociación empresarial, en que quedarían enfrentadas dos posibles —y excluyentes— unidades de negociación: la empresa y el centro (o, mejor, los centros) de trabajo. Si se rechaza una interpretación restrictiva del artículo 89.1 (que equivaldría a una preferencia por la unidad de negociación precedente, en aras de la estabilidad de la estructura negociadora), se haría preciso identificar otro criterio para solucionar el conflicto creado, ya entre las partes promotora y receptora, ya entre distintas partes promotoras de la negociación.

A mi juicio, la doctrina jurisprudencial criticada es acertada y debe ser mantenida por varias razones.

En primer lugar, la correlación entre posibilidad de negociar y deber de negociar tiene fundamento. Si el deber de negociar constituye una medida de fomento de la negociación, es lógico que se extienda tal deber a todos los supuestos en que hay posibilidad de negociar, y no solamente a alguno. Si el legislador ordinario ha considerado oportuno introducir el deber de negociar por estimar que fomenta la negociación, no tiene sentido interpretar que únicamente lo ha hecho para algunos supuestos (los de mantenimiento de la unidad anterior) y no para otros (los de creación de una unidad nueva o de una unidad distinta), en los que incluso puede ser más necesario reforzar la posibilidad de negociar, precisamente por su novedad.

Seguramente es incorrecto afirmar que la interpretación amplia del artículo 89.1 viene exigida por el artículo 37.1 CE. Pero si el deber de negociar ha sido estimado como oportuno y po-

sitivo por el legislador ordinario, no se justifica una interpretación de la ley ordinaria restrictiva y limitadora del deber que ella introduce. El artículo 89.1 acoge un deber de negociar con excepciones que, como tales, deben ser interpretadas restrictivamente y no ampliamente. Las críticas a la jurisprudencia restringen el derecho y amplían las excepciones al mismo.

Ciertamente, la estabilidad de los convenios es un valor asumido por el legislador ordinario. Pero en sus propios términos, que se repiten en el artículo 84 y en el artículo 89.1: durante la vigencia del convenio. Extender la estabilidad de una estructura negociadora dada más allá de su vigencia supone asumir como valor legalmente reconocido algo distinto y que equivale, como justamente se critica, a la petrificación de la estructura de negociación. Es más, realizar una interpretación restrictiva del artículo 89.1 en el punto debatido lleva a negar el deber de negociar incluso en supuestos en que no se altera la estructura negociadora anterior, como son los supuestos de creación de una nueva unidad que no suponga incidencia sobre una unidad anterior. En fin, si alguna preferencia hay que aceptar en nuestro ordenamiento en cuanto a la estructura de la negociación colectiva, creo que hay que buscarla en la normativa internacional. Y, según ésta, «se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse *en cualquier nivel*, y en particular al nivel *del establecimiento*, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional» (Recomendación n.º 163, punto 4.1; el subrayado es mío).

Admitido, pues, que el deber de negociar es aplicable tanto a los supuestos de revisión de un convenio anterior cuanto a los supuestos de negociación *ex novo* o de cambio de unidad, falta analizar el juego de la excepción de vigencia de convenio en cada uno de los mismos.

- a) Revisión de un convenio anterior manteniendo la unidad preexistente

El deber de negociar no nace hasta que se haya denunciado el convenio anterior. Ya he dicho que ello significa que no hay

obligación de denunciar hasta que, preavisada en su caso la denuncia, el convenio no llega a su vencimiento, a la llegada efectiva del término final. Pero también he indicado que el propio convenio cuya denuncia se ha preavisado puede contener la obligación de negociar una vez formulado el preaviso y dentro del plazo existente entre ese momento y su término final.

Cuestión distinta es la de si un convenio puede ser denunciado *ante tempus*. De ser ello posible, no cabe duda de que dicha denuncia acarrearía el consiguiente deber de negociar igualmente *ante tempus*.

Tal posibilidad se ha defendido, con base en la jurisprudencia constitucional (STC 8 abril 1981) sobre el ejercicio legítimo del derecho de huelga en los supuestos de previo incumplimiento por parte empresarial o de variación radical de las circunstancias en que se firmó el convenio (así, García Blasco). Cabría añadir que tal planteamiento, para ser coherente, debería llevar a admitir la existencia de un deber de negociar, aún vigente el convenio, cuando se promoviera la negociación para «exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del convenio» o, incluso, para «reclamar una interpretación del mismo».

Sin duda, tal interpretación tiene su apoyo en la similitud entre las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga (la huelga no es legal «cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio») y el deber de negociar (no hay tal deber «cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido»). Pero la identidad entre ambos supuestos es parcial: en ambas se tiene en cuenta la vigencia o no del convenio, pero la primera es más permisiva —en cuanto que solamente prohíbe la huelga que tenga por objeto «alterar» el convenio existente—, mientras que la segunda es más rígida —en cuanto que excepciona el deber de negociar por la mera vigencia del convenio, con independencia de que se pretenda alterarlo o no—. En otras palabras, hay coincidencia entre las normas sobre prohibición del derecho de huelga (art. 11.c RDLRT: alteración de convenio vigente) y prohibición de la concurrencia (art. 84 ET: afectación de convenio vigente), pero no entre éstas y la norma sobre deber de negociar (art. 89.1: vigencia de convenio, independientemente de su alteración o afectación). No hay, pues, deber de revisar un convenio *ante tempus* en ningún

caso, aunque tal revisión no suponga alteración o contradicción, sino complemento al vigente.

Por lo demás, la jurisprudencia ordinaria no ha admitido la posibilidad de denuncia *ante tempus* (SSTCT de 3 y 20 abril 1987).

b) Negociación «ex novo»

En tal supuesto es evidente que la excepción que estamos analizando no juega ningún papel. Los únicos límites al deber de negociar serían, pues, los legal o convencionalmente establecidos y la adecuación, en los términos analizados previamente, de la unidad de negociación propuesta.

c) Cambio sobre la previa unidad de negociación

Es el supuesto más analizado. Normalmente —si la unidad creada tiene ámbito más reducido— no supondrá cambio de unidad, conviviendo la unidad anterior (convenio sectorial nacional o provincial o de empresa) con la nueva unidad (convenio provincial o de empresa o de centro). Lo mismo si la unidad creada tiene ámbito superior: convivirán la anterior o anteriores unidades (de centro o centros, de empresa o empresas, provincial o provinciales) con la nueva unidad creada (de empresa, provincial, nacional). Cambio de estructura, pues, más que cambio de unidad; una mayor pluralidad de unidades de negociación, una estructura negocial más compleja.

Entiendo, por consiguiente, que la admisibilidad del cambio de unidad no lleva necesariamente a plantear la elección entre una u otra unidades de negociación. La doctrina que se ha ocupado de este tema (Sáez Lara) considera que hay supuestos en que «la propuesta de negociar en un ámbito distinto excluye la negociación en el anterior», de modo que «los distintos ámbitos en que se propone negociar lo son en términos alternativos». Aunque no se concreten los distintos supuestos de convivencia y alternancia entre unidades anteriores y nuevas de negociación, parecen identificarse con los casos de negociación nacional y



provincial y con los casos de negociación empresarial. Así, convivirían, por ejemplo, convenios de sector nacionales con provinciales o unos y otros con convenios de empresa; mientras que serían alternativos un convenio de empresa y uno o varios convenios de centro.

En efecto, el problema de alternancia —o, mejor, de incompatibilidad de unidades de negociación alternativas— se plantea únicamente a nivel empresarial, aunque no de forma necesaria. Existente un anterior convenio provincial, por ejemplo, el mantenimiento de esta unidad resulta compatible con la creación de una nueva unidad de negociación superior o inferior: se pueden mantener el convenio provincial aunque se superponga un convenio estatal o se desvinculen unidades de negociación empresariales. Pero lo mismo puede suceder, en ocasiones, entre unidades de negociación empresarial e inferiores: por ejemplo, existente un convenio de empresa con varios centros puede crearse una nueva unidad para un centro concreto y mantenerse el convenio de empresa para los otros centros. Sin embargo, efectivamente, en algunos casos puede producirse una cierta incompatibilidad: si se pretende crear unidades de negociación en todos y cada uno de los centros de trabajo, tales unidades resultan incompatibles con la supervivencia del convenio empresarial. O, a la inversa, existentes convenios para cada uno de los centros, su supervivencia resulta incompatible con la creación de una unidad negociadora para toda la empresa. Todo ello, naturalmente, sin perjuicio de reglas sobre complementariedad entre unas y otras unidades de negociación.

#### A) Compatibilidad de unidad

En el primero, y más frecuente, supuesto de compatibilidad entre unidades de negociación, en lo que aquí interesa existiría un doble deber de negociar en ambas unidades. Con todo, en relación a la operatividad del deber, conviene distinguir entre dos supuestos: de un lado, la desvinculación de unidades inferiores de negociación frente a una unidad anterior más amplia; de otro lado, la creación de una unidad más amplia que las previamente existentes y que se superponga a las mismas.

En el primer caso (supuestos típicos: convenio de centro que se desvincula de uno de empresa, ver SSTCT 29-10-86 o 21-10-87; convenio de empresa que se desvincula de un convenio sectorial, ver STCT 23-12-1987, o convenio sectorial provincial que se desvincula de uno estatal), la nueva e inferior unidad de negociación debe proponerse en el período de tiempo que va desde la denuncia del previo convenio superior y hasta la efectiva conclusión de un nuevo acuerdo en el ámbito superior —y, más concretamente, hasta la solicitud de registro del convenio, criterio acertadamente considerado como más seguro (Sala y Goerlich) que otros como el del fin de las negociaciones o la publicación oficial; en jurisprudencia, ver STCT 8-5-1984—. Denunciado el convenio de ámbito superior (o, en su caso, simplemente preavisada la denuncia, si ello abre la negociación en el ámbito superior), las partes del convenio inferior pueden proponer la negociación en este nuevo ámbito, con deber de negociar, «impermeabilizando» (Sala y Goerlich) o «inmunizando» (Marín Correa) dicha unidad incluso para el supuesto de que la revisión del convenio superior finalice antes de acordado el convenio inferior.

En el segundo caso, de creación de una nueva unidad más amplia (supuestos típicos: existentes convenios de empresa, se promueve la creación de un convenio provincial; existentes convenios provinciales, se promueve la negociación de un convenio estatal), existiría deber de negociar incluso durante la vigencia de los anteriores convenios inferiores, pues exigir la previa denuncia de todos y cada uno de éstos haría prácticamente inviable la negociación del convenio superior (Sala y Goerlich). Cuestión distinta es la de que, negociado el convenio superior, éste resulte inaplicable a las unidades inferiores preexistentes, por aplicación de la regla de no concurrencia del artículo 84, e incluso inaplicable en las mismas terminada su vigencia por aplicación de lo dispuesto en el artículo 86.3 ETT (conforme a jurisprudencia que impide la aplicación del convenio de sector, pese a haberse denunciado el convenio de empresa: SSTCT 15-7-81, 22-3-83, 21-4-83, 3-2-84, 23-4-85 y 13-9-85; o del nacional, pese a haberse denunciado el provincial: STCT 30-1-84; o del convenio del sector, pese a haberse denunciado el del subsector: SSTCT 14-3-83, 7-7-83 y 5-3-86).

## B) Incompatibilidad de unidades

Mayor complejidad plantean los supuestos en que el cambio de unidad conlleva, aunque la hipótesis sea excepcional, la incompatibilidad entre unidades de negociación. En tal caso, desde luego, y al contrario que en los supuestos antes analizados, parece injustificado admitir un doble deber de negociar, en uno y otros ámbitos, lo que lógicamente parece llevar a la cuestión de la determinación de cuál sea la unidad apropiada de negociación, de entre las alternativas en conflicto (Sáez Lara).

El problema es que nuestro ordenamiento no contiene ningún criterio de determinación de la unidad apropiada; es más, ni siquiera contempla la posibilidad de determinación de la misma. Un criterio podría ser el de preferencia por la unidad (o unidades) preexistente(s). Otro, el de libertad de elección del ámbito (es decir, que sea aquel a quien se solicitan distintas unidades el que elija). Otro, el de la preferencia del ámbito más específico. Otro, el de la prohibición de la concurrencia, extendida a las solicitudes de negociación (criterio éste con raigambre jurisprudencial: SSTCT 13-10-81, 7-11-81 y 31-10-82; aunque es una línea jurisprudencial referida a concurrencia entre unidades de negociación provincial y de empresa, no incompatibles, y que hay que entender modificada por la posterior jurisprudencia que admite la negociación del convenio inferior antes de que se alcance acuerdo y se solicite el registro del convenio superior: véase la jurisprudencia arriba citada del TCT 23-12-87 y 8-5-84; en todo caso, criterio de prioridad en la iniciativa que también se ha aplicado para resolver el problema de concurrencia de solicitudes de negociación, en un mismo ámbito, promovidas por sujetos distintos como son la representación unitaria y la sindical: SSTCT 11-11-86 y 21-4-87).

Todos ellos ofrecen flancos a la crítica. El de preferencia de la unidad preexiste, por las razones antes dichas. El de libertad de elección, porque la contemplada en el artículo 83.1 es compartida y no unilateral. El de especificidad, por carente de base legal. El de prontitud en la solicitud, porque los artículos 84 y 89.1 se limitan a la vigencia del convenio.

Ante todo, hay que indicar que algunos casos se podrán resolver en atención a las reglas de legitimación del artículo 87.1

ET. Pero, aun así, podrán existir supuestos de propuestas incompatibles: convenios de centro promovidos por los respectivos comités o delegados frente a convenio de empresa promovido por un comité intercentros con capacidad para ello o por secciones sindicales de empresa con mayoría en el conjunto de representaciones unitarias.

En todo caso, me inclino a favorecer la preferencia por la unidad (o unidades) de negociación que resulte más específica; lo que, en la práctica, significa favorecer la propuesta de convenios de centro frente a la incompatible propuesta de convenio de empresa. Y ello por dos motivos:

El primero, que hay un cierto apoyo legal a favor de las unidades más reducidas. Así, como ya señalé, la Recomendación n.º 163 favorece el que se pueda llevar a cabo una negociación a nivel de establecimiento o centro. Aunque, ciertamente, dicha Recomendación contempla que se fomente la negociación a cualquier nivel y, en el caso que planteo, precisamente se trata de decidir entre niveles incompatibles.

El segundo, por una cierta coherencia con la solución que jurisprudencialmente se ha impuesto en el supuesto de concurrencia entre convenios de distintos niveles no incompatibles. Es decir, si se admite la negociación de un convenio de centro, desvinculándolo de uno preexistente de empresa que —a su vez— subsiste, parece apropiado, por menos confuso, el admitir igualmente la negociación de un conjunto de convenios de centro que vengan a sustituir al preexistente de empresa.

#### 4. CONTENIDO DEL DEBER DE NEGOCIAR

El deber de negociar se desencadena a partir de una iniciativa o promoción, cuyos términos vienen fijados por el artículo 89.1 ET. Se ha mantenido (García Blasco) que la legitimación para promover la negociación corresponde a toda representación que cumpla los requisitos del artículo 87 ET, aunque no llegue a alcanzar la plena legitimación negociadora del artículo 88 del mismo texto. Pero incluso tal planteamiento (que tiene el apoyo jurisprudencial de alguna sentencia del TCT, la de 20-10-80) parece admitir la negativa a negociar cuando la parte receptora

considere que no se alcanza aquella plena legitimación, ya que —en general— considera que hay excusa legal para la negociación cuando «de los términos de la iniciativa negocial se infiera la imposibilidad de negociar un convenio estatutario».

Los contenidos básicos del deber de negociar vienen recogidos por el artículo 89.2 ET: en el plazo «máximo» de un mes desde la recepción de la comunicación de propuesta se constituirá la comisión negociadora, la parte receptora responderá a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario de negociación.

Dado que, previamente, el propio artículo 89.1 ha hipotizado la posible negativa a negociar, el *iter* procedimental viene a ser el siguiente: 1.º Propuesta de negociación; 2.º Constitución de la comisión negociadora en el plazo de un mes —plazo que, entiendo, puede ser ampliado o reducido convencionalmente—, salvo que exista causa eximente del deber de negociar; 3.º Respuesta por la parte receptora a la propuesta o plataforma negocial; 4.º Posible fijación de un calendario o plan de negociación.

De este modo, el artículo 89 viene a identificar el contenido del deber de negociar: constituir la comisión en el plazo señalado, responder a la propuesta de negociación, negociar, llevar a cabo la negociación de buena fe.

Ciertamente, los términos legales no son del todo claros y podría entenderse que existiría en todo caso un deber de sentarse en la mesa de negociación y, realizado en todo caso ese primer paso, formular en ella la parte receptora su respuesta en el sentido de aceptar la negociación o, por el contrario, expresar su negativa por las causas eximentes previstas. Ya he manifestado mi interpretación en otro sentido, no solamente porque el propio artículo 89.1 antepone la posibilidad de negativa a negociar a la constitución de la comisión negociadora, sino porque la actividad que se contempla no es ya el sentarse a negociar, sino el constituir la comisión negociadora, comisión que no podrá constituirse si fallan los requisitos de legitimación, fallo que permite el rechazo de la negociación.

Aparte de constituir la mesa negociadora, el artículo 89.2 identifica otro aspecto del deber de negociar: dar una respuesta

a la propuesta de negociación (y, seguramente, a las propuestas si son distintas las que formulen las partes con legitimación para componer la mesa). Más allá de esa obligación de respuesta, el artículo 89 no precisa en qué consista el deber de negociar y negociar de buena fe. Se limita, en términos normalmente calificados de poco operativos, a considerar la violencia como causa de suspensión, sin precisar a quién correspondería tal decisión, que, indudablemente, sería tomada por la parte perjudicada (Alonso Olea, Casas).

El contenido del deber de negociar de buena fe se establece, doctrinalmente, en términos generales, ya sea positivamente —«realizar todos los esfuerzos razonables para llegar a un acuerdo», hacer «un esfuerzo sincero para llegar a un acuerdo» (García Blasco), «una obligación de respuesta y contrapropuesta..., un deber de suministrar toda la obligación necesaria..., la obligación de cumplir los esfuerzos (léase también transacciones) que sean necesarios para llegar a un acuerdo» (Sáez Lara)—, ya sea negativamente —«no simular que se negocia..., (no) dilatar las negociaciones, no suministrar razones convincentes o no ofrecer una contrapropuesta razonable» (Rivero Lamas)—. Ciertos extremos son admitidos comúnmente: la obligación de negociar no incluye el deber de llegar a un acuerdo y la utilización de la huelga como medio de presión no es contraria a la buena fe.

Sin duda, constituye un tópico referirse a la utilidad comparativa de otras experiencias, como la estadounidense. Algunos aspectos pueden dar pie a su consideración como transferibles a nuestro ordenamiento:

- Es contrario al deber de buena fe el insistir en la negociación de materias ilegales, incluso de materias no obligatorias (si ello bloquea la negociación).
- Es práctica incorrecta el alterar unilateralmente las condiciones de trabajo hasta que se produzca un *impasse* en la negociación.
- Ciertas conductas evidencian mala fe: tácticas dilatorias, no conceder autoridad a los representantes en la mesa de negociación, ruptura de la promesa de responder a una oferta, afirmaciones falsas, retirada inexplica-

da de una posición menos extrema adoptada con anterioridad, «puentear» al representante en la mesa de negociación, etc. (Goldmann).

En todo caso, cabe diferenciar dos grandes aspectos del deber de negociar de buena fe (García Blasco): deberes de conducta de las partes y derecho de información.

En cuanto a la conducta, aparte lo ya dicho, sin duda la mayor dificultad estriba en diferenciar entre una negociación dura y una negociación de mala fe. En este sentido, hay que traer a colación, de nuevo, la legislación norteamericana: conforme al artículo 8.d) de la NLRA, el deber de buena fe no exige realizar concesiones, que, sin embargo, han venido a exigirse en algunas decisiones de la NLRB. Especialmente, se debate la buena o mala fe de posturas definitivas, del tipo «lo toma o lo deja».

Posiblemente estos aspectos concretos no pueden valorarse adecuadamente sino en el conjunto del proceso negociador y actitudes de las partes. Las concesiones no me parecen exigibles, si se entienden como aceptación de parte de las exigencias laborales, pero sí, normalmente, si se entienden como contrapropuestas o aproximaciones parciales. Las posturas definitivas no resultan viables al inicio de la negociación, pero sí en momentos posteriores previos a la ruptura.

Entre nosotros fue objeto de consideración especial por parte de la doctrina la viabilidad de conductas consistentes, por parte empresarial, en la concesión de aumentos a cuenta de lo pactado en el convenio.

Las contestaciones al interrogante que proponía la *Revista de Trabajo* fueron lógicamente diversificadas. Para algunos la ilegalidad de la medida —en cuanto desmovilizadora— se condicionaba a las circunstancias del caso (Camps), o específicamente de su cuantía (Montoya, García Abellán, Sempere), aunque precisando que sería desleal el conceder mejoras que superaran a la oferta empresarial en la mesa de negociaciones (Rodríguez-Piñero), o cuando se concediera con carácter definitivo y en cuantía elevada o cercana a las reivindicaciones laborales (Ramírez y Sala). Pero el mismo efecto desmovilizador de la medida era discutido, apreciándose incluso precisamente por ser

—al contrario— provisional y no definitivo el pago a cuenta (Desdentado), mientras que otros subrayaban la posible racionalidad económica de la medida (Rojo y Pérez Amorós) o inclusive sus efectos perjudiciales para la parte empresarial (aparecer el aumento como debido, prolongación de las negociaciones) (Rivero y otros). Más radicalmente, llegaba a ser calificada como una medida de presión pero justificable como tal, salvo que mejorara la última oferta empresarial en la mesa de negociación (Rodríguez-Sañudo).

En términos siempre generales, pienso que el deber de negociar de una parte (y no se olvide que ambas partes están obligadas) tiene, como deber de conducta, una doble vertiente. De un lado, la parte negociadora debe negociar ella misma, pero es libre para elegir su táctica negociadora (más flexible, más inflexible). De otro lado, y ello puede servir de límite a su táctica negociadora, no debe en absoluto interferir la capacidad de negociación —y, por tanto, de presión— de la contraparte.

Por lo que respecta al deber de información, éste sí se encuentra contemplado expresamente por las normas internacionales (en términos bastante precisos, punto 7 de la Recomendación n.º 163: hay un deber de información: «los empleadores —públicos y privados— deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa»; condicionada a un deber de secreto: «si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario»; aconsejándose su carácter pactado: «las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva»).

Aparte de ello, tanto nuestra doctrina como la jurisprudencia no han dudado en considerar el deber de información como parte integrante del deber de negociar, precisando que se trata de informaciones adicionales a las contempladas por el ET para la representación unitaria. Naturalmente, la jurisprudencia al efecto se refiere a aspectos concretos (sobre todo, datos relativos a la masa salarial: STCT 5-6-86).



En términos generales, creo que hay que indicar que el deber de información queda condicionado por la plataforma reivindicativa, pero también por las argumentaciones empresariales en su respuesta y contrapropuesta. En ese sentido, la experiencia estadounidense distingue entre el caso en que el empleador justifique su negativa por su incapacidad para pagar más (en cuyo caso debe proporcionar información sobre su situación financiera), del supuesto en que su negativa lo sea simplemente por negarse a aumentos (en cuyo caso no se justifica el acceso a dicho tipo de información) (Goldmann).

## 5. TUTELA DEL DEBER DE NEGOCIAR

La eventualidad de incumplimientos del deber de negociar lleva a analizar los mecanismos de tutela del mismo. Pero, cabría añadir, no ya su incumplimiento sino las dudas en cuanto a su propio alcance objetivo (sobre todo, en cuanto a las excepciones al mismo) y en cuanto a su contenido como deber de conducta negocial exigen considerar los procedimientos, no ya de defensa, sino de simple reconocimiento del mismo.

En términos generales, el abanico de garantías legales utilizable es amplio: procedimientos judiciales, procedimientos administrativos sancionatorios, procedimientos penales, procedimientos de extensión. Sin pretender ni siquiera una mínima exhaustividad en el tratamiento, quisiera limitarme a una aproximación a esta temática.

En cuanto a procedimientos judiciales, la negativa a negociar ha dado lugar, sin mayores dudas, al planteamiento de procesos de conflicto colectivo (independientemente de la incoación de procedimientos previos al proceso, en su caso por los trámites previstos en el RDLRT 1977). Naturalmente, el conflicto en torno al deber de negociar no versa sobre la aplicación o interpretación del convenio, pero afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y, en el fondo, versa sobre la interpretación y aplicación del propio artículo 891 ET.

Con todo, se han señalado los límites derivados del carácter declarativo de la sentencia de conflicto colectivo, que en este caso se traduce, además, en la declaración de una obligación de

hacer. Se ha señalado al respecto (García Blasco) la necesidad de una posterior demanda de reclamación de daños, no la ejecución de la sentencia declarativa (en jurisprudencia, cfr. SSTCT 15-9-87 y 10-11-87).

Lo anteriormente dicho creo que debe llevar a considerar la posible utilización del proceso especial de tutela de los derechos de libertad sindical. Que la negociación colectiva forma parte del contenido esencial de la libertad sindical es afirmación aceptada (por todas, ver STC 51/1988, de 22 de marzo), por lo que la lesión de los derechos de libertad sindical se produciría cuando el perjudicado en su derecho a negociar lo fuera un sindicato. La sentencia declararía, en su caso, la vulneración del derecho, ordenaría el cese inmediato del comportamiento antisindical (es decir, ordenaría la negociación y/o el cese del comportamiento desleal) y la reparación de las consecuencias, con la indemnización del daño si procediera.

La posibilidad de sanciones administrativas queda recogida, a mi entender, por la remisión que el artículo 7.º-9 LISOS efectúa al artículo 4.º del ET, en el que se recoge el derecho básico de los trabajadores a la negociación colectiva.

La posibilidad de sanciones penales encuentra su fundamento en el artículo 177 bis CP (aunque puede darse una incompatibilidad parcial con las anteriores, por aplicación del principio «non bis in idem»; pero sólo parcialmente, pues la identidad subjetiva en cuanto al sujeto infractor que requiere la aplicación del principio no se dará fundamentalmente en los supuestos de empresarios con personalidad jurídica, responsables administrativamente, correspondiendo la responsabilidad penal sobre las personas físicas, administradores o directivos, que resulten culpables (Del Rey); responsabilidad penal que, en algunos supuestos, podría recaer en concreto sobre los sujetos negociadores).

En relación a las responsabilidades administrativas y penales, creo necesaria una última consideración. No solamente el tipo penal del artículo 177 bis «no describe conductas, sino su resultado: impedir o limitar» (Baylos y Terradillos) la libertad sindical o el derecho de huelga —lo que supone una notable ambigüedad del tipo y dudas sobre su constitucionalidad—, sino que esta concreta conducta (algo más tipificada administrativa-

mente, aunque de modo indirecto: acto u omisión contrario al derecho a la negociación colectiva) resulta en sí misma insuficientemente precisada, como hemos tenido ocasión de ver previamente. Creo, por todo ello, que el principio constitucional de seguridad jurídica (del que el principio de tipicidad penal o sancionatoria es una concreción) exige la previa utilización del procedimiento judicial que declare el derecho a negociar o la violación del mismo ordenando su cese, antes de la utilización de los correspondientes procedimientos sancionatorios administrativos y/o penales.

En fin, la negativa a negociar puede justificar la iniciación de un procedimiento de extensión de convenios. Pienso que no hay dificultad para encuadrar el supuesto de negativa a negociar entre las «circunstancias que... impidan el libre desarrollo de la negociación», como motivo procedente para la extensión conforme al artículo 3.º-1 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo. Aunque se ha puesto en duda la adecuación de la norma reglamentaria a la circunstancia de «especial dificultad para la negociación» contemplada por el artículo 92.2 ET (Sala).

**NEGOCIACION COLECTIVA Y DERECHO DE HUELGA.  
DEBER Y PACTOS DE PAZ**

**JAVIER MATIA PRIM**  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo  
Universidad Autónoma de Madrid

## SUMARIO

I. INTRODUCCION.—II. EL DEBER LEGAL DE PAZ Y LA HUELGA NOVATORIA. 1. Consideraciones generales. 2. El deber legal de paz en el Ordenamiento español. 2.1. El deber legal de paz y la estabilidad del convenio colectivo. 2.2. Carácter relativo del deber legal de paz. 2.3. Admisibilidad de la huelga y «alteración» del convenio colectivo. 2.4. Admisibilidad de la huelga y Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981. a) Interpretación o aplicación del convenio. b) Reivindicaciones ajenas al convenio colectivo. c) Alteración justificada del convenio colectivo.—III. LA REGULACION NEGOCIAL DEL DERECHO DE HUELGA. 1. La distinción entre cláusulas normativas y obligacionales. 2. La naturaleza «obligacional» de las cláusulas de paz. 2.1. Cláusulas obligacionales de paz. 2.2. Cláusulas normativas de paz. 3. Cláusulas de renuncia o disposición del derecho de huelga. 3.1. La renuncia de los derechos fundamentales. 3.2. La disposición colectiva de derechos individuales. 3.3. Derecho «individual» de huelga y facultades individuales y colectivas del derecho. 4. Eficacia de las cláusulas de renuncia o disposición del derecho de huelga. 5. Alcance de las cláusulas de renuncia o disposición del derecho de huelga.—IV. CONSIDERACIONES FINALES.

## I. INTRODUCCION

La más tradicional y segura doctrina del Tribunal Constitucional expone que tanto el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE) como el derecho de huelga (art. 28.2 CE) y el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE), no son sino medios distintos de acción que forman parte del contenido esencial de la libertad sindical considerada como un derecho complejo.

Aparentemente alternativos, en cuanto representan instrumentos diferenciados a los que puede recurrir el titular del derecho de libertad sindical en el cumplimiento de su función de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, la relación entre ellos es, sin embargo, más compleja. El derecho de huelga es, frecuentemente, un instrumento puesto al servicio de la negociación colectiva y razonablemente concluye en ella. El derecho de adopción de medidas de conflicto colectivo, en la medida en que incluye el derecho a la promoción de los conflictos y al uso de los medios de solución de los mismos, se traduce en multitud de casos en la promoción de la negociación o conduce finalmente a ella. Frecuentemente, cuando versa sobre intereses que tienen su asiento jurídico en el convenio, no constituye sino un mecanismo de desarrollo de la negociación colectiva. Las relaciones, por fin, entre derecho de huelga y derecho de conflictos, aparentemente claras en el actual Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, que los configura como instrumentos alternativos y excluyentes, se difuminan después de la doctrina del Tribunal Constitucional y de los distintos textos normativos que inciden sobre el tema.

Con todo, la afirmación inicial no constituye sólo un pedagógico intento de ordenación taxonómica o clasificatoria, o el resultado de una elaboración teórica dirigida a garantizar a tales derechos el privilegiado sistema de protección procesal de que dispone el derecho de libertad sindical a que se les vincula. Es también, y sobre todo, la consecuencia de un modo de comprensión y análisis de los preceptos constitucionales —y, posteriormente, de los preceptos legales que los desarrollan— que, al reconocer contenidos y límites distintos y, sobre todo, titularidades diferentes a cada derecho, los independiza entre sí al tiempo que los vincula exclusivamente mediante la común cobertura del derecho de libertad sindical. Y, por cierto, tan sólo a través de la también común pertenencia al sindicato como titular preferente de este último derecho, dada la consideración subjetiva predominante en la doctrina del Tribunal Constitucional.

Todo esto es, sin duda, cierto. Pero la independencia absoluta entre unos y otros derechos ni se ajusta a una interpretación integrada de los textos constitucionales, interpretados de conformidad con los Tratados y Convenios internacionales, ni tampoco a la realidad de las cosas. El derecho de huelga puede, desde luego, ejercerse al margen de la negociación colectiva pero mantiene una privilegiada relación con ella, y de esta relación deriva buena parte de su régimen jurídico. Y, viceversa: el poder autónomo de regulación de las relaciones de trabajo que está en la base de la negociación colectiva no puede ser ajeno a la incidencia en el derecho de huelga, constituyendo un instrumento privilegiado para su ordenación.

Son muchas las consecuencias derivadas de esta obvia consideración. Nuestro Ordenamiento recoge explícitamente algunas de ellas, pero pueden deducirse también otras no expresamente contempladas. Estas páginas se dirigen a intentar clarificar las primeras, manifestadas en los artículos 8.º y 11 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo: el deber legal de paz vinculado a la vigencia de un convenio colectivo y las cláusulas convencionales de paz establecidas en él.

## II. EL DEBER LEGAL DE PAZ Y LA HUELGA NOVATORIA

### 1. Consideraciones generales

Es perfectamente conocido el debate jurídico en torno a la existencia o inexistencia de un deber de paz inmanente al convenio colectivo. Partiendo del doble significado contractual y normativo que posee el convenio, se ha predicado la existencia de este deber de paz, que no sería sino consecuencia de la aplicabilidad del principio jurídico *pacta sunt servanda* propio de todo contrato y de la función social pacificadora del convenio. En el lado opuesto se rechaza esta concepción social del convenio como *pacto de paz*, considerada como un *a priori* empíricamente indemostrable, y se niega igualmente la vigencia del principio *pacta sunt servanda*, que, por provenir del Derecho individual de contratos, no puede trasladarse mecánicamente al Derecho colectivo negocial.

Las líneas de este debate, cuyo origen se encuentra en los Derechos alemán y británico y se reproduce posteriormente en los Derechos italiano y francés, se han desarrollado también en nuestro Derecho. La bibliografía existente en nuestro país toma partido por una u otra postura, siendo, sin duda, mayoritaria la opinión española contraria a la inmanencia del deber de paz, de acuerdo con las argumentaciones de la doctrina italiana y básicamente debido a la extraordinaria influencia del ya clásico libro de Ghezzi sobre *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*.

Pero un planteamiento realizado en los términos normales de abstracción con que se plantea en nuestro país carece, en mi opinión, de valor jurídico significativo. Es probablemente cierto que el principio *pacta sunt servanda* en los estrictos términos en que aparece reconocido y positivado en el Derecho de contratos no resulta fácilmente trasladable a la negociación colectiva debido a la diferente función que ésta cumple en relación a la contratación civil. Pero afirmar que el convenio en cuanto pacto entre partes no está sometido en sí mismo a ninguna obligación de cumplimiento carece de todo sentido.



Es cierto también que la consideración del convenio colectivo como pacto de paz constituye una apreciación apriorística sobre un determinado significado que el convenio puede o no tener, como demuestran no sólo experiencias singulares sino técnicas de ordenación de las relaciones laborales en determinados países, pero de ello no se deduce sin más, como hacen a veces los partidarios de esta opinión, que la paz relativa, para existir, habrá de ser expresamente pactada. Es igualmente cierto, sin duda, que la paz laboral no se produce por el mero hecho del convenio, sino que será consecuencia de otros factores, entre los cuales los instrumentos de composición de los conflictos ocupan un lugar central. Pero tratar de extraer de ello alguna consecuencia concreta es olvidar que la negociación colectiva —y su resultado, el convenio colectivo— constituye precisamente el principal y más deseable sistema de solución de conflictos y, en consecuencia, el principal y más deseable sistema de promoción de la paz laboral.

El problema radica en que muchas de estas consideraciones, de carácter fundamentalmente sociológico, sólo poseen una real trascendencia jurídica en el momento en que recaen sobre cada concreto Ordenamiento y sobre cada concreta configuración del convenio como instrumento de regulación de las relaciones de trabajo. El deber de paz inmanente al convenio es, casi con toda seguridad, acorde al significado y tratamiento jurídico del *tarifvertrag* alemán, y la posición mayoritaria italiana puede ser adecuada —y digo «puede» porque hoy está sometida a revisión— al contrato colectivo de derecho común y a la específica posición del mismo en relación al derecho constitucional de huelga. Pero en la misma medida en que no resultó posible transplantar el esquema alemán al Ordenamiento italiano, tampoco las reflexiones italianas son transplantables a nuestro Ordenamiento.

No parece casual que todo Ordenamiento jurídico regulador del convenio colectivo haya incluido en su normativa un tipo u otro de obligación de paz vinculada a la propia existencia del convenio. Su plasmación es ciertamente diferente en cada Ordenamiento, pero todos ellos —desde el norteamericano al alemán, desde el sueco al francés, danés o suizo— coinciden en proclamar una obligación jurídica de cumplimiento del convenio y, explícita o implícitamente, la proscripción del recurso a

medidas de fuerza al menos para promover la modificación del convenio durante el período de su vigencia. Creo que a partir de aquí es banal la discusión sobre si ello deriva de una previa consideración sobre la directa aplicabilidad del principio *pacta sunt servanda* o si representa, por el contrario, la prueba de una convicción sobre su inaplicabilidad y, por tanto, sobre la necesidad de una expresa consagración normativa, pues ambas posturas son igualmente indemostrables.

Allí donde la discusión se produce, como es el caso de Italia, ello es debido a la ausencia de regulación del convenio colectivo. Cuando se parte, como sucede en el Derecho italiano, de una confrontación entre un convenio colectivo cuyo fundamento y eficacia jurídica han de buscarse en el Derecho civil de contratos y un derecho de huelga constitucionalmente protegido, no parece difícil entender las reticencias a la exigibilidad de un deber de paz relativo que sólo podría ser immanente al convenio, puesto que no está legalmente asegurado. La ausencia de regulación legal del convenio colectivo obligó a la doctrina italiana a la búsqueda de indicios o construcciones teóricas generales que permitieran construir la obligación de cumplimiento, así como establecer la conexión con otros derechos, habiéndose utilizado para ello tanto la capacidad de obligar del convenio como la naturaleza y carácter del sindicato como asociación no reconocida, la vinculación de los asociados a las obligaciones asumidas por el sindicato o, por supuesto, la garantía constitucional del derecho de huelga. La ruptura de la fundamentación meramente contractual del convenio colectivo y la elaboración y desarrollo del denominado Ordenamiento intersindical no hicieron sino acentuar esta posición.

Pero no puede olvidarse que buena parte de la reflexión italiana tiene su origen en consideraciones sobre las relaciones sindicales y la función de la negociación colectiva en el Ordenamiento británico, sin tener debidamente en cuenta la distinta configuración legal, que en Gran Bretaña parte de la inexigibilidad jurídica de los derechos y obligaciones asumidos en el tradicional convenio colectivo. El rechazo británico tradicional del convenio como pacto de paz hacia el futuro y su constatación como un mero punto y seguido en un conflicto, el sistema de negociación permanente y la imposibilidad de exigir ante los Tribunales el cumplimiento del convenio, conducen necesariamente

te a estimar que no existe otra obligación para los firmantes del mismo que la de procurar su aplicabilidad mediante la influencia sobre sujetos que no están jurídicamente obligados a aplicarlo. Parece evidente que tal elaboración, ya difícilmente aplicable en Italia, es de imposible traducción en nuestro Derecho.

Pero si no pueden trasladarse reflexiones de Ordenamientos que no prevén la obligación de cumplimiento y respeto del convenio, tampoco pueden extraerse criterios generales sobre el tema basándose en los Ordenamientos que recogen el deber de paz relativo.

Es un lugar común entender que el deber de paz posee un carácter obligacional, es decir, que está vinculado al significado contractual del convenio y sólo se aplica, coherentemente, a los pactantes del mismo. Pero este significado no es, tampoco, consecuencia de ningún tipo de apreciación natural y previa —es decir, dogmática— ajena a cada concreto Ordenamiento jurídico.

El carácter obligacional del deber de paz relativo intrínseco al convenio deriva en el Derecho francés de la construcción legal del convenio colectivo sectorial que permite siempre, por expreso reconocimiento normativo, un convenio de mejora en ámbitos inferiores. Tal es la razón de que los titulares del poder de negociación en estos ámbitos inferiores, incluso si forman parte de la misma organización, y, por supuesto, los trabajadores, no estén vinculados por la obligación de «ejecución leal» que atañe al primer convenio.

En algún momento en el Derecho italiano se dedujo ese carácter obligacional del hecho de que un sindicato, por su carácter de asociación no reconocida carente de personalidad jurídica, no podía vincular jurídicamente a sus miembros disidentes, y hoy se extrae de la titularidad individual del derecho de huelga que impediría su disposición colectiva.

Pero si este carácter obligacional en el Derecho italiano convierte el deber de cumplimiento en una obligación prácticamente inexigible —y por ello se ha predicado a veces su mero significado político—, la situación es muy distinta en el Derecho alemán, donde los sindicatos pueden actuar en juicio y ser llevados a él para reclamar la satisfacción de los derechos y la eje-

cución de las obligaciones acordadas con la contraparte y donde, no se olvide, el derecho de huelga posee un significado orgánico y sólo puede ser convocada lícitamente por el sindicato.

Si hay algo que destaca en cualquier análisis comparado sobre la materia es que no puede existir una teoría general intemporal sobre las relaciones entre la negociación colectiva y el derecho de huelga. Posteriormente se verá la solución legal en el caso de las cláusulas expresas de paz, pero puede adelantarse ya que, tanto en ese caso como en el actualmente contemplado de la paz relativa intrínseca al convenio, cada Ordenamiento establece una concreta y diferente opción respondiendo a causas distintas —ligadas generalmente a la específica concepción del convenio colectivo— y con el fin de servir a finalidades diferentes.

## **2. El deber legal de paz en el Ordenamiento español**

### *2.1. El deber legal de paz y la estabilidad del convenio colectivo estatutario*

En nuestro Ordenamiento, la singularidad del debate ha versado sobre el significado que deba atribuirse a la expresión *fuera vinculante* que el artículo 37.1 de la Constitución atribuye a los convenios. Es cierto que parte de la argumentación utilizada para negar el significado de tal expresión como traducción de una obligación de cumplimiento parece errónea, y así sucede con la clásica consideración sobre la prevalencia de un derecho fundamental —el de huelga— frente a un derecho de los ciudadanos —el de negociación colectiva—. Tanto desde una perspectiva genérica que atienda a los límites y conflictos entre derechos constitucionales —con respecto a la cual no parece posible construir una superioridad jurídica de unos derechos sobre otros por la simple razón de su vinculación a un sistema privilegiado de protección que es lo que realmente significa la inclusión en la Sección Primera del Capítulo Segundo de la Constitución—, como sobre todo desde la perspectiva específica de la necesidad de integración y no oposición de los distintos derechos de carácter sindical que se recogen en el texto consti-

tucional, resulta sin duda preferible la tradicional tesis del Tribunal Constitucional consistente en la aceptación de limitaciones recíprocas entre derechos, bienes y valores constitucionalmente protegidos con independencia del lugar de su plasmación.

Pero, en todo caso, parece correcta la opinión de quienes estiman que «fuerza vinculante» equivale a carácter normativo o, más precisamente, a eficacia real del convenio. No interesa extenderse ahora en ello, pues el debate es conocido. Sí, en cambio, señalar que tal opinión se traduce en este caso en la inexigibilidad por expreso mandato constitucional de una obligación de paz inmanente al convenio colectivo. Y ello porque, como es mayoritariamente creído, la Constitución se limita a establecer unos mínimos aplicables a todo sistema de negociación colectiva y a todo tipo jurídico de convenios, y no toma partido por un concreto modelo al que anudar específicas fórmulas de vinculatoriedad o específicas fórmulas de estabilidad.

La cuestión se plantea, sin embargo, de forma distinta cuando descendemos al ámbito de los convenios colectivos estatutarios, resultado de una legítima opción del legislador que, como dijo la sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984, de 27 de junio, «no agota la virtualidad del precepto constitucional».

Se ha sostenido también aquí por parte de algún sector de la doctrina que el Título III del Estatuto de los Trabajadores no contiene un tipo de convenio dotado en la propia regulación legal de un deber de paz, de donde habría de extraerse la única conclusión lógica de que el efectivo deber de paz previsto en el artículo 11.c) del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo a través de la declaración de ilicitud de una huelga que «tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo», constituye un deber añadido y exclusivamente derivado de una concreta configuración del derecho de huelga. Esta opinión no parece, sin embargo, compartible.

Por lo pronto, la negociación colectiva estatutaria se configura como un sistema de creación de normas jurídicas estables reguladoras de las relaciones laborales durante un período determinado de tiempo, extendiéndose su eficacia más allá del período de duración hasta la sustitución por un nuevo convenio colectivo. Nada más lejos, por tanto, que de una pretendida

consagración de un sistema de negociación y conflicto permanentes.

En segundo lugar, la negociación se atribuye con exclusividad a sujetos colectivos a quienes la Ley dota de un singular poder —ajeno a los clásicos mecanismos de representación o asociación— de vincular a la totalidad de los trabajadores y empresarios de un ámbito sectorial, territorial y personal determinados por la voluntad de las partes dentro del concreto ámbito de actuación que les pertenece.

Por fin, el convenio colectivo resultante de esta negociación posee eficacia normativa y aplicabilidad general. Es decir, vincula a todos los sujetos afectados en los mismos términos que les vinculan las restantes normas jurídicas, de modo que cualquiera de ellos —y no sólo los firmantes— puede reclamar ante los Tribunales la aplicación del convenio mediante la declaración judicial de los derechos y obligaciones que genera y la correspondiente condena al cumplimiento de éstas.

Las prescripciones estatutarias que deben ser analizadas en relación al deber de paz implícito no son sino consecuencia de este previo diseño que ninguna relación guarda con el vigente en la generalidad de los Ordenamientos jurídicos. Así, en primer lugar, la previsión del artículo 82.3 del Estatuto, conforme al cual los convenios «obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia», de la que debe ahora lógicamente destacarse esta vinculación de la obligatoriedad al período de vigencia. También, el establecimiento en el artículo 89.1, párrafo segundo, del deber de negociar —que conlleva la capacidad de la otra parte de forzar mediante medidas legales la negociación—, sólo excluido por causa legal o convencional «o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido», siendo de nuevo de destacar la referencia a la vigencia que está implícita en la referencia al vencimiento. Igualmente, la prohibición contenida en el artículo 84 por la que «un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto», donde una vez más se destaca la misma idea.

Si a tales preceptos se añade, por fin, la ineludible obligación del convenio de expresar «como contenido mínimo» —de hecho, como condición de validez— su «ámbito temporal» y la

forma y condiciones de denuncia» que contiene el artículo 85.2, parece extremadamente claro que el Estatuto ha optado por configurar un tipo de convenio colectivo dotado de una inatacable estabilidad. No se opone a ello el hecho de que resulte posible la modificación *ante tempus* del convenio por voluntad conjunta de las partes o que el artículo 83 del Estatuto prevea, mediante pacto expreso, la posibilidad de concurrencia entre convenios de distinto ámbito o la complementariedad de diversas unidades de negociación, pues la estabilidad se predica como consecuencia de la existencia del convenio-norma creado por el acuerdo de las partes y como derecho unilateral de cualquiera de ellas.

En este contexto es obvio que la obligación de paz del artículo 11.c) del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo no posee ya el tradicional significado instrumental de procurar la aplicabilidad del convenio, pues la obligación de cumplimiento deriva directamente del carácter normativo que el convenio estatutario posee. Tampoco, claro está, puede traducirse en una especie de deber de ejecución leal o de deber de influencia, al modo en que sucede en algunos Ordenamientos, toda vez que estos conceptos resultan innecesarios en nuestro sistema para garantizar la vinculoriedad y eficacia del contenido del convenio colectivo.

La obligación legal de paz que declara el artículo 11.c) del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo a través de la prohibición de las huelgas novatorias, no es más que una obligada consecuencia del principio general de estabilidad del convenio declarado por el Estatuto. Se trata simplemente de la traducción al ámbito del Derecho de huelga de lo regulado en el ámbito de la negociación colectiva. El hecho de que una previsión tal no se contenga en el propio Estatuto de los Trabajadores deriva, de una parte, de su innecesariedad, pues ya se encontraba regulado en el Real Decreto-Ley, y de otra, de la imposibilidad de establecimiento en una Ley ordinaria. Imposibilidad que no está referida a la prohibición misma —que al derivar del tipo de convenio contemplado no se relaciona tanto con el Derecho de huelga como con el Derecho de negociación colectiva—, sino a la técnica para plasmarla y a las consecuencias de la vulneración de la prohibición, que hubieran requerido la legislación de carácter orgánico.

No creo que sea difícil sostener que, en ausencia de lo establecido en el artículo 11.c) del Real Decreto-Ley, nada hubiera

cambiado y los Tribunales hubieran extraído sin otras argumentaciones la obligación de paz de la regulación estatutaria. No sería justificable la exigibilidad de una cláusula expresa de paz en el convenio, pues la prohibición de modificación *ante tempus*, que es consecuencia de la estabilidad, y la exclusión del deber de negociar dicha modificación en un tipo de convenio como el estatutario, atraen consigo lógicamente dicha obligación. Tampoco sería predicable el carácter meramente obligacional de una cláusula tal, toda vez que son todos los afectados por el convenio, y no sólo las partes, los obligados a su cumplimiento y respeto y los vinculados por la obligación de estabilidad que, no se olvide, no recae sólo sobre el concreto convenio colectivo formalmente considerado —art. 82.3 del Estatuto—, sino sobre las condiciones establecidas en él en la totalidad del ámbito regulado —art. 84— y abarca por tanto también a ámbitos inferiores comprendidos en aquél.

Conviene precisar para concluir con estas indicaciones que la estabilidad en relación a la cual el deber de paz es meramente complementario no se predica en el Estatuto tanto del carácter contractual como del carácter normativo y de eficacia general del mismo. Es consecuencia, y entiendo que contrapartida, de este específico tipo de eficacia del convenio y no posee, por tanto, el mismo significado que el principio consagrado en el artículo 1.091 del Código Civil. Y es ello lo que justifica la extensión del deber de paz no sólo a los firmantes, sino a todos los afectados por la estabilidad.

Pero es ello también lo que determina la verdadera extensión y contenido de la obligación legal de paz establecida en nuestro Ordenamiento. El Tribunal Constitucional en el Fundamento Jurídico 14 de su sentencia 11/1981, de 8 de abril, ha efectuado unas muy conocidas precisiones sobre el alcance de la prohibición de la huelga para «alterar» lo pactado en un convenio dentro de su vigencia. Estas precisiones se extraen de la concreta redacción del artículo 11.c) del Real Decreto-Ley, pero son también consecuencia obligada de los términos en que se regula la estabilidad del convenio a la que sirve. Es decir, la obligación de paz legal es relativa porque el Real Decreto-Ley y el Estatuto de los Trabajadores pretenden tan sólo garantizar la estabilidad del convenio y no la evitación de los conflictos.



## 2.2. *Carácter relativo del deber legal de paz*

Obligación de paz relativa significa que solamente se proscribe la huelga u otro tipo de alteración de la paz social que tenga por objeto «modificar» o «alterar» durante su vigencia el convenio colectivo a que se vincula, de modo que las huelgas enteramente ajenas a la negociación colectiva, o no relacionadas con el contenido del convenio, no se encuentran afectadas por la prohibición legal. En nuestro Ordenamiento ello es, por lo pronto, una exigencia derivada del modelo profesional de huelga consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución, tal y como declaró el Tribunal Constitucional. Es también una consecuencia lógica de adecuación a una cultura laboral donde aproximadamente el 60% de las huelgas que se producen son ajenas al período negocial y extrañas a la pretensión de obtener mejoras en la negociación colectiva. Son, así, frecuentes en la práctica española supuestos de huelgas relacionadas con la reconversión industrial o los expedientes de regulación de empleo, motivadas por accidentes laborales, derivadas de decisiones empresariales en el ejercicio de su poder de dirección, relacionadas con sanciones debidas a incumplimientos laborales, basadas en la solidaridad con otros sujetos o colectivos, o dotadas de un carácter económico-político.

El concepto de «modificación» o «alteración» para la que se veda la huelga abarca, desde luego, tanto la que recae sobre el convenio colectivo mismo en cuanto norma jurídica reguladora de las condiciones de trabajo como la que recae sobre las condiciones establecidas en él. En el primer sentido, por la pretensión de modificación de sus cláusulas, ya formen parte de su contenido material o también, en principio, de sus normas de configuración (ámbito de aplicación, etc.). En el segundo, por la pretensión de sustitución de sus cláusulas por otras provenientes de convenios distintos, como sucede en los casos en que, vigente un convenio colectivo, se reclama mediante la huelga la negociación de otro de ámbito inferior pero incluido en el primero, más allá de las posibilidades derivadas de lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto.

En este segundo caso es, desde luego, la prohibición de concurrencia la que define el alcance del deber de paz. El término «alterar» utilizado por el Real Decreto-Ley de Relaciones de

Trabajo equivale aquí al término «afectar» del artículo 84 del Estatuto. Serán, por tanto, las distintas precisiones elaboradas por la jurisprudencia sobre el concepto de «afectación» las que deban utilizarse para el análisis de cada supuesto discutido. De esta forma, vulnera el deber de paz la huelga dirigida a la negociación de un convenio afectante a una determinada categoría, o convenio franja, durante la vigencia de un convenio colectivo sectorial o de empresa, pues «la reivindicación del Convenio Franja, sin acudir a la vía de negociación oportuna y como objetivo principal de una huelga, hallándose vigente un Convenio, la convierte en innegable pretensión modificadora de las condiciones establecidas en éste último» (STS de 13 de junio de 1990, Ar. 6.072).

La obligada estabilidad del convenio, y el consiguiente deber de paz, abarca también, como es lógico, a todos aquellos actos o negocios jurídicos a los que la Ley atribuye naturaleza de tal, como serán los acuerdos que ponen fin a una huelga, los obtenidos mediante avenencia en procedimiento de conflicto colectivo o similar (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 25 de marzo de 1987, Ar. 1.407), o los laudos arbitrales.

Cuando, por el contrario, el convenio colectivo que pretende modificarse durante su vigencia no posee carácter de tal, sino meramente extraestatutario, no existe el deber de paz en los términos en que éste es regulado por el Real Decreto-Ley porque no le resultan aplicables los preceptos del Estatuto definidores de la estabilidad del convenio colectivo (entre otros, la prohibición de concurrencia, como se desprende de la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 25 de mayo de 1987, Ar. 877). Así se declara en una importante sentencia del Tribunal Supremo de 4 de abril de 1988 (A.L. 1988, n.º 30), o también en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 2 de septiembre de 1991 (Ar. 4.824), pese a que en este último caso existan dudas derivadas de una confusa argumentación, de la acumulación de fundamentaciones claramente excedentes de la legalidad y de la inseguridad sobre el carácter extraestatutario del acuerdo contra el que se dirige la huelga.

El problema, en estos casos, debe quedar remitido al tradicional modo de análisis del principio *pacta sunt servanda* como fundante de una obligación de paz que afectaría sólo a los sin-

dicatos firmantes del convenio extraestatutario y, en su caso, en virtud del modo de vinculación de los miembros respecto del sindicato, a los afiliados a éste. El Tribunal Supremo consideró, en el caso citado, que los despidos impuestos exclusivamente a los afiliados —motivados sin duda por la creencia empresarial sobre la responsabilidad de aquellos afiliados por el incumplimiento del pacto implícito de paz— constituían actos discriminatorios y vulneradores de la libertad sindical. Ello implica, desde luego, que el incumplimiento del pacto no conlleva la ilicitud de la huelga y, probablemente, tampoco la responsabilidad directa del afiliado, sino, en su caso, del sindicato. Lo primero parece doctrina segura en virtud precisamente de nuestra específica regulación sobre derecho de huelga y convenios colectivos. Lo segundo queda, sin embargo, como tema abierto en nuestro Derecho.

### 2.3. *Admisibilidad de la huelga y «alteración» del convenio colectivo*

Si es la estabilidad del convenio colectivo la que determina la existencia del deber de paz, es evidente que cuando dicha estabilidad no está amenazada, el ejercicio del derecho de huelga es legítimo. Ello sucede, claro está, cuando ha concluido la vigencia del convenio colectivo, entendiéndose por tal no la vigencia de sus cláusulas sino del convenio mismo, de forma que, como se ha encargado de recordar la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 1987 (Ar. 744), es posible la huelga que pretende forzar una negociación durante el tiempo de prórroga de la vigencia de las cláusulas normativas del convenio producida como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto.

En segundo lugar, sucede también cuando, con anterioridad al término efectivo de la vigencia del convenio, se ha producido ya la denuncia del mismo en los términos y con el procedimiento previstos en el propio convenio y la huelga se plantea de cara a la negociación del convenio que va a sustituir el anterior. Así lo ha declarado reiteradamente el Tribunal Supremo en sentencias, entre otras, de 22 de septiembre de 1982 (Ar. 5.058), 18 de julio de 1988 (Ar. 6.167) o 24 de octubre de 1989

(Ar. 7.422), aunque, en mi opinión, con una argumentación equivocada.

En efecto, no creo que sea el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales una vez denunciado el convenio, el que justifique dicha posibilidad, como declara en estas sentencias el Tribunal Supremo. Y ello porque ni el deber de paz intrínseco al convenio estatutario constituye propiamente el contenido de una cláusula del convenio, sino un deber impuesto por ley y derivado de su vigencia, ni puede atribuírsele carácter obligacional en sentido estricto, dado que vincula no sólo a las partes firmantes, sino a todos los afectados por el convenio, de modo que el incumplimiento se sanciona con la ilicitud de la huelga y la responsabilidad contractual laboral del trabajador frente al empresario.

Sólo sobre la base de una concepción de las cláusulas obligacionales a que se refiere el artículo 86.3 del Estatuto distinta a la predominante en los Tribunales podría sostenerse tal criterio, aunque subsistiría la dificultad relativa a la falta de naturaleza de cláusula del deber de paz legal. Baste decir que, en mi opinión, y de conformidad con la posición sostenida sobre la estricta dependencia del deber legal de paz respecto de los preceptos del Estatuto reguladores de la estabilidad negocial, es ahora el resurgimiento del deber de negociar, inexistente durante la vida del convenio y que reaparece porque se trata de revisar un convenio ya vencido (art 89.1, párrafo segundo, ET), el que justifica la supresión del deber legal de paz. Vencimiento equivale aquí a denuncia, porque ésta no sólo posee la naturaleza de negocio jurídico que actúa la eficacia extintiva del cumplimiento del término, sino de propuesta de negociación en términos similares a los prevenidos en el primer párrafo del artículo 89.1 del Estatuto. Es la denuncia del convenio —y, precisamente por ello, la Ley exige la constancia de su forma y condiciones, así como del plazo de preaviso— la que restablece el deber de negociación y el derecho de negociar, y con ello, la posibilidad de ejercicio del derecho de huelga.

Para ello, por supuesto, la denuncia habrá de producirse en el plazo y la forma determinados en el convenio y la huelga será legítima en el momento en que, de acuerdo con el contenido

de la correspondiente cláusula, pueda considerarse exigible la reapertura de las negociaciones. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 7 de octubre de 1991 (Ar. 5.900), considera así ilegal la huelga convocada un día antes de efectuarse la denuncia del convenio, en solución que a primera vista podría estimarse en exceso rigurosa —rigor atenuado—, pero que se ajusta estrictamente a la legalidad. Según se expresa en dicha sentencia, no se ha «producido una denuncia de dicho Convenio y un fracaso en las negociaciones, como establece la sentencia del Tribunal Supremo de 18-7-1988 (R. 1988, 6167), para que pueda tener validez la convocatoria de huelga relacionada con un Convenio Colectivo», y «no se puede convocar jurídicamente una huelga en base a un desbloqueo de la negociación del convenio... cuando dicha negociación ni tan siquiera se había iniciado».

#### 2.4. *Admisibilidad de la huelga y sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981*

En su sentencia 11/1981, de 8 de abril, el Tribunal Constitucional declaró, al tiempo de justificar la constitucionalidad del artículo 11.c) del RDLRT, que «nada impide la huelga durante el período de vigencia del Convenio Colectivo cuando la finalidad de la huelga no sea estrictamente la de alterar el Convenio, como puede ser reclamar una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del Convenio». Y añadió: «Por otro lado, es posible reclamar una alteración del Convenio en aquellos casos en que éste haya sido incumplido por la parte empresarial o se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula *rebus sic stantibus*».

Se construyen, así, cuatro categorías de excepción o, como suele decirse, de límites al deber legal de paz, si bien una de ellas, la relativa al supuesto de incumplimiento, debe incluir no sólo la literalidad de la declaración del Tribunal —reclamar la alteración del convenio—, sino también, más directamente, la reclamación de su cumplimiento. Criterio que, si se quiere, podría igualmente extraerse de la licitud de la huelga dirigida a promover una determinada interpretación del convenio.

### a) Interpretación o aplicación del convenio

En efecto, las huelgas dirigidas a reclamar el cumplimiento del convenio o una determinada interpretación del mismo poseen igual función, que no es otra que la aplicación del convenio colectivo, es decir, el aseguramiento de su eficacia. Al dirigirse a la salvaguarda de los derechos reconocidos por la norma convencional, no difieren de cualquier otro supuesto en que se pretenda la interpretación o cumplimiento, es decir, la aplicación, de una norma jurídica estatal. Su problemática no se sitúa, por tanto, en el específico terreno de la relación entre huelga y negociación colectiva, sino, en su caso, en el terreno de la relación con los conflictos jurídicos o de intereses.

El valor de la sentencia del Tribunal Constitucional en este punto no es sólo el de delimitar el alcance del deber legal de paz, sino sobre todo el de garantizar la posibilidad de ejercicio del derecho de huelga en los conflictos jurídicos, es decir, en aquellos que versan sobre Derecho preexistente y pueden ser resueltos por los Tribunales de acuerdo con razonamientos objetivos y fundados en Derecho. De existir un problema de fundamentación jurídica en este supuesto de huelga, no surgiría en relación al convenio, sino a una eventual exclusividad de la función judicial. Pero, desde el momento en que el artículo 117.3 de la Constitución no puede leerse en estos términos y que el derecho a la tutela judicial no excluye el recurso a otras formas válidas en Derecho para la promoción y solución de los conflictos, la dificultad de fundamentación no se plantea. Si se añade a ello la ya conocida imposibilidad real de distinguir rigurosamente entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses, la solución dada por el Tribunal Constitucional se hacía evidente.

Esta relación se plantea con cierta claridad en el supuesto resuelto por la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 1988 (Ar. 6.167), donde, tras el fracaso de las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo de empresa, los trabajadores reclaman ante los Tribunales la aplicación de un convenio sectorial pactado con posterioridad y, tras obtener sentencia denegatoria, declaran huelga para exigir la adhesión a dicho convenio. El Tribunal Supremo considera lícita la huelga fundándose, de una parte, en la posibilidad de huelga una vez denunciado el convenio de empresa, pues el artículo 11.c) del

RDLRT, «como es obvio, no tiene por objeto mantener la paz laboral más allá de la vigencia de los Convenios Colectivos, sino solamente preservarla durante la misma», y, de otra, en la posibilidad de suscitar sucesivamente un conflicto jurídico o de interpretación y uno de intereses y reivindicación de mejoras, aun siendo materialmente idéntico el objeto, pues «la razón por la que se busca en uno y otro caso son radicalmente distintas», y el segundo, es decir, aquel en que «los trabajadores en defensa de sus intereses y para lograr unas concretas mejoras presionan a la empresa, y la presionan con medio legítimo y sin estar vinculados por pacto de paz laboral, es un conflicto de intereses ajeno al jurídico previo, y cuyos resultados son independientes».

Corresponde a los trabajadores la opción de plantear la interpretación o cumplimiento del convenio como conflicto jurídico o de intereses y, en este segundo caso, mediante el recurso a la huelga, y nada impide que esta opción se ejerza alternativa o sucesivamente, o incluso conjuntamente en la medida en que ello no resulta impedido por la Ley. Lo hacía el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo en los conflictos instados ante la autoridad administrativa, pero esta vía no es exigible para el recurso a los Tribunales, de acuerdo con la Ley de Procedimiento Laboral, y es en todo caso una fase previa a la intervención judicial. Sólo podrían existir dudas sobre su licitud, pero ahora por otra razón, en caso de que se suscitase como una huelga dirigida a presionar directa e inmediatamente sobre la independencia judicial, pero ni suele ser el caso, ni sería, desde luego, fácilmente demostrable.

Para cerrar este punto, sólo conviene añadir que la huelga en el específico caso de incumplimiento del convenio no se corresponde, como a veces se dice, con la excepción de incumplimiento contractual, puesto que no tiene realmente como función la liberación del propio cumplimiento ante el incumplimiento de un contrato por la contraparte, sino la exigencia del cumplimiento de una norma mediante un acto colectivo que actúa un interés de este carácter. En este, como en todos los casos de huelga lícita, ésta no es una suma de actos individuales, sino un acto de naturaleza colectiva, ni es tampoco propiamente un acto de los firmantes del pacto, sino de los trabajadores afectados por la norma.

## b) Reivindicaciones ajenas al convenio colectivo

Mayor interés suscita la posibilidad de huelga en el supuesto de «reivindicaciones que no impliquen modificación del convenio». El fundamento de esta posibilidad es también enteramente lógico: puesto que la huelga no pretende modificar el convenio, no afecta a su vigencia y estabilidad. No es, sin embargo, tan fácil de aplicar debido a la dificultad de precisar qué debe entenderse por reivindicaciones que no impliquen la modificación del convenio.

Desde luego, el supuesto cubre todos los casos de huelga que sean ajenos a la negociación colectiva o, si se quiere, a la fijación con carácter general de normas reguladoras de las relaciones de trabajo incluidas en su campo de aplicación, como serían las huelgas arriba reseñadas. Pero entenderlo así es limitarse a declarar que el convenio no genera un deber absoluto de paz, afirmación tan obvia que no ha podido ser la intención del pronunciamiento del Tribunal Constitucional dado que ya está implícita —o incluso explícita— en sus múltiples afirmaciones sobre el contenido y límites del derecho de huelga. Lo que el Tribunal Constitucional está señalando es, sin duda, más allá de lo anterior, que la huelga es posible cuando no afecte a cuestiones o materias «reguladas» por el convenio.

De forma muy general puede desprenderse esta apreciación de la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 30 de enero de 1981 (Ar. 611), que declara la nulidad de un convenio colectivo por vulneración de la prohibición de concurrencia, pues no cabía otro convenio colectivo «sobre la misma materia» en un ámbito territorial inferior. Si se recuerda la relación expuesta entre el artículo 11.c) del Real Decreto-Ley y el artículo 84 del Estatuto, la matización en torno a la «misma materia», aquí prevista para la concurrencia, es igualmente aplicable a la definición de huelga novatoria.

La dificultad radica, en todo caso, en definir adecuadamente el alcance del deber de paz con respecto a las materias contempladas o no en el convenio. Es patente que el convenio colectivo no define su contenido a la vez por vía positiva y negativa, de forma tal que pudiera considerarse que toda materia no contemplada en él, o todo aspecto no expresamente pre-



visto de cualquier materia contemplada, ha sido objeto de un acuerdo de exclusión de tratamiento hasta la próxima negociación colectiva. Pero es también evidente que el convenio representa un pacto de cesiones recíprocas donde determinadas reivindicaciones terminan necesariamente por excluirse —pacto negativo— a cambio de las mejoras obtenidas.

En ocasiones, el acuerdo de voluntades se traduce en el mantenimiento de temas abiertos que podrán, o incluso deberán, ser negociados con posterioridad a la firma del convenio pero durante su vigencia, y a veces esa voluntad se plasma expresamente en cláusulas concretas y precisas. En otras ocasiones, la voluntad de las partes ha consistido precisamente en aplazar la materia en cuestión hasta una futura negociación debido a la imposibilidad de acuerdo y en función del equilibrio negocial que se consideró finalmente razonable. El tratamiento de ambos supuestos en el tema que nos ocupa ha de ser forzosamente distinto, y sólo podrá concretarse mediante un proceso de interpretación del convenio que, al versar también sobre un contrato, habrá de tener en cuenta la averiguación de la voluntad de las partes. El análisis del equilibrio negocial es, obviamente, un factor de primordial importancia, siempre, en todo caso, que no pretenda trasladarse el equilibrio del convenio colectivo a un presunto equilibrio de las condiciones de trabajo en la relación individual, de manera que este último quede cerrado hasta una próxima negociación colectiva.

Esta técnica —combinada con alguna otra— es la que ha sido utilizada por el Tribunal Supremo en sus sentencias de 14 de febrero y 30 de junio de 1990 (Ar. 1.088 y 5.551, respectivamente). En ambos casos se discutía la licitud o ilicitud de una huelga de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, producida como consecuencia de una reclamación colectiva de modificación en la denominación y clasificación profesional previstas en el convenio.

La primera de las sentencias citadas fundamenta la inexistencia de vulneración del artículo 11.c) del RDLRT y, por consiguiente, la licitud de la huelga, en que ésta no tuvo la finalidad de modificar el convenio, sino la de adecuar la categoría profesional a disposiciones internacionales, y no requiere, por tanto, mayores comentarios. La segunda, con mayor interés en el tema

que nos ocupa, lo hace basándose en una interpretación del texto del convenio que, según estima la Sala, «no contiene un Ordenamiento cerrado que impida su modificación durante todo el tiempo de su vigencia»; y, si bien un precepto del convenio disponía que la normativa convencional sobre categoría profesional seguiría vigente hasta que las partes aprobasen un nuevo Ordenamiento, y creaba para ello una Comisión destinada a establecer los criterios de esa reordenación, el Tribunal considera que ello no puede entenderse como una «renuncia al ejercicio del derecho de huelga cuando la misma tuviera por objeto alterar la reclasificación reivindicada, pues tal renuncia no sería conciliable con la persistencia del proceso de negociación».

Con otros condicionantes, el tema ha sido abordado también por el Tribunal Constitucional en su sentencia n.º 38/1990, de 1 de marzo. En ella se reconoce la licitud de una huelga en reclamación del incremento de un plus de nocturnidad vigente en la empresa, cuya fuente originaria no consta, y que era de cuantía superior al establecido en el convenio colectivo aplicable. El Tribunal Constitucional afirma que mediante dicha huelga «no se buscaba la alteración del convenio colectivo vigente en la empresa, puesto que se trataba de un aspecto de la relación de trabajo que venía regulado por otras fuentes; tampoco se pretendía adelantar la fecha del término de acuerdo o pacto alguno, puesto que no consta que el sistema de retribución del trabajo nocturno establecido en la empresa tuviera una duración predeterminada o, menos aún, que ese plazo no hubiera concluido».

Se trata, como se ve, de un caso límite, pues si bien es cierto, como afirma el Tribunal, que «la cuantía del plus de nocturnidad no se regía por el convenio, sino por una regla de distinta naturaleza vigente desde hace varios años», de forma que la huelga no pretendía una modificación formal del convenio, también lo es que constituía una materia regulada en el convenio colectivo que, sin duda, poseería también cláusulas sobre respeto a las condiciones más beneficiosas y sobre absorción y compensación, como es usual, y habría previsto por tanto el problema planteado. Las razones de la licitud son, claro está, el hecho de que la concreta condición de trabajo en cuestión no estuviera incluida en el convenio, sino en fuente distinta, que mantiene su propia autonomía y la consideración de que esta fuente no estaba igualmente sometida a un deber de paz. Es claro, en cam-

bio, que en defecto de tal fuente no hubiera sido posible la huelga para introducir por primera vez la mejora en relación al convenio vigente.

c) Alteración justificada del convenio colectivo

Por lo que respecta ahora a la posibilidad de huelga para reclamar directamente una modificación del convenio, ésta se predica por el Tribunal Constitucional tanto en caso de un «cambio absoluto y radical de las circunstancias que permitan aplicar la llamada cláusula *rebus sic stantibus*», como en el supuesto en que el convenio «haya sido incumplido por la parte empresarial». Ambos supuestos poseen mayor complejidad que los anteriores.

En los dos casos parece claro que el Tribunal Constitucional está limitándose a aplicar un principio derivado del Derecho de contratos, es decir, a atraer hacia el Derecho de la negociación colectiva reglas que derivan del significado también contractual del convenio. Ello debiera traducirse en la aplicación estricta de los efectos y procedimientos que el Derecho civil promueve para los casos contemplados.

Es sabido ya que, en términos generales, la alteración de circunstancias no debe incidir sobre la obligación de cumplimiento y que sólo excepcionalmente cabe solicitar la rescisión ante un cambio radical y absoluto, no previsto ni previsible. Esta es la razón por la que personalmente estimo que sólo resulta posible promover la modificación *ante tempus* del convenio mediante el recurso a la huelga cuando, de acuerdo con el Derecho civil de contratos, se dan las circunstancias excepcionales justificativas para ello, ya se trate propiamente de la cláusula *rebus sic stantibus*, como quiere el Tribunal Constitucional, o de la excesiva onerosidad sobrevenida, la desaparición de la base del negocio o cualquier otra fórmula similar dirigida a igual finalidad. No creo, por el contrario, que el Tribunal Constitucional haya elaborado una teoría específica de la alteración de las circunstancias en la negociación colectiva, pues carecería de base normativa para ello, y no resulta posible entender su declaración como creadora de un principio jurídico propio del Derecho de

convenios que permita una interpretación autónoma y expansiva.

Esta apreciación limitativa está en la base de la jurisprudencia laboral, extraordinariamente reticente a aplicar la cláusula *rebus sic stantibus* al convenio colectivo afectado por una modificación de las circunstancias. El Tribunal Central de Trabajo ha rechazado en diversas sentencias esta aplicabilidad. Lo ha hecho en el supuesto de cláusulas que preveían un complemento de jubilación que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, permitiera alcanzar un determinado nivel del salario real, y que se vieron lógicamente afectadas por las modificaciones de aquellas prestaciones originadas por la Ley 26/1985, de 31 de julio, de Racionalización de la estructura y la acción protectora de la Seguridad Social (sentencias del TCT de 3 y 20 de abril de 1987, Ar. 9.052 y 9.078). Lo ha hecho también en el caso de la garantía convencional de una cuantía mínima de incentivos salariales en razón a un porcentaje del salario base, que se vio afectada por la elevación sucesiva de este salario (sentencia del TCT de 28 de noviembre de 1985, Ar. 6.672). Por fin, en el de previsión de percepción de comisiones por ventas, afectadas por transformaciones económicas que llevaron a la empresa a considerar legítima la elevación del importe de las ventas para la aplicación de un determinado escalón del cálculo de las comisiones (STCT de 9 de junio de 1986, Ar. 5.310).

La doctrina sentada por estas sentencias se adecuaba a lo acabado de exponer: primero, reconocimiento de que la posibilidad de alteración constituye una derivación estricta del Derecho civil y requiere, por tanto, la estricta aplicación de los requisitos fundadores de la cláusula *rebus sic stantibus*; segundo, declaración de la excepcionalidad del recurso a la citada cláusula en los convenios colectivos, y tercero, reconocimiento de la escasa adaptabilidad de la misma a la mecánica de la negociación colectiva tal como la diseña nuestro Ordenamiento.

La cita es larga pero posee interés: «Es cierto que la Sala tiene declarado que la invocada cláusula puede estimarse implícita en los contratos de tracto sucesivo —sentencia de 30 de noviembre de 1982 (R. 6.877)—; pero no lo es menos que al sentar la indicada doctrina ha cuidado en señalar, siguiendo criterios jurisprudenciales establecidos al respecto —SSTS, Sala 1.<sup>a</sup>, de

17 de mayo de 1957 (R. 2.164) y 6 junio de 1959 (R. 3.026)— que la apreciación de su concurrencia ha de hacerse en términos cautelosos y prudentes, por constituir tal cláusula excepción al principio *pacta sunt servanda* (arts. 1.091 y 1.258 del Código Civil), requiriendo en todo caso la concurrencia de determinados requisitos, tales como la existencia de alteración extraordinaria de las circunstancias respecto de las existentes al momento de celebración del contrato, carácter imprevisible de la indicada alteración, que ésta produzca una desmedida desproporción en las respectivas prestaciones causante del rompimiento del sinalagma contractual e inexistencia de otro medio hábil para superar el perjuicio. Pero es que, además, como precisan las sentencias, también de esta Sala, de 28 de noviembre de 1985 (R. 6.672) y 9 de junio de 1986 (R. 5.310), la cláusula invocada o las doctrinas más modernas que tienden a dar solución a los problemas que plantean en los contratos de larga duración los cambios sustanciales de circunstancias —teoría de la base del negocio—, son de discutible aplicación a la negociación colectiva, dado que su limitada vigencia y fundamentalmente la libertad de las partes para generar nuevos y posteriores convenios, hacen más dinámica la solución para situaciones de desequilibrio que puedan sobrevenir» (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 3 abril de 1987, Ar. 9.052).

En una ocasión, de evidente interés general, el Tribunal Constitucional ha aplicado su tesis de la alteración de circunstancias, si bien en este caso para posibilitar, como parece más adecuado en Derecho, la rescisión del convenio con respecto a la cual la modificación es una mera consecuencia derivada. Me refiero al conocido caso de la influencia de la reducción de la jornada máxima, efectuada por la Ley 4/1983, de 29 de junio, en los convenios colectivos vigentes. La sentencia n.º 210/1990, de 20 de diciembre, dictada en cuestión de inconstitucionalidad, declara que no constituye exigencia constitucional derivada del derecho a la negociación colectiva la inaplicabilidad de la Ley hasta el término de la vigencia de los convenios colectivos. Y añade: «Ahora bien, y al margen de lo anterior, si se pudiera razonablemente concluir que el equilibrio interno del Convenio ha quedado sustancialmente trastocado tras la posterior promulgación de una Ley que afectara a sus contenidos reguladores, ello... no tendría como consecuencia la invalidación o inaplica-

ción de la Ley, sino, en su caso, la readaptación del convenio a la vista del cambio del contexto legal en que aquél fue suscrito. En efecto, este Tribunal ha dicho que es posible reclamar “una alteración del convenio” en aquellos casos en los que se haya producido “un cambio absoluto y radical de las circunstancias que permitan aplicar la llamada cláusula *rebus sic stantibus*” (STC 11/1981, fundamento jurídico 14). En consecuencia, quien alegue y acredite que una Ley, dictada vigente el convenio colectivo, provoca el mencionado cambio absoluto y radical de las circunstancias, podría pedir la rescisión del convenio, pero en ningún caso pretender, con amparo en el artículo 37.1 CE, la postergación de la plena efectividad de la norma legal, contrariando así lo en ella decidido respecto a su aplicación en el tiempo» (F.J. n.º 3).

El cambio de circunstancias al que se refiere la jurisprudencia puede ser tanto interno como externo al convenio. El primer supuesto suele ser expresamente contemplado en la generalidad de los convenios colectivos a través de las cláusulas de vinculación a la totalidad y de la expresa o implícita previsión de las consecuencias de la anulación de algún precepto convencional. Si ello es así, habrá que estar a la regulación específica que se haya previsto. El segundo, en cambio, no suele estar regulado, y es entonces cuando podría plantearse el problema. Es éste el caso resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia citada, donde se suscita, por cierto, quizá el más evidente y directo supuesto de cambio externo de circunstancias, mucho más intenso, sin duda, y más fácilmente acreditable que el cambio de circunstancias económicas o sociales. No carece, por tanto de interés que sea tratado con el mismo rigor y excepcionalidad que en la S. 11/1981, como demuestran las expresiones prudenciales que se utilizan.

Por lo que respecta al supuesto de previo incumplimiento empresarial del convenio, la parte afectada podrá reclamar, de acuerdo con el artículo 1.124 del Código Civil, la resolución del convenio y, partiendo de ella, la renegociación del mismo, sin perjuicio de la exigencia de cumplimiento para la que también resulta legítimo el ejercicio del derecho de huelga. Por lo que se dirá a continuación, carece de trascendencia que el Tribunal Constitucional predique la posibilidad de modificación del convenio y no aluda a la resolución seguida de su subsiguiente al-

teración, del mismo modo que en el caso de cambio de circunstancias no hay contradicción entre los dos pronunciamientos aparentemente contrarios de las sentencias 11/1981 —posibilidad de alteración— y 210/1990 —posibilidad de rescisión—.

Es, en mi opinión, descartable que la adaptación del convenio al cambio de circunstancias pueda ser realizada por la Jurisdicción social a través del planteamiento de un conflicto colectivo jurídico, pues, aun siendo jurídica la base sobre la que se plantea, la eventual adaptación y su contenido constituyen el resultado de un conflicto de intereses. La solución sólo puede producirse mediante la negociación entre las partes, y la diferencia entre un sistema y otro de los expuestos no radica tanto en la técnica formal de tratamiento del tema como en el mantenimiento o no de las condiciones establecidas en el convenio resuelto, o simplemente renegociable, durante el período de renegociación.

La lógica civilista que justifica esta excepción a la estabilidad del convenio colectivo debería implicar en principio la revocación absoluta del mismo, excluyendo con ello el mantenimiento siquiera provisional de las cláusulas del convenio resuelto, lo que debiera traducirse en el retorno a la situación precedente. Pero ello carece de sentido en materia de convenios colectivos, cuya función social consiste en la regulación de las condiciones de trabajo durante un período determinado, que están llamados a una sustitución periódica por un nuevo convenio, y con respecto a los cuales la Ley garantiza la continuidad de las condiciones previstas hasta la suscripción del pacto sustitutivo. El convenio colectivo estatutario no es sólo un contrato sino también una norma, y el efecto civil típico en materia contractual, que debiera implicar la vuelta al mantenimiento prorrogado de las cláusulas del convenio precedente, sólo sería adecuado en nuestro caso a la institución de la nulidad de normas que no es, ciertamente, lo que se produce en este caso.

Las singulares características del convenio en nuestro Derecho no permiten una estricta aplicación de las consecuencias del esquema civil. Y si no es discutible que este esquema se integra en la dinámica negocial debido al significado también contractual del convenio colectivo, sus efectos no pueden ser en todo caso los mismos. Ante la ausencia de una norma legal expresa

que prevea esta situación, creo que la solución habrá de ser la siguiente: primero, en caso de existir una disposición concreta en el convenio que, partiendo del principio de vinculación a la totalidad, prevea el modo de operar en caso de ruptura del equilibrio negocial, ella será la aplicable, siquiera por analogía, pues suele preverse para un cambio de circunstancias interno y no externo; y segundo, en caso de no existir tal disposición porque la habitual cláusula de vinculación a la totalidad no lleve consigo ninguna previsión sobre el modo de proceder a la readaptación del convenio y sobre el modo y efectos de constatación del cambio de circunstancias, habrá que considerar que la resolución del convenio, que constituye la base para originar la posterior alteración, deberá actuarse a través de la específica técnica establecida en el Derecho estatutario de convenios, que es la de la denuncia, en este caso anticipada. Dicha actuación arrastrará lógicamente sus efectos: es decir, la decadencia del deber legal de paz y el renacimiento del deber de negociar. Todo ello sin perjuicio, por supuesto, de que tal denuncia, al estar fundada en principios estrictamente jurídicos —incumplimiento del convenio o alteración radical de las circunstancias—, será siempre susceptible de control judicial.

### III. LA REGULACION NEGOCIAL DEL DERECHO DE HUELGA

La estricta dependencia del significado del convenio colectivo como elemento para el análisis y valoración del deber legal de paz, se hace más compleja al referirnos a la capacidad de regulación de la huelga por el convenio colectivo. En este caso son, básicamente, consideraciones referidas al derecho de huelga las que determinan aquella valoración.

Bajo los términos de cláusulas de paz o cláusulas de tregua se conocen en la doctrina científica y en la práctica negocial aquellos pactos establecidos en un convenio colectivo por los que se excluye o limita el ejercicio del derecho de huelga. Tradicionalmente, el análisis se centra en los pactos de mayor radicalidad —los de «renuncia» al ejercicio de la huelga— y, quizá por la fácil traslación de la dualidad «deber de paz relativo» ínsito al convenio y «deber de paz absoluto» pactado en el conve-



nio, termina por equipararse el pacto de paz o de tregua al pacto de «renuncia».

Como es obvio, la riqueza de la práctica negocial es superior a esta simplificación. Existen ciertamente pactos de paz plenos, pero existen también pactos de paz limitados a una modalidad o un supuesto de huelga. Existen pactos que simplemente limitan, reducen o condicionan el ejercicio del derecho de huelga. Existen, por fin, pactos reguladores de requisitos de huelga o determinantes de alguno de sus efectos.

Difícilmente asiste a todos la capacidad expresiva del concepto «pacto de paz». Pero frente a una terminología acuñada parece ineficaz la elaboración de otra más precisa que, por lo mismo, estaría dotada de mayor complejidad. Aceptando, pues, las expresiones tradicionales, baste con decir que en ellas se integran todas aquellas cláusulas de un convenio colectivo en que, de forma directa o indirecta, se excluye, limita o regula el ejercicio del derecho de huelga.

Más allá de la función social o directamente política de estas cláusulas en el ámbito de las relaciones laborales, el análisis jurídico se centra en la validez de las mismas en sus diversas modalidades, en su alcance subjetivo, es decir, en la determinación de los sujetos obligados por ellas y en los efectos de un eventual incumplimiento de las mismas.

Prácticamente la total unanimidad de la doctrina atribuye a tales cláusulas —y con ello resuelve aquellos problemas— el carácter de cláusulas *obligacionales*. Quiere decirse con ello que vinculan únicamente a los sujetos firmantes del convenio colectivo, que son válidas en la medida en que limitan su ámbito de vinculatoriedad a tales sujetos y que los efectos del incumplimiento se traducen exclusivamente en la responsabilidad contractual frente a la contraparte y, singularmente, en la responsabilidad indemnizatoria por los daños causados.

Dicha unanimidad sobre la naturaleza obligacional de las cláusulas de paz parece excluir cualquier posibilidad de debate sobre el tema. Sin embargo, el debate es no solamente posible, sino necesario, pues bajo las fórmulas habituales se esconden dificultades de comprensión y explicación de la normativa y la realidad vigentes.

## 1. La distinción entre cláusulas normativas y obligacionales

La distinción entre cláusulas normativas y obligacionales es, como se sabe, una distinción tradicional en el Derecho de convenios, cuyo significado no es, sin embargo, siempre unívoco. La distinción deriva del doble carácter normativo y contractual del convenio colectivo y atiende a la diferencia entre el contenido del convenio dirigido a regular las relaciones de trabajo de los sujetos afectados por él y el contenido regulador de las relaciones directas entre las partes firmantes del mismo.

Indicativas inicialmente de una diferencia en la forma y naturaleza de la obligación y, por ello, de una distinta naturaleza jurídica, la distinción se atenúa cuando se centra prioritariamente en el ámbito de afectación. En tal caso, la distinción posee exclusivamente una función clasificatoria y atiende simbólicamente al doble carácter del convenio, pero carece de un preciso significado conceptual puesto que ya no genera conclusiones sobre el carácter de la cláusula, su modo de obligar o los efectos del incumplimiento y el modo de hacerlo valer en juicio.

Por poner sólo un ejemplo, es cláusula obligacional, en el sentido del ámbito de vinculatoriedad, aquella que atribuye algún derecho de acción sindical al sindicato pactante, pero su cumplimiento estricto puede ser exigido frente a cualquier empresario afectado por el convenio, y los Tribunales, en su caso, no se limitarán a declarar la responsabilidad por incumplimiento, sino que ordenarán la ejecución estricta, razón por la cual en ocasiones se ha denominado a este tipo de cláusulas como «normativas indirectas». Y si el cumplimiento de una cláusula tal requiere algún comportamiento activo del empresario no directamente coercible, la vulneración se traducirá en una indemnización resarcitoria, pero ya no en razón a la naturaleza de la cláusula, sino a su contenido.

Decir que las cláusulas obligacionales son aquellas que vinculan exclusivamente a las partes pactantes y que, por tanto, aquellas cláusulas que sólo vinculan a las mismas son obligacionales, es una obviedad que puede cumplir una función de ordenación pedagógica. Atribuir, en cambio, una presunta naturaleza obligacional *a priori* a un determinado tipo de cláusulas y

afirmar *a posteriori* que, por ello, sólo vinculan a las partes, o constituye una afirmación debidamente demostrada o incurre en petición de principio.

Se ha señalado en muchas ocasiones que la distinción, en su significado habitual, no agota toda la riqueza de contenido de un convenio colectivo, y a ello atiende el concepto de cláusulas normativas indirectas u otros similares. Existen, así, cláusulas de delimitación del convenio, tales como las que fijan el ámbito de aplicación, el período de vigencia, etc., que en nuestro Derecho se corresponden con el denominado «contenido mínimo» del convenio colectivo a que se refiere el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, que no tienen cabida en ninguno de los dos términos. Existen cláusulas que, estableciendo exclusivamente obligaciones para las partes, son, sin embargo, reguladoras de materias que afectan a terceros, tales como las de ordenación de la negociación colectiva. Existen, por fin, cláusulas cuyo significado no se ajusta en puridad a ninguno de los dos tipos de cláusulas, como son las de carácter sindical, de empleo, de solución de conflictos, etc.

No es difícil apreciar que un mismo contenido material de un pacto correspondiente a este último tipo puede formar parte de cláusulas que limiten su ámbito de aplicación a los sujetos firmantes del convenio o se extiendan a los trabajadores y empresarios, o a los sujetos colectivos, simplemente afectados por él. Y tampoco lo es constatar que los efectos del incumplimiento pueden, según los casos, situarse exclusivamente en el ámbito de las relaciones entre las partes o de forma exclusiva o conjunta en un ámbito externo a los firmantes. Hablar de cláusulas normativas y obligacionales en este contexto carece ya en buena parte de interés, pues ni ordena debidamente el plural contenido de un convenio ni establece consecuencias seguras.

En nuestro Derecho el problema se complica porque la distinción ha sido normativamente recogida, de forma expresa en el artículo 86.3 del Estatuto y de forma implícita en los artículos 9.º del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre extensión de convenios colectivos y 5.º de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social. Junto a las consideraciones de teoría general, fundadas normalmente

en otros Ordenamientos, los estudios españoles han debido versar sobre estos preceptos dando lugar a diversos trabajos clarificadores.

La distinción inicial entre uno y otro tipo de cláusulas se ha centrado en nuestro Derecho en la clásica diferenciación entre regulación de las relaciones laborales y regulación de las relaciones entre las partes, con apoyo en la aparente dualidad expresada en el artículo 85 del Estatuto sobre las diversas materias que pueden formar parte del contenido del convenio. En reiterada jurisprudencia, los Tribunales han expresado bajo una u otra fórmula que «el contenido obligacional del Convenio está constituido por aquellas cláusulas que imponen a las partes compromisos de carácter instrumental, mediante los que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas en el mismo, como pueden ser las reglas de negociación articulada y medios de solución de conflictos, las obligaciones de paz laboral, el establecimiento de comisiones paritarias y otras de naturaleza semejante; mientras que el contenido normativo de un Convenio comprende normas jurídicas sobre las relaciones individuales de trabajo, regulando el régimen jurídico de trabajadores y empresarios no intervinientes en la negociación colectiva, a quienes afecta como si de una Ley se tratara» (por ejemplo, sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 5 de abril de 1989, Ar. 159; 13 de julio de 1988, Ar. 4.909; 11 de mayo de 1988, Ar. 199; 8 de octubre de 1987, Ar. 21.156; 22 de mayo de 1987, Ar. 11.671; 21 de abril de 1986, Ar. 2.992; 19 de julio, Ar. 5.115; 24 de mayo de 1983, Ar. 5.040; etc. O, también, sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 7 de mayo de 1991, Ar. 3.078, y 15 de mayo de 1991, Ar. 3.098; etc.).

En algunas ocasiones, también con apoyo doctrinal, se ha centrado el análisis de algunas cláusulas dudosas en el hecho de que la cláusula en cuestión sea inmediata y directamente aplicable a los sujetos afectados o requiera de algún complemento de actuación de las partes, señalando que «cláusulas normativas son aquellas que contienen el reconocimiento de un derecho que se hace efectivo para los trabajadores entrando en su acervo patrimonial, y por el contrario las obligacionales son las que contienen la prevención de un derecho no inmediato pero que en ciertas circunstancias puede hacerse efectivo» (por ejemplo, sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de enero de 1990, etc.).

Por fin, ha existido una corriente jurisprudencial minoritaria que, coherente con la función principal de la distinción y la naturaleza de los conflictos en que la discusión se plantea, ha puesto el acento sobre la lógica de la perdurabilidad de la cláusula una vez denunciado el Convenio, conforme al artículo 86.3 del Estatuto. Se ha declarado así que «el precepto discutido —falso, desde luego, de un sentido de plena univocidad— no es posible entenderlo apriorísticamente, o en un sentido dogmático, pues ello dependerá del mismo significado de la particular cláusula controvertida o del problema o litigio de que se trate, esto es, que el sentido “obligacional o normativo”, aparte de su prístina acepción conceptual, habrá de responder a una hermenéutica de entendimiento ajustado de la sanción en cuanto a la prórroga o no de la vigencia de la cláusula, por lo que sí, razonablemente (metodología judicial tan de equidad como el “logos” de lo razonable) se estima que una cláusula o precepto pactado, por su contenido o “carácter”, no cabe entenderlo prorrogado tras la denuncia del convenio, y otra sí en cambio, al no estar, por ejemplo, condicionada en su pura dimensión de vida temporal a la prevista vigencia en el convenio colectivo, entonces sí cabrá hablar de contenido “obligacional” o “normativo”, respectivamente; en definitiva esa posibilidad de prolongación ajustada y razonable de vigencia de la cláusula a pesar de la denuncia del convenio puede ser un factor determinante o inspirador en todo caso» (por ejemplo, sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 21 de julio de 1988, Ar. 396; 22 de mayo de 1987, Ar. 11.671; etc.).

Las tres posiciones expresadas son parcialmente correctas pues, bajo reserva de defecto analítico o valorativo que no es abstractamente evitable en ninguna de ellas, son susceptibles de ofrecer, según los casos, resultados aceptables. En todo caso, son también parcialmente insuficientes.

La primera lo es porque convierte en problema dogmático lo que, de acuerdo a la lógica del artículo 86.3 del Estatuto, debiera ser fundamentalmente un problema metodológico, y porque no permite una unívoca correspondencia entre naturaleza de la cláusula y efectos de la denuncia del convenio. Así, el establecimiento de una Comisión Paritaria se estima como cláusula obligacional, pero parece obvia su continuidad para la interpretación de un convenio ya vencido pero prorrogado en virtud del

mandato del artículo 86.3, pues es instrumental necesaria para la eficacia de las cláusulas prorrogadas. Lo mismo sucede, por ejemplo, con el establecimiento de un sistema de solución de determinados conflictos colectivos derivados del convenio prorrogado. Y en uno y otro caso no es descartable que las diversas funciones que se pueden atribuir a la Comisión Paritaria, o los diversos tipos de conflictos sobre los que puede recaer el procedimiento de solución pactado, atraigan una distinta solución en cuanto a la prorrogabilidad o no de la cláusula.

La segunda es parcialmente incorrecta porque, desde un punto de vista teórico —y a veces también práctico—, tiende a confundir el presunto problema de la naturaleza obligacional o normativa de una cláusula con su carácter perfecto o no, y, por tanto, con consideraciones sobre su ejecutividad material y no meramente sustitutiva.

La tercera lo es, por fin, porque siendo correcto el esquema metodológico utilizado, no diferencia adecuadamente un problema de delimitación conceptual del contenido del convenio con un problema de vigencia de este contenido. En efecto, la posición del Tribunal se dirige a determinar la vigencia de determinadas cláusulas dudosas mediante un análisis expresivo de la voluntad de las partes en cuanto a la vigencia, lo que, siendo enteramente lógico, no precisa del recurso ni al artículo 86.3 ni a la teoría sobre la naturaleza de las cláusulas. De esta forma, por ejemplo, la cláusula que determina la conversión en contratos indefinidos de los contratos temporales existentes en el momento del pacto, es cláusula normativa pero no se prorroga después de la denuncia porque se trata de una obligación de tracto único satisfecha o, si se quiere, de una norma que ya agotó su eficacia. El análisis y la solución son los mismos que para aquella cláusula, obviamente normativa, que ordena el abono de una paga extraordinaria especial en un concreto año prefijado dentro del período de vigencia del convenio.

La comprobada existencia de cláusulas «obligacionales» que se prorrogan y «normativas» que no, debiera conducir o bien a efectuar el análisis de forma inversa a la habitual (es decir, al modo de la posición minoritaria de la jurisprudencia: son obligacionales las cláusulas que no se prorrogan y normativas las que se lo hacen), o bien, como parece más lógico, a superar

la distinción tradicional y no atribuirle una función específica unívoca. Porque si bien se atiende, parece claro que en los problemas derivados de la calificación como obligacional o normativa de una u otra cláusula aparecen implicadas cuestiones muy diferentes que requieren análisis de distinta naturaleza y conducen a diferentes soluciones, de forma que no resulta posible una elaboración general única. Hay, así, problemas de naturaleza y forma de obligar de las cláusulas, de determinación de los sujetos obligados por ellas, de actuación en juicio, de ejecutividad de las cláusulas, de vigencia, de responsabilidad por el incumplimiento, etc.

Ya hace tiempo se puso de manifiesto que el problema derivado del artículo 86.3 del Estatuto consistía en haber confundido la parte con el todo y haber recogido una clasificación omnicomprendensiva cuando lo único pretendido era establecer la decadencia tras la denuncia del convenio de las cláusulas de paz laboral. La conclusión es básicamente correcta, si bien creo que con respecto al tema que tratamos debe extenderse más allá de tal precisión: para afirmar, de un lado, que el carácter *obligacional* de las cláusulas de paz debe ser todavía demostrado; para ampliar, de otro, el concepto de «cláusula de paz» a efectos de la decadencia de la cláusula con posterioridad a la denuncia; para concluir, por fin, que la propia referencia a la distinción de cláusulas, tal y como se efectúa normalmente, es ya realmente ineficaz para el fin pretendido.

La función del artículo 86.3 del Estatuto —y, por tanto, la lógica a que responde— no es otra que la de garantizar la continuidad de los derechos y obligaciones generados por el convenio colectivo hasta su sustitución por un nuevo convenio, es decir, la de asegurar la continuidad de las condiciones pactadas, haciéndolo compatible con la pérdida de vigencia del convenio y la reapertura del proceso de negociación. Garantía, pues, a la vez de la estabilidad y continuidad del convenio y de la sustancial inestabilidad implícita en la renegociación que puede conducir tanto al mantenimiento, como a la mejora, como a la supresión de condiciones previamente obtenidas.

Consecuente con el carácter no solamente contractual sino normativo del convenio y con la función social que cumple, el precepto otorga a una de las partes un plus de capacidad nego-

ciadora, como es el derecho a partir políticamente de lo ya adquirido, pero en términos tales que ello no imposibilite jurídicamente la libertad de negociación. De ahí el equilibrio alcanzado que, guardando algún tipo de relación con la tradición de la distinción entre cláusulas normativas y obligacionales, no se adecúa ya a esa tradición, pues responde a una lógica diferente.

Si ello es así, es evidente que la pretensión del artículo 86.3 del Estatuto no es otra que la de liberar a las partes de los compromisos limitadores de la libertad de negociación hacia el futuro con posterioridad a la denuncia del convenio, lo que, de un lado, excede de la mera referencia a las cláusulas de paz y, de otro, si bien abarca algunas de ellas, no lo hace igualmente con todas.

Así, por ejemplo, la obligación de acudir a un determinado procedimiento para la solución de conflictos de interpretación o aplicación de los preceptos del convenio, excluyendo el recurso a la huelga, no decae en virtud de la denuncia, pues sirve a la eficacia del contenido prorrogado en tanto la prórroga se mantenga y carece de incidencia sobre la libertad de negociación del nuevo convenio colectivo. Lo hace, en cambio, por ejemplo, el compromiso que establece un procedimiento prefijado, distinto de la libre negociación, para la regulación de una determinada materia no resuelta definitivamente en el convenio colectivo, pues limita las posibilidades de negociación futura. Es, en definitiva, la lógica del artículo 86.3 del Estatuto la que determina la continuidad o decadencia de unas u otras cláusulas, incluso con independencia de que, en razón a los sujetos vinculados por ellas, hayan sido calificadas de obligacionales.

Mayor cercanía a la distinción tradicional poseen los restantes preceptos que la contemplan, aunque su lógica sea también específica. El artículo 5.º de la LISOS se adecúa a la función atribuida a un sistema de inspección y control de los derechos laborales y por eso considera incumplimiento sancionable el que recae sobre el contenido normativo del convenio, dado que pretende la garantía de los derechos de los trabajadores y no el aseguramiento del cumplimiento de los pactos entre partes. Pero, por ser ésta la función, el análisis deberá ser cuidadoso y atender también a la incidencia más o menos indirecta que tenga el contenido incumplido sobre tales derechos.



Por su parte, el artículo 9.º del Decreto de extensión de convenios establece la diferenciación a partir de la pretensión que inspira la posibilidad de extensión, que no es otra que la de evitar el vacío normativo mediante una regulación de las condiciones de trabajo. La exclusión de la extensión de las cláusulas obligacionales no es absoluta debido a la incidencia que pueden poseer en la integridad del convenio o en el equilibrio negocial, por lo que no siempre es posible razonablemente su desgajamiento de las cláusulas normativas. La distinción se funda de nuevo en el contenido regulador o contractual entre partes de las cláusulas contempladas, pero la posibilidad de extensión de cláusulas obligacionales junto a las normativas indica la dificultad de una distinción radical, e indica también que los efectos de la distinción se someten a una lógica propia que es la de la norma en que se integra.

Si se quisiera responder estrictamente a la letra de los distintos preceptos (art. 86.3 del Estatuto: las cláusulas que tienen naturaleza obligacional decaen tras la denuncia; art. 5 de la LISOS: el incumplimiento de dichas cláusulas no constituye infracción laboral, y art. 9.º del R.D. 572/1982: las mismas deben ser especialmente consideradas en cuanto a la extensión), parece obvio que, partiendo de un tronco común, habría que elaborar un concepto específico de cláusulas obligacionales para cada uno de estos supuestos de aplicación. Dicho concepto estaría dotado de mayor o menor extensión en cada caso, incluyendo o no las denominadas cláusulas normativas indirectas u otros conceptos equivalentes. Es decir, incluyendo aquellas cláusulas que atendiendo primariamente a los sujetos colectivos despliegan finalmente sus efectos en el terreno individual, dando lugar a verdaderas posiciones jurídicas individualizadas. Habría, en consecuencia, que negar la existencia de un concepto unívoco de cláusulas obligacionales independiente de la finalidad para la que el concepto se utiliza.

## **2. La naturaleza «obligacional» de las cláusulas de paz**

Cuando hablamos de la naturaleza o el carácter obligacional de las cláusulas negociales de paz estamos atrayendo la aplicación de los preceptos legales que las contemplan con las mati-

zaciones efectuadas. Pero claro está que el problema es previo. Porque lo que se dice con tal afirmación no es que aquellas cláusulas de paz que sean obligacionales tendrán unos determinados efectos, sino que las cláusulas de paz son, por naturaleza, obligacionales y no normativas; es decir, vinculan exclusivamente a las partes firmantes y generan exclusivamente responsabilidad contractual entre dichas partes.

Un análisis de las cláusulas de paz vigentes en nuestra negociación colectiva no confirma que ésta sea siempre la voluntad de las partes. En ocasiones, la cláusula de paz forma parte del significado y del contenido contractual del convenio de acuerdo con la voluntad expresada por los firmantes. Ellos mismos limitan a sí la vinculación derivada del pacto y ellos mismos establecen y, en todo caso, limitan los efectos de la vinculación y las consecuencias de la vulneración del pacto. En otras ocasiones, por el contrario, la cláusula se presenta, al menos externamente, como vinculante incluso para los trabajadores y empresarios, o para los sujetos colectivos, afectados por el convenio y formando parte del contenido regulador de las condiciones de trabajo. Así sucede, por ejemplo, con mucha frecuencia en el caso de establecimiento de mecanismos de solución de los conflictos que condicionan, limitan o incluso excluyen el ejercicio del derecho de huelga.

### *2.1. Cláusulas obligacionales de paz*

Como es evidente, el problema se sitúa sólo en el segundo caso. El primero es, por propia voluntad de las partes, un mero pacto entre ellas, y su significado es, por definición, «obligacional». Sólo vincula a las partes porque los firmantes sólo se han vinculado a sí mismos a través de la obligación pactada.

No parece que deba decirse mucho al respecto. Como todo pacto, es válido y eficaz en la medida en que tenga un objeto y una causa lícitos. Lícito es, sin duda, el compromiso de no convocar o no promover huelgas durante la vigencia del convenio, de influir para que no se convoquen o promuevan, de no seguir las huelgas convocadas o de adoptar medidas alternativas condicionantes o excluyentes de la huelga. La causa radica, sin du-

da, en las contrapartidas recibidas, ya se traduzcan en derechos o ventajas para la propia parte obligada —por ejemplo, derechos o facilidades de acción sindical—, o para los trabajadores afectados por el convenio y representados por el sujeto obligado —por ejemplo, mejores condiciones de trabajo—. En hipótesis, la ausencia de causa, que convertiría el compromiso en un mero acto unilateral de renuncia, conllevaría la ineficacia del pacto (art. 1.275 del CC). Parece obvio, en todo caso, que tal situación es difícilmente pensable en el seno de un convenio colectivo; no sólo porque éste implica siempre, cuando menos, la regulación de condiciones de trabajo normalmente a efectos de mejorar el mínimo legal, sino también porque, como declara el artículo 1.277 del CC, la causa se presume existente aunque no se exprese en el contrato.

El incumplimiento de esta cláusula obligacional de paz generará responsabilidad contractual, puesto que de obligación contractual hablamos. En primer lugar, aquella que las partes hayan pactado expresamente. Y en su defecto, la responsabilidad indemnizatoria con arreglo a los artículos 1.101 y siguientes del Código Civil, en la medida en que la vulneración haya provocado daños y por la cuantía de éstos. Más difícil es precisar si la vulneración puede provocar la rescisión del convenio colectivo.

Como todo supuesto de pacto causal, y siendo causa la contraprestación otorgada, es obvio que la parte perjudicada por el incumplimiento podría igualmente incumplir su obligación o proceder a su rescisión. El problema se plantea en los casos en que es el convenio entero, o parte de su contenido normativo, la contrapartida de la cláusula de paz, pues la resolución del mismo —en cuanto acuerdo creador de normas jurídicas reguladoras de las relaciones laborales de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación— haría recaer sobre terceros la responsabilidad por un incumplimiento ajeno y supondría olvidar que la obligación de cumplimiento empresarial tiene su origen en el pacto, pero, en los términos en que se regula el convenio colectivo en nuestro Derecho, deriva realmente de su carácter normativo, y que la vigencia y eficacia de una norma no pueden en principio verse afectadas por el incumplimiento de una obligación accesoria por una de las partes de ésta.

Sólo si se ha pactado expresamente cabría aceptar este efecto, teniendo en cuenta que habría de operar —de nuevo en razón a la específica regulación de nuestro Derecho de convenios— a través del instituto de la denuncia. Y teniendo en cuenta también que, una vez que haya sido denunciado el convenio, las cláusulas normativas mantienen su vigencia hasta la sustitución por un nuevo convenio colectivo. En estas condiciones, como es obvio, la posibilidad señalada se convierte en impracticable, pues en nada beneficia a la parte empresarial afectada por el incumplimiento.

## 2.2. *Cláusulas normativas de paz*

Pero se ha dicho que la cláusula de paz puede presentarse externamente como vinculante para sujetos terceros afectados por el convenio. En principio, y al menos en apariencia, formaría parte entonces del contenido normativo del convenio y estaría dotada de idéntica eficacia general que las restantes cláusulas de aquél. Cuando en un convenio colectivo se establecen válidamente requisitos para el ejercicio del derecho de huelga o se somete la solución de los conflictos a procedimientos específicos limitativos o excluyentes de la huelga, es evidente que se está queriendo vincular a todos los afectados por el convenio y que la prescripción se establece no como obligación autónoma sino como regla reguladora de los derechos y obligaciones de los afectados.

Parece oportuno señalar, en principio, que desde la perspectiva del Derecho de convenios nada se opone a cláusulas de este tipo, ni a su configuración como cláusulas normativas y dotadas de eficacia general. Se ha señalado por algún sector doctrinal que en nuestro Derecho no puede hablarse propiamente de cláusulas obligacionales o normativas desde el momento en que el convenio colectivo en su totalidad posee eficacia normativa, y que la única cuestión a considerar está en la extensión de los sujetos vinculados por ellas. Si ello es así, el problema radica lógicamente en la posibilidad o no de pactar cláusulas de paz que vinculen a sujetos distintos de los firmantes o, si se quiere todavía más, en la posibilidad o no de pactar cláusulas de paz cuyo incumplimiento determine explícita o implícitamente

la ilicitud de la huelga vulneradora. Si tal capacidad existe y no se superan los límites constitucionales y legales, la cláusula de paz tendrá la extensión que las partes hayan querido darle. Si, por el contrario, no existe dicha capacidad o se vulnera la Constitución o la Ley, la cláusula que se pretenda normativa será simplemente nula y no obligacional.

El carácter obligacional o normativo de una cláusula de paz no es, pues, un problema conectado con una presunta naturaleza jurídica de la cláusula misma, sino con la extensión de su ámbito de aplicación y con su eficacia vinculante. De manera que habrá que estar exclusivamente a la voluntad de las partes y a la capacidad otorgada por el Ordenamiento para actuar esa voluntad. Cabe, si se quiere, recordar aquí el distinto alcance que poseen las cláusulas limitativas de la huelga en el Derecho italiano si se trata de cláusulas incluidas en un convenio de derecho común o en un acuerdo regulador de la huelga en servicios esenciales, motivado por la expresa remisión por parte de la Ley de 14 de junio de 1990 a la facultad de regular vinculadamente la huelga mediante la negociación en este segundo caso, que vinculan, por supuesto, bajo sanción disciplinaria a los trabajadores afectados. O, también, la distinta eficacia que se otorga por la práctica y parte de la doctrina en el Derecho francés a las cláusulas de renuncia al derecho de huelga o a las que disponen un plazo de preaviso razonable u otras condiciones de ejercicio del derecho.

El acuerdo alcanzado con el Comité de huelga en nuestro Derecho para la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento vincula, por supuesto, a la totalidad de los trabajadores afectados y convierte la vulneración en un incumplimiento contractual sancionable por el empresario, y lo mismo sucede si ese acuerdo —limitativo del derecho de huelga— ha sido establecido *a priori*, y no para una huelga específica, en un convenio colectivo cuya eficacia normativa y aplicabilidad general se extiende igualmente a tal cláusula. Puede decirse que ello es así porque la Ley, avalada en este caso por el Tribunal Constitucional, atribuye expresamente esa función al pacto, pero de eso precisamente se está hablando: de que la eficacia y extensión de la cláusula depende de la voluntad de las partes pactantes, de la capacidad atribuida al pacto y de la naturaleza del acuerdo en que se integre.

El análisis y legalidad de los distintos tipos de cláusulas de paz no difiere mucho del que pueda realizarse con respecto a otras materias susceptibles de regulación por el convenio colectivo. Es obvio que las partes firmantes de un convenio pueden regular sus propias relaciones —cláusulas obligacionales—, pero también lo es que pueden regular las relaciones entre trabajadores y empresarios o entre empresarios y sujetos sindicales o colectivos. A partir de aquí, el problema se somete a las mismas reglas que los restantes supuestos. Teniendo en cuenta que, de acuerdo con la Ley —arts. 82.2 y 85.1 del Estatuto de los Trabajadores— y la lógica de la negociación colectiva, las partes pueden regular tanto las condiciones de trabajo y productividad o las materias económicas, laborales o asistenciales, como las materias sindicales o la paz laboral, se trata simplemente de conocer cuál es la capacidad reguladora del convenio en estas materias y cuáles son los límites de orden público a que tal capacidad debe sujetarse.

Como es sabido, nada impide en nuestro sistema constitucional y legal la regulación de derechos fundamentales por convenio colectivo. La reserva de Ley del artículo 53.1 de la Constitución para la regulación de los derechos y libertades del Capítulo Segundo del Título Primero, o la reserva de Ley Orgánica determinada en el artículo 81.1 de la Constitución para el desarrollo de los derechos fundamentales y libertades públicas, actúan exclusivamente en el ámbito del Ordenamiento estatal y no en un Ordenamiento externo a él, por lo que no afectan a la capacidad de regulación convencional de los derechos fundamentales. Así lo declaró ya el Tribunal Constitucional en su sentencia n.º 58/1985, de 30 de abril, por la que de la Constitución «no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a la negociación colectiva la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales», mediante fórmula que se reproduce en la más reciente sentencia n.º 217/1991, de 14 de noviembre.

Los límites de la regulación son similares a los que posee la Ley, es decir, la necesidad de respetar el contenido esencial del derecho; a la que se une, en su caso, el obligado respeto a la Ley si es que ésta desarrolló el derecho fundamental en cuestión. En la medida en que no se superen estos límites, la función reguladora de los derechos fundamentales puede manifestarse en igua-

les términos que en cualquier otra materia que forme parte del contenido del convenio y con el mismo carácter normativo y *erga omnes* que posee éste en general.

Si se atiende a la práctica negocial en los distintos países se observará la existencia de multitud de cláusulas de paz de distinto contenido, dotadas de distinta función y diferentes características de eficacia, pero unificadas bajo la común característica de constituir instrumentos de exclusión o limitación, directa o indirecta, del recurso a la huelga. Si se omiten las cláusulas de contenido meramente retórico, cuya eficacia es exclusivamente política y no jurídica, se pueden señalar resumidamente los siguientes tipos de menor a mayor entidad: primero, cláusulas reguladoras del ejercicio del derecho de huelga o de algunos de sus efectos; segundo, cláusulas que condicionan el ejercicio del derecho de huelga al cumplimiento de determinados requisitos o procedimientos de actuación; tercero, cláusulas limitativas del ejercicio del derecho de huelga, normalmente vinculadas a procedimientos de solución de los conflictos, y cuarto, cláusulas de renuncia al ejercicio del derecho de huelga, con carácter general o limitadamente a algunos supuestos, vinculadas o no a procedimientos de solución de los conflictos.

Como puede apreciarse a primera vista, existen notables diferencias entre unos supuestos y otros, si bien en ocasiones la tendencia a unificar el tratamiento conduce a aplicar a alguno de ellos elementos valorativos y de análisis que sólo pueden suscitarse en algún otro. Es preciso sostener, por el contrario, que los distintos tipos de cláusulas de paz requieren tratamientos diferenciados, pues no plantean la misma problemática, y que sólo uno de ellos, el de renuncia a la huelga, conlleva dificultades singulares.

Así, por lo que respecta al primer supuesto, son relativamente frecuentes en nuestro Derecho las cláusulas que establecen algún tipo de complemento salarial dependiente de la continuada asistencia al trabajo, de forma que la inasistencia, cualquiera que sea la causa motivadora, incluido el ejercicio del derecho de huelga, supone la pérdida del mismo. Como es obvio, la discusión sobre dichas cláusulas no ha versado sobre su naturaleza, obviamente normativa, sino sobre su licitud en cuanto pudieran suponer en algunos casos una sanción al ejercicio le-

gítimo de un derecho fundamental. La valoración sobre la licitud termina por depender, pues, del concreto contenido de la cláusula, y las más matizadas de ellas han visto reconocida su legalidad por los Tribunales (por ejemplo, sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 17 de diciembre de 1979, Ar. 7.150, y de 22 de noviembre de 1984, Ar. 9.182).

Ha dicho así el Tribunal Central, en la última sentencia citada, que «la naturaleza jurídica de dicho concepto retributivo es equivalente a los pactos de paz que pueden insertarse en un Convenio Colectivo a tenor de lo prevenido con gran amplitud en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, una de cuyas modalidades, perfectamente lícita, es acordar la percepción de un premio o gratificación condicionada a la plena normalidad laboral durante el mes y que consiguientemente deja de percibirse en caso contrario. Sin que ello suponga en absoluto una renuncia al derecho de huelga consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución, sino sólo una limitación a su ejercicio voluntariamente asumida mediante una compensación económica, lo cual no es contrario a aquella norma fundamental... y por tanto no se puede estimar que la pérdida de aquella gratificación en el mes en que concorra alguna alteración laboral colectiva constituya una sanción para los trabajadores que han participado en una huelga».

Es ésta también la postura adoptada por el Tribunal Constitucional en su sentencia n.º 189/1993, de 14 de junio, si bien se rechaza calificar este supuesto como «cláusula de paz», dado que el Tribunal limita este concepto al compromiso de no recurrir a la huelga durante un período determinado. En todo caso, y con independencia del problema terminológico con respecto al cual el pronunciamiento del Tribunal Constitucional no posee ningún valor específico, el planteamiento efectuado se sujeta a lo acabado de indicar. El Tribunal considera así que tal tipo de cláusulas no posee carácter obligacional sino normativo, pues «crea derechos y obligaciones para todos los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio», y analiza su significado desde la perspectiva de las sanciones al ejercicio del derecho de huelga, para concluir con su validez «en la medida en que la prima no está directa y únicamente conectada» a dicho ejercicio, y que «no es un incentivo que trate de recompensar la autolimitación a participar en la huelga, otorgando a ésta un efecto nega-



tivo mayor que el que cabe atribuir en razón a la proporcionalidad de los sacrificios». La argumentación me parece ligeramente reductora, pero sustancialmente correcta y suficiente de cara a lo exigido por la sentencia.

En cuanto al segundo tipo, su escasa utilidad en nuestro Derecho debido a la detallada regulación legal de los requisitos y procedimientos para el ejercicio del derecho de huelga, convierte a estas cláusulas en prácticamente inexistentes. En todo caso, no plantean otro problema que el que pueda derivar de una eventual vulneración de la legalidad. De esta forma, el establecimiento de algún requisito o procedimiento adicional en cuanto a la declaración o comunicación de la huelga, o de una razonable y justificada ampliación del preaviso, está dotado de carácter normativo *erga omnes* y constituye un pacto lícito en la misma medida en que sea lícito su contenido, es decir, en tanto se adecúe a una legítima finalidad y no limite injustificadamente el ejercicio del derecho.

Mayor trascendencia posee el tercer supuesto, pues es el más extendido en la práctica española y se recoge hoy aproximadamente en un 10% de los convenios colectivos. Se incluyen en él todas aquellas cláusulas que atribuyen competencias preceptivas a la Comisión Paritaria, o a otro órgano similar, para la resolución de los conflictos derivados de la interpretación o aplicación del convenio en términos tales que excluyen el recurso a los medios de acción directa hasta haber obtenido el pronunciamiento de aquella Comisión. Se trata de pactos limitativos, y no excluyentes, de la huelga, si bien sólo para determinados supuestos: aquellas huelgas dirigidas a la obtención de una determinada interpretación o aplicación del convenio o a la garantía del cumplimiento del mismo.

No existen pronunciamientos de los Tribunales con respecto a este supuesto, pero sí los hay en relación a igual condicionante para el acceso a los Tribunales de Justicia. Como se sabe, después de numerosas dudas por parte de la Jurisprudencia, ésta ha terminado por reconocer que la obligatoriedad del recurso a un procedimiento de conciliación o mediación no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva y que, si así se dispone en el convenio colectivo, tal disposición posee eficacia normativa y aplicabilidad general. Ha dicho así, por ejemplo, la sentencia del

Tribunal Central de Trabajo de 17 de diciembre de 1986 (Ar. 14.648) que la actuación de la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación a quien se atribuye la intervención previa en cuestiones litigiosas con carácter preceptivo antes de acudir a la autoridad o jurisdicción competente, no vincula sólo a las partes negociadoras, pues «se constituye como instrumento de interpretación, mediación y conciliación del convenio, y no en el seno de la comisión negociadora, que agota su contenido con la firma del pacto y se disuelve una vez logrado ese objetivo, y siendo ello así, el sometimiento previo de la cuestión al conocimiento de la Comisión es trámite de obligada observancia...». Y ello aunque en ocasiones se declare formalmente que dicha cláusula posee naturaleza obligacional, como hace por ejemplo la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 1 de junio de 1988 (Ar. 270), que, sin embargo, no atribuye a tal declaración ningún tipo de efectos específicos relacionados con su vinculatoriedad.

Con mayor claridad y, sobre todo, con mayor eficacia, esta doctrina ha sido definitivamente consagrada por el Tribunal Constitucional en su ya citada sentencia n.º 217/1991, de 14 de noviembre. Declarando expresamente que el convenio colectivo puede regular los derechos fundamentales, el Tribunal reconoce la capacidad del convenio para el establecimiento de requisitos preceptivos para el acceso a la justicia, es decir, para la limitación del derecho a la tutela judicial efectiva. La cláusula en cuestión, que no sólo establecía el previo y preceptivo recurso a la Comisión Paritaria para el ejercicio de acciones administrativas y judiciales, sino igualmente para cualquier «acción de fuerza» o «medida de presión», es decir, también para el ejercicio del derecho de huelga, se declara acorde a la Constitución por el Tribunal Constitucional y vinculante para sujetos —en este caso, Sindicatos— no firmantes del Convenio Colectivo.

Según estima el Tribunal, «la Constitución ha reconocido a los representantes de los trabajadores y de los empresarios un poder de regulación y ordenación de las relaciones laborales en su conjunto. Poder de regulación y ordenación que actúa, en un sistema de negociación colectiva de eficacia general como el instituido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, a través de la representación institucional que ostentan los sindicatos y las asociaciones empresariales, con la consecuencia de que el

convenio colectivo resultante, siempre que haya sido suscrito por quienes reúnan las mayorías y demás requisitos legales, se aplica indiferenciadamente y obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación, aun cuando se trate de sindicatos (y de afiliados a los mismos) que no lo suscribieron, bien por no reunir los requisitos legales para acceder a la mesa negociadora, bien porque, aun reuniéndolos, decidieron libremente no firmarlo».

Para el Tribunal Constitucional, el análisis de la cláusula contemplada en su sentencia se fundamenta exclusivamente en la constitucionalidad o no del establecimiento de requisitos razonables para el acceso a la tutela judicial. Y a partir del reconocimiento de tal constitucionalidad de acuerdo con el contenido de la cláusula, es el carácter jurídico que el convenio colectivo posee en nuestra legislación el que atribuye la eficacia y extensión a la cláusula limitativa del derecho afectado.

En principio, tal doctrina resulta perfectamente aplicable a las limitaciones que puedan establecerse al ejercicio del derecho de huelga. Sólo la inconstitucionalidad de la limitación en cuestión provocaría, no el carácter obligacional, sino la nulidad de la cláusula. Y, por supuesto, dicha inconstitucionalidad habría de derivar no del mero hecho de la regulación o limitación de un derecho fundamental, sino de consideraciones atinentes al específico derecho fundamental de huelga.

### **3. Cláusulas de renuncia o disposición del derecho de huelga**

Las cláusulas de renuncia o, más genéricamente, de disposición del derecho de huelga son las que plantean, lógicamente, mayores dificultades de valoración. Denominadas también «cláusulas de tregua», consisten en el pacto de renuncia al ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del convenio colectivo, bien de forma absoluta, es decir, para todo supuesto de huelga, bien de forma restringida a alguno o algunos supuestos específicos: generalmente, huelgas relacionadas con conflictos de interpretación y aplicación del convenio. Con frecuencia se acompañan del establecimiento de un sistema preceptivo y vinculante de solución de conflictos, de forma que la renuncia al

ejercicio de la huelga es consecuencia en estos casos de la previa aceptación de tal sistema, que incluye, entre sus diversas fórmulas, un arbitraje forzoso.

El debate sobre este tipo de cláusulas se ha centrado en torno a la existencia de dos problemas relevantes que condicionarían, bien su admisibilidad en Derecho, bien la naturaleza jurídica de las mismas: primero, el principio de irrenunciabilidad de los derechos fundamentales; segundo, la imposibilidad de disposición colectiva de derechos individuales de titularidad ajena. Si bien se trata, como es lógico, de problemas de distinta naturaleza, ambos aparecen con frecuencia entremezclados, especialmente en las doctrinas italiana y española.

### 3.1. *La renuncia de los derechos fundamentales*

El principio de irrenunciabilidad de los derechos fundamentales constituye un *a priori* jurídico de imposible discusión. Puesto que los derechos fundamentales y libertades públicas constituyen atributos de la persona y fundamento y expresión del sistema constitucional, su renuncia vulnera el propio orden constitucional y constituye, por ello, un acto nulo de pleno derecho y enteramente ineficaz. Pero la cuestión está en que imposibilidad de renuncia significa imposibilidad de privación definitiva del derecho y no, sin más, de toda disponibilidad, cualquiera que sea la circunstancia en que se plantee o los efectos que origine.

El derecho de huelga es, ciertamente, un derecho fundamental, pero es también un derecho instrumental dirigido a la promoción o defensa de intereses propios de su titular, que pueden o no ser defendidos y que pueden serlo a través de este instrumento o de otro cualquiera válido en Derecho. Su ejercicio implica una determinada valoración efectuada por el titular en torno a la trascendencia del interés y la conveniencia de su defensa mediante el recurso a la huelga, teniendo en cuenta tanto los beneficios que puede deparar como los perjuicios que indudablemente ocasiona en la posición jurídica y social de quien lo ejerce. Sin perjuicio de las restricciones que deriven del contenido del propio reconocimiento constitucional o de las que válida-

mente pueda imponer la Ley, esta valoración es libre y no se sujeta a reglas o criterios de comprobación objetiva.

Desde el momento en que ello es así, nada impide lógicamente la disposición del derecho como resultado de la valoración efectuada por el titular, que, o bien estima que se ha producido la satisfacción de los intereses para cuya defensa podría ejercitar la huelga, o bien piensa que el ejercicio de tal derecho no resulta conveniente para tal defensa en razón a cualquier circunstancia que sólo a él compete valorar.

Son estas consideraciones las que están en el fondo del pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico 14 de su sentencia 11/1981. En estos supuestos, dice el Tribunal, «no estamos en presencia de una genuina renuncia. Y ello por dos razones: porque la renuncia es siempre un acto definitivo e irrevocable y la llamada “renuncia” del apartado 1.º del artículo 8.º es sólo temporal y transitoria (durante la vigencia del Convenio) y no afecta al derecho en sí mismo, sino sólo a su ejercicio, de manera que no hay extinción del derecho, sino compromiso de no ejercitarlo, que entraña una pura obligación, que puede incumplirse arrojando las consecuencias del incumplimiento. Cuando el compromiso de no ejercitar el derecho se establece obteniendo a cambio determinadas compensaciones, no se puede decir que un pacto como éste, que es un pacto de paz social, sea ilícito, y menos aún contrario a la Constitución».

En términos similares se han pronunciado los Tribunales franceses e italianos. La sentencia n.º 357, de 10 de febrero de 1971, de la Corte de Casación italiana, criticada en su momento, pero dotada hoy de creciente aceptación, declaró la inexistencia de renuncia en un pacto de paz que constituye «una limitación consentida y lícita de la accionabilidad de las pretensiones ya satisfechas, cuyo ejercicio a través de los normales medios de acción sindical queda en suspenso y sometido a términos o condiciones libremente aceptadas», de forma que «cuando las partes mismas han realizado el acuerdo, en el caso en que sus pretensiones han quedado satisfechas, y precisamente en razón de la normalización de las relaciones, se ha establecido un término o una condición para proponer eventuales nuevas reivindicaciones que tengan por objeto la misma o nuevas pretensiones, se está en el ámbito legítimo de la autotutela de los

intereses colectivos por medio del ejercicio del derecho de huelga y no en el de la renuncia al derecho mismo». Por ello, asegura la Corte, «debe considerarse legítima, en cuanto se reconduce al ámbito de los normales poderes de autotutela sindical, la cláusula inserta en un acuerdo colectivo, mediante la cual, a cambio de determinadas ventajas de tratamiento económico y normativo, los trabajadores, a través de sus representantes sindicales o en la empresa, se comprometen, por un período determinado, a la observancia de un determinado comportamiento de colaboración activa, capaz de garantizar la normalidad de las relaciones y la productividad de la empresa, renunciando al mismo tiempo a hacer valer sus pretensiones, acogidas y satisfechas mediante el acuerdo mismo».

Frente a la eventual alegación de que una renuncia al ejercicio del derecho implica finalmente la renuncia al derecho mismo, pues, sin la posibilidad de ejercicio, éste carece de contenido, hay que señalar que los pronunciamientos reseñados no contienen un mero planteamiento retórico, sino que están dotados de las suficientes precisiones y matices como para que no pueda realizarse tal identificación.

Las dos sentencias comentadas, española e italiana, contienen fundamentos similares. Primero, la distinción entre la naturaleza jurídica de un acto definitivo y de un acto de vigencia temporal; segundo, la vinculación de la cláusula de paz no con la renuncia del derecho, sino con la disposición de su ejercicio; tercero, la relación existente entre la cláusula de paz lícita, libremente adoptada, y la «compensación» o la satisfacción de las pretensiones hacia las que se dirige el ejercicio de la huelga.

En estos términos claramente definidos, coincidentes también en Francia con algunos pronunciamientos judiciales, no se puede hablar de renuncia del derecho de huelga, sino de una libre decisión de autorregulación del ejercicio de un derecho adoptada por su propio titular.

### 3.2. *La disposición colectiva de derechos individuales*

Mayor trascendencia se otorga al segundo de los problemas. Puesto que el derecho de huelga, se dice, es en nuestro Ordena-

miento, de acuerdo con la configuración constitucional, un derecho de titularidad individual que corresponde a los trabajadores, o mejor, a cada trabajador individualmente considerado, y no al sindicato u otro sujeto colectivo, estos últimos no pueden disponer válidamente del derecho que a aquéllos pertenece, de modo que el acto de disposición efectuado mediante cláusula de paz vinculará exclusivamente al sujeto colectivo que lo realiza y no a los trabajadores representados por él.

Conviene señalar que el Tribunal Constitucional, que acoge en su sentencia 11/1981 la tesis de la titularidad individual del derecho de huelga, no considera esta argumentación suficiente para impedir la existencia de cláusulas normativas de paz laboral, puesto que, según declara, «por regla general puede hacerse por representante aquello que uno puede hacer por sí mismo». «Si los derechos —añade el Tribunal Constitucional— son renunciables, la dificultad no está en la representación, sino en el carácter especial o especialísimo que ésta debe tener».

Se ha criticado esta declaración del Tribunal Constitucional mediante la obvia constatación de que el derecho de huelga no es disponible por su titular a tenor del artículo 2.º del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, conforme al cual «son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga». No es seguro que esta crítica sea correcta y, por tanto, anule la consideración del Tribunal. En primer lugar porque, rechazado que se trate de una renuncia al derecho, el problema se sitúa en una óptica parcialmente diferente. Y, en segundo, porque el Tribunal se limita a exponer un principio general conforme al cual la representación actúa la voluntad —o el interés— del titular y, consiguientemente, rompe la distinción entre acto del titular y acto del sujeto colectivo representante, argumentación en principio suficiente para la admisión de la disposición colectiva de derechos individuales. Pero es que, además, el problema sólo puede analizarse debidamente si se tiene en cuenta el significado y razón de ser de la prohibición de la «renuncia» individual al derecho de huelga.

Parece razonable pensar que la prohibición de «renuncia» individual al derecho de huelga contenida en el artículo 2.º del Real Decreto-Ley responde a idéntica opción que la prohibición

de disposición de los derechos reconocidos por normas legales de derecho necesario a que se refiere el artículo 3.º-5 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de una mera, aunque lógica, opción legislativa derivada de una evidente constatación: la de que el contrato de trabajo no se fundamenta en la igualdad de libertad de las partes, propia del Derecho de contratos, sino en una distinta posición económica, social y jurídica, que obliga a una normativa compensadora que impida o reduzca las consecuencias del poder de una sobre otra.

Pero, de otra parte, la prohibición de disposición individual del derecho responde también al significado mismo del derecho de huelga, que, constituya o no un derecho de titularidad individual, responde a un interés colectivo y exige una actuación de carácter colectivo. La misma Ley que prohíbe la «renuncia» individual (art. 2.º del RDLRT) autoriza la «renuncia» colectiva (art. 8.º-1), y ello porque sólo al sujeto colectivo corresponde la defensa de un interés de tal naturaleza —único que puede ejercerse mediante la huelga— y, por tanto, sólo a él corresponde valorar su ejercicio en uno u otro modo.

Como se ha expuesto autorizadamente, el derecho de huelga, en cuanto instrumento de tutela del interés colectivo, no puede quedar secuestrado por un hipotético interés individual, prevaleciendo siempre sobre éste último. La prohibición de renuncia individual es, pues, expresión de la diferenciación entre interés individual e interés colectivo y garantía del poder otorgado por el Ordenamiento al sujeto colectivo para la actuación de los intereses de tal naturaleza, en la medida en que dicha actuación termina por ser, en la óptica de las relaciones laborales, el único instrumento eficaz también para la defensa de los intereses individuales.

No existe, por tanto, incompatibilidad lógica entre prohibición de renuncia individual y autorización de renuncia colectiva, sino, más bien al contrario, identidad de razón. La disposición colectiva actúa no el interés individual del presunto titular del derecho, sino el interés colectivo del sujeto que puede ejercerlo, y, por ello, sólo puede realizarse por éste último.

La valoración jurídica no es sustancialmente diferente de la que se ha realizado en otros supuestos de disposición colectiva de derechos individuales, tal y como se expresa en la sentencia



del Tribunal Constitucional n.º 58/1985, de 30 de abril. De acuerdo con esta sentencia, «no puede en modo alguno negarse la capacidad de incidencia del Convenio en el terreno de los derechos o intereses individuales, pues ello equivaldría a negar toda virtualidad a la negociación colectiva, en contra de la previsión constitucional que la configura como un instrumento esencial que la ordenación de las relaciones de trabajo y contradiría el propio significado del Convenio en cuya naturaleza está el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, siendo en ocasiones precisa la limitación de algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos. Incluso más aún. En un sistema constitucional de relaciones laborales como el español, asentado sobre el pluralismo social, la libertad sindical y la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, la satisfacción de una serie de intereses individuales se obtiene por sus titulares a través de la negociación colectiva, la cual no sólo no es incompatible con ámbitos de libertad personal, sino que los asegura, actuando como garantía básica de situaciones jurídicas individualizadas y contribuyendo decisivamente tanto a la mejora de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores como al bienestar social general».

Si el derecho constitucional al trabajo contemplado por esta sentencia, o el derecho a la tutela judicial efectiva a que se refiere la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 217/1991, de 14 de noviembre, resultan colectivamente disponibles por la negociación colectiva normativa y de aplicabilidad general, no parece que exista razón alguna para que no pueda serlo el derecho de huelga.

### 3.3. *Derecho «individual» de huelga y facultades individuales y colectivas del derecho*

Ambas argumentaciones no conducen, por tanto, a negar la posibilidad de cláusulas de paz vinculantes para terceros. Conviene además, según entiendo, clarificar las consecuencias jurídicas que se atribuyen a la tesis del «derecho individual de ejercicio colectivo», que, como se sabe, debido a las ambigüedades

y equívocos que encierra, así como a las consecuencias sociales que ha producido, se encuentra hoy sometida a revisión.

En nuestro Derecho se ha deducido tal tesis básicamente del término «trabajadores» utilizado por el artículo 28.2 de la Constitución para el reconocimiento del derecho de huelga. Con dicho término se está haciendo referencia, sin duda, al ámbito en que el derecho de huelga —como tal derecho y no como fenómeno económico y social— puede desenvolverse. Es la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico 12 de su sentencia 11/1981, para excluir de la cobertura constitucional las huelgas de autopatronos u otros sujetos no trabajadores. Pero también se ha atribuido a dicho término un significado preciso en el terreno de la titularidad del derecho. Y sin que se haya explicitado expresamente, cabe deducir que de él ha extraído el Tribunal Constitucional sus consideraciones sobre esta titularidad.

No interesa adentrarse ahora en la totalidad de las cuestiones teóricas y prácticas integradas en la tesis de la titularidad individual del derecho, bastando con señalar que el debate me parece en buena medida innecesario. Es indudable que en nuestro Ordenamiento no existe una exclusiva y excluyente atribución de la huelga al sindicato y que, consiguientemente, se rechaza una concepción «orgánica» de la huelga, aunque en mi opinión ello deriva propiamente de la Ley y no de la Constitución. En todo caso, lo que sí parece conveniente señalar es que el problema que aquí se suscita no es en realidad un problema de titularidad del derecho, sino de titularidad y ejercicio de las facultades que forman parte del contenido del mismo.

La huelga se configura como un derecho complejo que incluye en su seno facultades distintas. Nuestro Ordenamiento atribuye estas facultades a sujetos diferentes, y lo hace, además, en términos tales que el ejercicio legítimo de alguna de ellas condiciona la licitud del ejercicio de las restantes. Siendo ello así, parece clara la capacidad que se atribuye a los titulares de las primeras de vincular el ejercicio de sus facultades por sujetos diferentes, de manera que la mera referencia a la titularidad del derecho —o mejor, a la de alguna de sus facultades—, no puede servir de argumento suficiente para extraer todas las consecuencias que se pretenden.

Son conocidos los pronunciamientos efectuados por el Tribunal Constitucional en los fundamentos jurídicos 11 y 15, apartado b), de su sentencia 11/1981. En el primero, se declara tanto la titularidad individual del derecho de huelga como la atribución de «las facultades en que consiste el ejercicio del derecho de huelga, en cuanto acción colectiva y concertada..., tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizaciones sindicales», de forma que «en el momento actual son perfectamente posibles las huelgas organizadas, dirigidas y controladas por los sindicatos de trabajadores, y las llamadas huelgas espontáneas, que en la terminología anglosajona se conocen con el nombre de *wild strikes*, huelgas “salvajes” o huelgas sin control sindical». Opinión que, en todo caso, debe ser matizada en la medida en que el Tribunal está analizando un texto legal de huelga que reconoce la capacidad de convocatoria por parte de los trabajadores mismos, y en que su intención no es la de asegurar esta convocatoria, sino la de los sindicatos, inexistente en la norma.

Mayor intensidad posee el pronunciamiento contenido en el fundamento 15, apartado b), de la sentencia. Para explicar la inconstitucionalidad de la exigencia de una previa decisión por parte de un número mínimo de trabajadores (25% de la plantilla) para el sometimiento a votación del acuerdo de huelga, el Tribunal declara que «un derecho de naturaleza individual no puede quedar coartado o impedido por minorías contrarias o simplemente abstencionistas». Y añade: «La naturaleza del derecho de huelga que define el artículo 28 como derecho perteneciente a los trabajadores hace necesario, para respetar el referido artículo 28, que pueda ser ejercitado directamente por los propios trabajadores, sin necesario recurso a los representantes. El ejercicio directo supone únicamente la concurrencia de una pluralidad de actos de ejercicio y la participación colectiva necesaria para que el acto sea reconocible como ejercicio de huelga».

Es en este último terreno donde se produce, al menos, una confusión por parte del Tribunal Constitucional, que termina por conducir a consecuencias jurídica y lógicamente imposibles en un sistema extremadamente formalizado y juridificado como es el que configura nuestro Ordenamiento jurídico en materia de huelga. En un planteamiento extremo como el acabado de ex-

poner, para el que la huelga se produce por una mera adición de actos individuales de ejercicio, no existe posibilidad de diferenciar las facultades colectivas y las facultades individuales en que consiste el derecho y, señaladamente, no existe posibilidad de diferenciar los actos de convocatoria y ejercicio. No existe tampoco posibilidad de desconvocatoria en sentido jurídico. Ni de formación de una voluntad decisora, imprescindible para la gestión. Incluso, el Comité de Huelga creado por los huelguistas no puede vincular a los disidentes, puesto que no existe un acto de apoderamiento civil o de representación institucional propiamente dicho.

Dicha tesis conlleva, de otro lado, contradicciones insalvables: quien no puede negociar colectivamente, podría hacerlo a través de un órgano creado por él previa declaración de la huelga. Pero, debido a tal contradicción, el acuerdo que pone fin a la huelga espontánea es de imposible calificación jurídica y sus efectos no son reconocidos por nuestro Ordenamiento, toda vez que no posee eficacia general ni limitada. La única posibilidad consistiría en traducir dicho acuerdo en un conjunto de acuerdos contractuales individuales, pero ello es contrario al carácter de la huelga como fenómeno colectivo formalizado.

Debe tenerse en cuenta, por fin, que la rigurosa declaración del Tribunal no se ha plasmado en la consiguiente declaración de inconstitucionalidad, pues el fallo de la sentencia 11/1981 se limita a declarar inconstitucional el hecho de que la iniciativa de huelga deba ser apoyada por un 25% de los trabajadores, y no, en cambio, que el acuerdo de huelga deba ser mayoritario, con lo que termina por rechazarse realmente en el fallo el concepto de ejercicio directo que se define previamente en la fundamentación jurídica.

Si bien se piensa, una concepción «individual» de la huelga llevada a los extremos del fundamento jurídico 15.b) de la sentencia 11/1981 versa sobre un hecho social y no jurídico. En realidad este tipo de huelga constituye, pura y simplemente, una «libertad» —en el tradicional significado de este concepto en relación con la huelga—, y el acuerdo que pone fin a la misma no es otra cosa que un «pacto entre caballeros».

Si se atiende debidamente al modo de regulación de la huelga en nuestro Derecho —y a la configuración que está en su ba-

se—, el problema que contemplamos puede abordarse en términos más ajustados. Nuestro sistema de huelga se caracteriza, primero, por una precisa diferenciación entre facultades colectivas e individuales. Segundo, por una intensa formalización, pues cada acto se somete a reglas y requisitos predeterminados. Por fin, por una subordinación de las facultades individuales a las colectivas, dado que es la licitud de éstas la que determina la licitud, y la responsabilidad, en el ejercicio de aquéllas.

Alguna de estas características, y alguna de sus consecuencias, han sido resaltadas por el propio Tribunal Constitucional en sus sentencias n.º 13/1986, de 30 de enero, y 36/1993, de 8 de febrero. Dictadas para resolver un problema de preaviso, ambas sentencias declaran que es el acto de declaración de la huelga —ejercicio de una facultad colectiva— el que configura el ejercicio del derecho de huelga y le dota de licitud o ilicitud, y que la legalidad o ilegalidad de la huelga no puede imputarse más que a la declaración, pues otra cosa son los comportamientos de los huelguistas que no afectan a la licitud de la huelga misma.

En su momento se expuso que la distinción entre cláusulas normativas y obligacionales carece de la suficiente precisión para poder atribuirle significados y consecuencias seguras. En de las cláusulas de paz, la cuestión —se dijo— no es la atribución de una determinada naturaleza a la cláusula contemplada, sino la posibilidad de que mediante ellas se vincule jurídicamente a sujetos distintos de los firmantes y el ámbito en que se desenvuelve la responsabilidad derivada de su eventual incumplimiento. Pues bien, en virtud de nuestra específica regulación legal, correctamente contemplada por las sentencias del Tribunal Constitucional acabadas de citar, parece obvio que las cláusulas de paz pueden vincular a terceros y atribuirles responsabilidades por su incumplimiento.

Son los preceptos legales reguladores de la licitud de la huelga los determinantes para ello. El artículo 11.d) del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo declara ilegal la huelga «cuando se produzca contraviniendo... lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos», atribuyendo con ello un significado preciso y unas consecuencias determinadas a la posibilidad del establecimiento de cláusulas de paz en

convenio colectivo que contiene el artículo 8.º-1. Si la vulneración de lo pactado en convenio origina la ilicitud de la huelga y, por tanto las consecuencias de dicha ilicitud incluso en las relaciones individuales de trabajo, no puede sostenerse con rigor la afirmación del significado obligacional de tales cláusulas cuando las partes no han querido vincularse exclusivamente a sí mismas.

No estoy seguro de que las consideraciones efectuadas por el Tribunal Constitucional, en su sentencia n.º 1889/1993, de 14 de junio, puedan oponerse a lo indicado. El Tribunal, en su fundamento jurídico n.º 7, señala que estas cláusulas de paz implican un compromiso «que es contraído por el sujeto colectivo (Comité de Empresa, Sección Sindical, Sindicato...) que suscribe y firma el convenio, independientemente de la proyección que, en su caso, el pacto pueda tener sobre los trabajadores individuales». Y concluye, sin demostración alguna: «Tales cláusulas, al establecer derechos y obligaciones únicamente entre las partes firmantes, se integran en el contenido obligacional del convenio colectivo, sin incidencia en el plano de las relaciones individuales encuadradas en el ámbito de aplicación del convenio (arts. 82.2 y 86.3 ET)».

Más allá de la obvia petición de principio en que se incurre, el Tribunal se limita a declarar en este *obiter dictum* la doctrina tradicional sobre el tema. La propia innecesariedad de un estudio concreto —pues la sentencia versa sobre primas anti-absentismo— impide un análisis detenido del supuesto y, por tanto, del significado último de las cláusulas de paz en relación a la licitud o ilicitud de la huelga. A la espera de un pronunciamiento directo sobre ello, no puede atribuirse, pues, ningún valor singular a lo declarado por el Tribunal.

No existe, como se ha dicho, ningún impedimento constitucional para la vinculación a terceros y ha sido precisamente la Ley la que no ha querido atribuir a las cláusulas de paz efectos obligacionales al declarar expresamente dicha vinculación y desviar hacia los terceros vinculados por el convenio las consecuencias del incumplimiento a través de la técnica más intensa posible: la declaración de ilicitud de la huelga vulneradora del pacto.

La cláusula de paz posee, pues, un significado bivalente en nuestro Derecho: de una parte, recae sobre comportamientos

propios de los sujetos colectivos pactantes, así como, lógicamente, de los sujetos representados por ellos; de otra, genera consecuencias jurídicas también en el ámbito de las relaciones de trabajo afectadas por el convenio.

#### **4. Eficacia de las cláusulas de renuncia o disposición del derecho de huelga**

La genérica capacidad de vincular a terceros deriva en nuestro Derecho del carácter normativo y *erga omnes* del convenio colectivo. La capacidad concreta en materia de cláusulas de paz, y el modo en que se efectúa la vinculación, lo hace de la expresa admisibilidad legal de tales cláusulas y de la ordenación legal de la licitud de la huelga.

Cuando unos determinados sujetos colectivos —sindicatos u órganos de representación de los trabajadores en la empresa— suscriben una cláusula de paz de este tipo, están en principio vinculándose tanto a sí mismos como a los sujetos que representan en virtud de los efectos derivados de la legitimación negocial en nuestro Derecho. Es esta consideración la que termina por precisar el alcance último de las cláusulas de paz en nuestro Ordenamiento.

De esta forma, la convocatoria de una huelga por uno de los sujetos firmantes del convenio que incluye una cláusula de paz conlleva la declaración de ilicitud de la huelga por mandato del artículo 11.d) del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, pues supone la contravención de lo pactado en convenio colectivo, y origina, lógicamente, las consecuencias que a tal ilicitud atribuye el Ordenamiento.

Cuando, por el contrario, la convocatoria de la huelga sea efectuada por un sujeto no firmante del convenio colectivo, la situación debe ser matizada. El convenio que, en razón a su naturaleza, vincula a los sujetos afectados dentro de su ámbito de aplicación, no puede disponer de derechos pertenecientes a sujetos no representados como sucedería con el derecho de huelga de sindicatos no firmantes. El derecho de huelga es, para el sindicato, contenido esencial del derecho de libertad sindical consagrado por el artículo 28.1 de la Constitución, y la facultad del sindicato

de convocarla deriva del reconocimiento de tal derecho. Puesto que se trata de un derecho propio, y no de los trabajadores que han sido representados por los firmantes, el mismo no puede ser afectado por la cláusula de paz. Y siendo, consiguientemente, lícita la convocatoria de la huelga, dado que no contraviene lo pactado en el convenio, es igualmente lícito el seguimiento que puedan realizar los trabajadores. Es el obligado respeto a la libertad sindical el que conduce a esta conclusión en cuanto supone un límite de orden público, en este caso de naturaleza constitucional, a la capacidad de pacto en convenio colectivo.

En un momento anterior se ha citado la sentencia n.º 217/1991, de 14 de noviembre, del Tribunal Constitucional, para fundamentar la vinculación de los trabajadores y de los sindicatos no firmantes por una cláusula que establecía la obligatoriedad de la intervención de la Comisión Paritaria con anterioridad al ejercicio de acciones administrativas o judiciales o de cualquier medida de presión. No existe contradicción entre la utilización de esta sentencia y la argumentación allí desarrollada y lo acabado de exponer. Y no sólo porque en dicha sentencia se analizaba un supuesto de limitación o condicionamiento al ejercicio de un derecho —en el caso concreto, de derecho de tutela judicial— y no de exclusión del mismo, sino, básicamente, porque lo allí contemplado era un derecho que se ejercía en nombre y representación de los trabajadores afectados por el convenio. Y en los mismos términos en que no sería posible la exclusión del acceso a la tutela judicial para la defensa de los derechos propios del sindicato tercero, tampoco lo es la exclusión del derecho de huelga que a éste pertenece por declaración constitucional.

El problema se hace más complejo desde el momento en que la titularidad de la facultad de convocatoria de la huelga se atribuye no sólo a los sindicatos, sino también a los órganos de representación en la empresa y a los trabajadores mismos, bien que la capacidad de éstos se sujete al principio de acuerdo mayoritario.

Los segundos son, sin duda, sujetos afectados por el contenido del convenio colectivo y representados por los negociadores del mismo, de forma que la cláusula de paz inserta en un convenio suscrito por sindicatos legitimados u órganos de representación en la empresa les vincula. La convocatoria de huel-



ga por los trabajadores en tales condiciones será, así, vulneradora del artículo 11.d) del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, y, consiguientemente, ilegal.

Por lo que respecta a los órganos de representación de los trabajadores, la solución habrá de ser también la últimamente expresada. Es cierto que el Comité de Empresa o los Delegados de personal son titulares de la facultad de convocatoria por expreso reconocimiento del artículo 3.º del RDLRT, y que la vinculación por la cláusula de paz supondría la privación temporal del derecho de un sujeto ajeno a los sindicatos firmantes de la cláusula de paz. Pero también lo es que no existe en este caso relación entre tal facultad y ningún tipo de derecho constitucional que, como límite de orden público, deba ser respetado por los firmantes del convenio. La capacidad de representación que a los sindicatos corresponde y el carácter normativo y *erga omnes* del convenio, no se sujetan aquí a un límite como la libertad sindical, que sólo afecta a los sindicatos y no a otros sujetos, según reiterada doctrina del Tribunal Constitucional. La facultad de declaración de huelga por parte de los órganos de representación en la empresa es concesión de la Ley —si bien inevitable, dado el previo reconocimiento de la capacidad de negociar— y no deriva de ningún principio superior, por lo que puede ser limitada por la propia configuración legal que, al establecer lo dispuesto en los artículos 8.º-1 y 11.d), está delimitando debidamente la capacidad de vinculación del pacto.

En el contexto definido por los preceptos legales reguladores de los convenios colectivos y de la posibilidad de la negociación de cláusulas de paz, es obvio que carece de interés cualquier consideración en torno a la condición del trabajador de afiliado o no al sindicato pactante. El sistema específico de negociación colectiva en nuestro Derecho ha superado, y anulado, las consecuencias que en otros Ordenamientos pueden extraerse de tal condición.

## **5. Alcance de las cláusulas de renuncia o disposición del derecho de huelga**

La última cuestión a contemplar es la del alcance material que posea la cláusula de paz. En principio, tal alcance derivará

del concreto contenido de la cláusula, deducido conforme a reglas jurídicas de interpretación que, en este caso, serán tanto de interpretación normativa como contractual en razón a su inclusión en un convenio colectivo.

No puede decirse, por tanto, *a priori* que la cláusula de paz pactada recaiga exclusivamente sobre conflictos relacionados con el contenido del convenio colectivo y no abarque a conflictos ajenos a él. Esta posición, frecuente en la doctrina italiana y francesa, se justifica sólo cuando se ha excluido previamente la existencia de un deber de paz implícito al convenio, situación que no es posible en nuestro Ordenamiento, donde la estabilidad del convenio y su cumplimiento y eficacia se encuentran garantizados por la Ley.

Cualquier cláusula de paz tendrá, por tanto, el alcance que ella misma determine. Sólo me parece oportuno realizar dos matizaciones al respecto. Primera, que, en defecto de previsión expresa, una cláusula de paz debe considerarse limitada al ámbito en que se produce, es decir, al contenido del convenio colectivo, pues desde el momento en que conlleva una limitación del derecho de huelga, no puede recibir una interpretación extensiva. Es ésta, además, la práctica sindical en nuestro país, que tiende a reducir la cláusula de paz a los problemas de interpretación y aplicación del convenio, aunque en algunas ocasiones se extiende también a la generalidad de los conflictos colectivos.

Y segundo, que la cláusula de paz no debe considerarse extensiva a aquellas causas justificadoras de la huelga no previstas ni previsibles por las partes negociadoras, como pueden ser singularmente las que legitiman determinados supuestos de huelga, protesta o supuestos de huelgas políticas o similares, cuya disposición no ha podido en principio ser comprometida en convenio colectivo con la contraparte.

#### IV. CONSIDERACIONES FINALES

El sistema de negociación colectiva vigente en el Ordenamiento español y la regulación del derecho de huelga que éste efectúa terminan por atribuir un determinado significado a las

cláusulas de paz, distinto sin duda del que puede predicarse en otros Ordenamientos que parten de presupuestos diferentes.

Se ha tratado de demostrar a lo largo de estas páginas que no resulta posible trasladar soluciones propias de estos Ordenamientos, puesto que no existen principios dogmáticos universales que prefiguren una determinada naturaleza y unos determinados efectos de dichas cláusulas. La naturaleza y los efectos concretos no son más que consecuencia de unas previas opciones legislativas de carácter jurídico y social. Por ello, la eficacia normativa y general del convenio colectivo propia de nuestro Derecho ejerce inevitablemente su influencia en este terreno. Así como lo hace, también, la específica configuración del derecho de huelga, cuyo reflejo en los artículos 8.º-1 y 11.d) del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo no puede anularse mediante el recurso a una metodología interpretativa propia de otras configuraciones.

Pero, por encima de esto, es patente que la naturaleza y efectos de las cláusulas de paz en nuestro Derecho se relacionan con una previa opción del Ordenamiento sobre la titularidad de las facultades derivadas del derecho de huelga y las responsabilidades atribuidas a la vulneración de la legalidad. En este sentido, quizá la característica básica del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo haya consistido precisamente en la exclusión de toda responsabilidad colectiva y en la traducción de la vulneración de la legalidad en responsabilidad individual de aquellos trabajadores que ejercen el derecho de huelga en el marco de la convocatoria realizada por los titulares de las facultades colectivas.

En el Real Decreto-Ley ello obedecía a una lógica impecable. De una parte, se reconocía exclusivamente la titularidad de las facultades colectivas a los órganos de representación en la empresa y a los trabajadores mismos. De otra, aquellos órganos de representación carecían de personalidad jurídica, de forma que la responsabilidad del órgano no podía sino traducirse en responsabilidad individual de sus componentes. Por fin, la huelga debía ejercerse centro por centro frente al titular de la relación de trabajo no sólo de los ejercientes, sino también de los convocantes. La conclusión, por tanto, parecía obvia.

La ausencia de un esquema preciso de responsabilidad termina por originar la exclusión de responsabilidad del sujeto co-

lectivo causante de la vulneración y su atribución al titular de la mera facultad individual que ha ejercido el derecho en el ámbito de una huelga ilícita. A ello responde el contenido de los artículos 7.º-2 y 11 del Real Decreto Ley, caracterizados por la conversión en ilícitas de huelgas en que las facultades colectivas se ejercen vulnerando disposiciones legales o convencionales o con abuso de derecho. La intensidad de este esquema obligó a los Tribunales a desarrollar la doctrina gradualista de las sanciones por huelga ilícita, que matiza, aunque no puede alterar, las consecuencias de la opción legal.

Si resulta evidente que el extraordinario peso que otorga nuestro Ordenamiento al Convenio y, en concreto, al pacto de paz en su seno, no puede anularse mediante un análisis que termine por convertir las cláusulas de paz en meramente retóricas, también lo es que unas relaciones laborales desarrolladas y un reconocimiento adecuado del poder de regulación de los sindicatos no pueden excluir la capacidad real y eficaz del establecimiento en convenio de tales cláusulas. Al legislador y a las partes sociales corresponde establecer los efectos y naturaleza de las mismas, teniendo en cuenta, en todo caso, que su ineficacia, bien porque carezcan de capacidad de coerción, bien porque su vulneración no se traduzca en responsabilidad realmente exigible, no conduce al incremento, sino a la reducción de aquel poder de regulación.

El modelo de vinculación y eficacia de las cláusulas de paz diseñado por el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, relacionado a su vez con el modelo de negociación colectiva diseñado por el Estatuto de los Trabajadores, constituye una de las fórmulas posibles. Caben ciertamente fórmulas distintas, como, por ejemplo, la atribución de responsabilidad específica a los titulares de las facultades colectivas en el marco de los derechos que a ellos corresponden.

No debe olvidarse que la tradición española en la materia ha sido reproducida, ahora con expreso apoyo sindical, en el Proyecto de Ley Orgánica de Huelga, cuya redacción final reitera el esquema del Real Decreto-Ley, pese a alguna declaración ambigua, de significado, en mi opinión, vacío. Es verdad que el artículo 4.º-2 del Proyecto alude a una presunta naturaleza de «cláusula obligacional» del compromiso de no recurrir a la huel-

ga establecido en convenios colectivos o en acuerdos y pactos de los funcionarios, pero, de acuerdo con lo expuesto, esta declaración no posee en sí misma un significado seguro más allá de atraer el régimen jurídico legalmente establecido para las cláusulas denominadas obligacionales. Y, sobre todo, la misma resulta contradicha por el artículo 5.º-1.c), conforme al cual serían ilegales «las huelgas en las que las facultades colectivas previstas en el artículo 3.1 se hayan ejercido ignorando o infringiendo deliberada y gravemente el régimen legal o convencionalmente establecido para su realización...». La fórmula del Real Decreto-Ley se mantiene, pues, en el Proyecto.

En todo caso, me parece evidente que una defensa a ultranza de la no vinculatoriedad de las cláusulas de paz se opone a una valoración real de la función de la autonomía colectiva y limita la capacidad real de regulación de las relaciones de trabajo. Reducir el alcance de las cláusulas de paz es, también, contradictorio con la pretensión de gestión sindical del conflicto. Supone, tan sólo, limitar el poder otorgado por la Constitución y la Ley a los Sindicatos o fomentar la disidencia frente al acuerdo sindical. En algún momento ha querido pensarse que ello resultaba conveniente para la mejor defensa de los intereses de los trabajadores. Las tendencias actuales, en cambio, caminan por sentido contrario.

**PROBLEMAS DE CONCURRENCIA Y ARTICULACION  
DE CONVENIOS COLECTIVOS**

**AURELIO DESDENTADO BONETE**

**Magistrado de la Sala 4.<sup>a</sup>**

**del Tribunal Supremo**



## 1. CONCURRENCIA Y CONFLICTO DE NORMAS. CONSIDERACIONES GENERALES

En la Teoría General del Derecho el conflicto de normas suele estudiarse en el marco de la solución de los denominados defectos lógicos de los sistemas jurídicos<sup>1</sup>, que se proyectan sobre la coherencia del sistema y su plenitud. El conflicto de normas (antinomía) se ha definido como la situación de dos normas incompatibles entre sí que pertenecen al mismo ordenamiento y tienen el mismo ámbito de validez<sup>2</sup>. El conflicto afecta a la coherencia entendida como la capacidad del sistema para proporcionar una solución que no entre en contradicción con otra eventual respuesta del ordenamiento al mismo problema, mientras que la exigencia de plenitud se produce en relación con la capacidad del sistema para superar las lagunas. En éstas hay un defecto de reglas que podría llevar a la anomia; en el conflicto aparece un exceso que, en la medida en que conduzca a soluciones opuestas, debe resolverse a través de una serie de criterios de selección<sup>3</sup>.

El conflicto es sólo una especie de la concurrencia. Esta se produce de manera más general cuando varias normas regulan el mismo supuesto de hecho. Si esta regulación plural no contiene mandatos incompatibles, se tratará de una concurrencia no conflictiva. Pero si las regulaciones son incompatibles entre sí, estamos ante un conflicto de normas. Este, a su vez, puede pre-

---

<sup>1</sup> C. S. NINO, *Introducción al análisis del Derecho*, Barcelona, 1987, pp. 272 y ss.

<sup>2</sup> N. BOBBIO, *Teoría General del Derecho*, Bogotá, 1987, p. 189.

<sup>3</sup> G. LUMIA, *Principios de teoría e ideología del Derecho*, Madrid, 1978, pp. 76-82.



sentar una extensión y una intensidad variables. En lo que respecta a la extensión, es conocida la clasificación de Ross, que distingue entre la implicación total/total, en la que hay una completa coincidencia de los ámbitos de las normas; la implicación total/parcial, en la que el campo de aplicación de una norma incluye el de otra, pero es más extenso que el de ésta, y, finalmente, la implicación parcial/parcial, cuando las normas tienen ámbitos diferentes pero coincidentes parcialmente en uno o varios puntos<sup>4</sup>. La intensidad del conflicto es también variable. En determinados casos, cuando están implicadas reglas fundamentales sobre la producción o la sucesión normativa de esa intensidad afecta a la existencia o la validez de una de las normas en conflicto hasta el punto que éste se resuelve con «la eliminación de la norma del mundo jurídico»<sup>5</sup>, mediante su derogación o anulación. En otros casos, la intensidad es más débil y se resuelve simplemente apartando una de las normas, por lo que el conflicto se mantiene en el plano de la aplicación sin afectar a la permanencia de las normas en el ordenamiento. Para Villar Palasí, en el primer caso habría una colisión opositiva y en el segundo un simple concurso<sup>6</sup>. Martín Valverde distingue entre conflicto de normas en sentido estricto, concurrencia conflictiva y concurrencia no conflictiva. El primero se produce cuando hay contradicción en los mandatos y en las finalidades de las normas, lo que exige los remedios más enérgicos de la derogación o la anulación. En la concurrencia conflictiva las disposiciones son divergentes, pero no contrarias, por lo que basta la elección a efectos de aplicación sin necesidad de eliminar la rechazada. La concurrencia no conflictiva permite la aplicación simultánea de las distintas normas<sup>7</sup>. Me parece preferible, sin embargo, mantener la noción unitaria de conflicto contraponiendo éste a la concurrencia no conflictiva, porque los mecanismos de solu-

---

<sup>4</sup> A. ROSS, *Sobre el Derecho y la Justicia*, Buenos Aires, 1963, pp. 124-128.

<sup>5</sup> J. L. VILLAR PALASÍ, *Derecho Administrativo. Introducción y Teoría de las normas*, Madrid, 1968, p. 459.

<sup>6</sup> J. L. VILLAR PALASÍ, *op. cit.*, p. 474.

<sup>7</sup> A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1991, pp. 102 y 103. Vid. también A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia y articulación de normas laborales», *Revista de Política Social*, n.º 119, pp. 13 y 14.

ción suelen operar frecuentemente al margen de los términos de la oposición: contenidos meramente divergentes desde el punto de vista material pueden ser derogados o anulados por el juego formal de los principios de jerarquía o de sucesión normativa sin valorar la intensidad de su oposición con la norma prevalente.

Pero, en cualquier caso, la situación de conflicto tiene que ser superada. El sistema jurídico debe proporcionar una respuesta unívoca si, como dice Guasp, es un conjunto coherente y no un mero agregado caótico de normas<sup>8</sup>. Los criterios clásicos de resolución de los conflictos (el jerárquico, el de competencia, el cronológico y el de especialidad) y las reglas sobre el eventual conflicto entre estos criterios<sup>9</sup> permiten restablecer la unidad de la respuesta jurídica. Estos criterios reflejan opciones políticas fundamentales sobre la creación del Derecho y la distribución del poder. El criterio cronológico de modernidad expresa la libertad del legislador actual para establecer una regulación innovadora no subordinada a decisiones anteriores o a la tradición. La regla contraria —la prevalencia de la norma anterior— resulta extraña en los ordenamientos modernos inspirados por la idea de una legalidad racional; se ha dicho que su aplicación obstaculizaría «el progreso jurídico y la adaptación del Derecho a las exigencias sociales»<sup>10</sup>. El criterio jerárquico es una manifestación de que el orden jurídico no es por lo general un sistema de normas coordinadas entre sí dentro de un mismo nivel, sino «una jerarquía de diferentes niveles», en la que «la creación de la norma de grado más bajo se encuentra determinada por otra de grado superior»<sup>11</sup>. Por el contrario, el criterio de la competencia parte de la necesidad de coordinación entre poderes normativos no jerarquizados dentro de un mismo ordenamiento o entre ordenamientos distintos en una relación de conexión<sup>12</sup>. En el criterio de especialidad prevalece una orientación técnica que afirma en de-

---

<sup>8</sup> J. GUASP, *Derecho*, Madrid, 1971, p. 386.

<sup>9</sup> N. BOBBIO, *op. cit.*, pp. 191 y 207.

<sup>10</sup> N. BOBBIO, *op. cit.*, p. 192.

<sup>11</sup> H. KELSEN, *Teoría General del Derecho y del Estado*, México, 1988, p. 146.

<sup>12</sup> Sobre el criterio de competencia, *vid.* E. GARCÍA DE ENTERRÍA y T. R. FERNÁNDEZ, *Curso de Derecho Administrativo*, tomo I, Madrid, 1990, pp. 64-66 y 300 y ss., y J. A. SANTAMARÍA PASTOR, *Fundamentos de Derecho Administrativo*, tomo I, Madrid, 1991, pp. 318-320.

terminadas circunstancias la superioridad de la regulación más próxima al supuesto de hecho cuando éste puede independizarse del que contempla la regla general<sup>13</sup>.

La aplicación de estos criterios conduce a resultados distintos. El criterio cronológico, el jerárquico y el de competencia, al provocar la derogación o la anulación de una de las normas, resuelven el conflicto en términos de eliminación. El criterio de especialidad permite, por el contrario, salvar la vigencia de las normas mediante una delimitación de su ámbito de aplicación: cada norma continúa rigiendo en su ámbito, porque en definitiva se ha operado una selección en los supuestos de hecho: lo especial escapa a lo general. Tampoco hay eliminación en el ordenamiento laboral cuando juega el principio de norma más favorable, porque no se elimina con él la norma rechazada, que puede continuar aplicándose fuera de la situación de concurrencia o volver a aplicarse cuando ésta desaparezca. En la concurrencia no conflictiva las dos normas pueden colaborar en la regulación del mismo supuesto de hecho.

De acuerdo con estas consideraciones en la exposición que sigue sobre la concurrencia, distinguiré entre concurrencia no conflictiva y conflicto, y, dentro de éste, un conflicto de eliminación y otro de aplicación.

## 2. LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS. PROBLEMAS, ANTECEDENTES Y REGULACION ACTUAL

La concurrencia de convenios colectivos es un caso particular de la concurrencia de normas. Se trata de una materia tradicionalmente difícil, tanto por la complejidad de las situaciones que se dan en la práctica como por una regulación no demasiado afortunada. La dificultad fundamental surge, como ha puesto de relieve Mercader<sup>14</sup>, a la hora de seleccionar los criterios para resolver el conflicto, y esa dificultad es consecuencia de la

---

<sup>13</sup> N. BOBBIO, *op. cit.*, p. 195.

<sup>14</sup> J. MERCADER UGUINA, *Relaciones del conflicto y coordinación entre convenios colectivos* (tesis doctoral inédita), Universidad Autónoma de Ma-

propia configuración de la autonomía colectiva como poder normativo. La autonomía colectiva no es sólo un poder disperso que aparece fragmentado en diversos sujetos colectivos y unidades de negociación<sup>15</sup>; se trata también de un poder —o más exactamente de un conjunto de poderes— que históricamente ha tenido dificultades para lograr una plena articulación interna que discipline sus relaciones y coordine la coexistencia de sus productos normativos, y que todavía no presenta logros definitivos en esta materia, a diferencia del ordenamiento estatal que ha conseguido un nivel alto de articulación a través de una ordenación jerárquica interna y de elaboradas relaciones de coordinación con los sistemas normativos extraestatales.

Esta configuración plural, dispersa e inicialmente desarticulada dificulta la introducción de los principios de jerarquía y competencia como criterios para resolver los conflictos entre convenios. Los poderes normativos de una unidad de negociación no están en principio vinculados jerárquicamente con los de otra<sup>16</sup> y no tienen definida una competencia material que delimite su acción frente a otros poderes que pueden actuar interfiriéndose en el mismo ámbito por relaciones de implicación de alcance total-parcial o parcial-parcial. La articulación —con la incorporación de relaciones de jerarquía y competencia— puede introducirse, pero tiene que vencer la resistencia natural de los poderes dispersos y una tendencia general a la «asistematidad» que exalta la soberanía de cada unidad de negociación. Salvo excepciones<sup>17</sup>, la ley estatal no suele fijar relaciones de jerarquía entre convenios, aunque en ocasiones faculta a la autonomía colectiva para que se articule ofreciéndole algunos instrumentos para ello, con lo que en definitiva prefigura una

---

drid, 1992, pp. 363 a 500. Agradezco al autor que ne haya permitido consultar y citar este trabajo —realmente fundamental para el estudio de la concurrencia de convenios colectivos— antes de su publicación.

<sup>15</sup> A. MARTÍN VALVERDE, *Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo*, V Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 1992, ejemplar mecanografiado.

<sup>16</sup> N. ALIPRANTIS, «Conflictos entre convenios colectivos de distinto nivel», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1987, pp. 146 a 156. Un detallado análisis de los problemas de la aplicación del principio de jerarquía a la concurrencia de convenios en J. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, pp. 363 a 394.

<sup>17</sup> N. ALIPRANTIS, *op. cit.*, pp. 148-149.

especie de jerarquía opcional, cuyo grado real de implantación práctica dependerá de las relaciones de poder y de las estrategias de los sujetos colectivos.

La aplicación del principio cronológico de modernidad también presenta inconvenientes, pues no se trata de regulaciones adoptadas sucesivamente en diversos momentos temporales por el mismo legislador, que revisa así sus decisiones anteriores o las adapta a nuevas exigencias, sino de poderes independientes<sup>18</sup> que pueden utilizar la preferencia por la regulación más moderna para desplazarse unos a otros en una lucha «hobbesiana» por ocupar los espacios normativos. La aplicación del principio de especialidad tampoco está exenta de dificultades importantes: la noción material de especialidad no se corresponde necesariamente con un tipo de unidad de negociación<sup>19</sup>, y su imposición generalizada puede acabar debilitando las unidades correspondientes a los ámbitos superiores. El principio de norma más favorable tiene una aceptación mayor<sup>20</sup>, pero, aparte de los problemas técnicos de identificación de la regulación más favorable y de los riesgos de fragmentar la norma convencional aplicable si se opta por la comparación de materias y no de convenios completos, introduce elementos de inestabilidad en los resultados de la negociación que crean resistencias por parte empresarial: el acuerdo logrado en una unidad no sería el punto final de la negociación, sino el comienzo de otra en un nivel distinto para mejorar el mínimo ya alcanzado en una espiral de «cuestionamiento continuo de resultados normativos a través de la negociación en distintos ámbitos de niveles»<sup>21</sup>. Por último, el criterio de la preferencia del convenio anterior trata de garantizar la estabilidad y el respeto a las competencias de los negociadores iniciales, pero ha sido criticado

---

<sup>18</sup> N. ALIPRANTIS, *op. cit.*, pp. 150 y 151, y J. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, p. 449.

<sup>19</sup> N. ALIPRANTIS, *op. cit.*, pp. 156-158.

<sup>20</sup> N. ALIPRANTIS, *op. cit.*, pp. 153-156. Sobre la aplicación del principio de norma más favorable a la concurrencia de convenios, *vid.* también A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo. Comentario al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores», VV.AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, tomo XII, vol. 2.º, Madrid, 1985, p. 19, y J. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, p. 404 y ss.

<sup>21</sup> A. MARTÍN VALVERDE, *Concurrencia...*, cit., p. 19.

por su rigidez, su carácter conservador y su tendencia a producir un sistema primitivo de «carreras de velocidad» para lograr la prioridad temporal<sup>22</sup>.

Estas dificultades se advierten en la evolución del sistema español. La Ley de 24 de abril de 1958 no contenía reglas específicas de concurrencia y este vacío trató de cubrirse por la propia práctica negocial con técnicas diversas<sup>23</sup>. La Ley de 19 de diciembre de 1973 introdujo en su artículo 6 un sistema mixto que, para resolver las situaciones de concurrencia, combinaba los principios de favorabilidad y especialidad. Se establece con carácter general la preferencia del convenio más favorable, salvo cuando la concurrencia se produzca con convenios de empresa, pues éstos «se aplican con exclusión de cualquier otro, salvo pacto en contrario». Esta solución, relativamente abierta en la aceptación de los resultados de la concurrencia, se enfrentó con la experiencia del conflicto y de la negociación permanente en los primeros años de la transición política. La respuesta fue el artículo 27 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, que da nueva redacción al artículo 6 de la Ley de 19 de diciembre de 1973. Los convenios colectivos —dice el nuevo precepto— «obligan por todo el tiempo de su vigencia... con exclusión de cualquier otro», y se establece la prohibición de las negociaciones concurrentes: «Durante la vigencia de un convenio y hasta tres meses antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro convenio concurrente».

El artículo 84 ET se inscribe en la misma línea restrictiva, aunque —más flexible— abre la vía de la aplicación de criterios alternativos a través de una articulación que ha de lograrse por la propia autonomía colectiva. Es un precepto que debe valorarse teniendo en cuenta otras normas —el art. 89.1. 2.º ET y el art. 11.c) del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo— que actúan también como medidas de garantía de la estabilidad de la negociación. Se trata además de un artículo que presenta dificultades interpretativas importantes. Pero se ha realizado tam-

---

<sup>22</sup> Una crítica de la prevalencia del convenio anterior, en A. OJEDA, *Derecho Sindical*, Madrid, 1990, pp. 731 y 732.

<sup>23</sup> Sobre estas técnicas, *vid.* J. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, pp. 28 a 70, y A. OJEDA AVILÉS, «La concurrencia de convenios colectivos», *Revista de Política Social*, n.º 89, 1971, pp. 43-52.

bién una notable labor de clarificación por parte de la doctrina científica y de los órganos judiciales. El comentario de Martín Valverde en 1985 ha sido decisivo para establecer el alcance de la norma, exponer sus problemas aplicativos y avanzar las principales soluciones. A partir de este estudio el campo del debate sobre el artículo 84 ha quedado claramente definido, y otras aportaciones —entre las que hay que destacar las de González Ortega, Linares, Sala y Goerlich, y la reciente tesis de Mercader— han ofrecido puntos de contraste o análisis complementarios de interés. Hay también ya una experiencia de aplicación judicial importante. En la exposición que sigue —necesariamente limitada por el carácter de esta intervención— trato únicamente de recoger algunos resultados de esa labor interpretativa, agrupándolos en determinados puntos que me parecen los más relevantes. La exposición se centra en la concurrencia; sólo con carácter complementario aludiré a la articulación.

### 3. LA FUNCION DEL ARTICULO 84 DEL ET. ¿REGLA DE CONFLICTO O GARANTIA DE LA INTANGIBILIDAD DE LOS CONTENIDOS DEL CONVENIO?

El primer problema que plantea el artículo 84 ET es el determinar la función que cumple el mismo en la ordenación de la negociación colectiva. El artículo 84 establece que un convenio colectivo durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. Algunas dudas sobre el alcance de este precepto pueden considerarse ya superadas. En primer lugar, no hay aquí prohibición de negociaciones concurrentes durante la vigencia de un convenio<sup>24</sup>. Las limitaciones para la negociación de un convenio concurrente se derivan de las previsiones del artículo 89.1.2.º ET y del artículo 11.c) del RDL

---

<sup>24</sup> Algunas sentencias del Tribunal Central de Trabajo interpretaron inicialmente el artículo 84 ET como una prohibición de negociaciones concurrentes: SSTCT 13-10 y 7-11-1981 (Ar. 8.304, 7.022, 7.023), 31-5-1982 (Ar. 3.272). Para una crítica a esta orientación, *vid.* M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «Concurrencia de negociaciones y concurrencia de convenios», *Revista de Política Social*, n.º 134, 1982, y A. MARTÍN VALVERDE, *Concurrencia...*, cit., pp. 44-46.

17/1977<sup>25</sup>. El primero establece que no existe obligación de negociar cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido y el segundo considera ilegal la huelga que tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo. Estas normas refuerzan las garantías de estabilidad de los resultados de la negociación. Pero son disposiciones ajenas a la regulación de la concurrencia, aunque pueden dificultar tanto la aparición de ésta como el fenómeno distinto de la sucesión anticipada de convenios del mismo ámbito. En el artículo 84 ET tampoco hay propiamente una regulación preventiva de la concurrencia conflictiva<sup>26</sup>. El convenio concurrente puede negociarse y aparecer la situación de conflicto; lo que el artículo 84 establece es la regla aplicable para resolver esta situación.

Esta función del artículo 84 ET ha sido también discutida. El empleo del término afectación en este artículo y la referencia que el artículo 3.3 ET contiene a la solución de los conflictos entre normas laborales pactadas ha planteado el problema de determinar si el primero establece una regla específica para resolver los conflictos entre convenios colectivos o si se trata de una norma que cumple una función distinta, debiendo resolverse los conflictos entre convenios de distinto ámbito de acuerdo con el principio de favorabilidad del artículo 3.3 ET. Para Martín Valverde el artículo 84 contiene una regla de solución del conflicto entre convenios colectivos que consagra la preferencia del convenio *prior in tempore*, y esta regla, por su carácter especial, debe prevalecer sobre la general del artículo 3.3 ET, cuya aplicación a la concurrencia entre convenios sólo será posible en supuestos excepcionales (procesos de integración, desglose o traspaso de unidades productivas, yuxtaposición de convenios con una zona de intersección de sus ámbitos)<sup>27</sup>. Pero esta conclusión no es pacífica. Para otro sector de la doctrina científica,

---

<sup>25</sup> T. SALA FRANCO y J. M. GOERLICH PESET, «La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a los supuestos de cambio de unidad», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 35, 1988, pp. 332 a 337.

<sup>26</sup> S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Concurrencia y sucesión de convenios y estructura de la negociación», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 30, 1987, p. 191. En contra, A. MARTÍN VALVERDE, *Concurrencia...*, p. 66.

<sup>27</sup> A. MARTÍN VALVERDE, *Concurrencia...*, cit., pp. 66 a 70. En la misma línea, M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1991, pp.



el artículo 84 no contiene un criterio de selección para resolver el conflicto, sino una mera garantía negativa<sup>28</sup>. Para esta posición el criterio para resolver el conflicto entre convenios de distinto ámbito es el principio de favorabilidad del artículo 3.3 ET y el artículo 84 cumple una función diferente: la garantía de la unidad e intangibilidad del convenio, que excluye, en principio y salvo previsión expresa, la aplicación de preceptos de diversos convenios y consagra la no sumisión del convenio a normas o criterios establecidos en otros convenios colectivos. Esta garantía no impide que «se negocien otros convenios siempre que no pretendan aplicarse modificando o alterando las reglas del convenio precedente» y sin perjuicio de que la aplicación del convenio anterior pueda ser sustituida por «otro posteriormente negociado que sea, en su integridad, más favorable»<sup>29</sup>.

Este debate se ha reflejado en la doctrina de suplicación. Así, en un momento inicial, la STCT 19-1-1983 (Ar. 475) señaló que el artículo 84 ET debía ponerse en consonancia con el artículo 3.3 del mismo texto legal para resolver los conflictos entre las normas de dos convenios colectivos de acuerdo con el principio de favorabilidad. La misma solución aplica la STCT 12-12-1984 (Ar. 9.585). Pero junto a esta línea minoritaria se afirmó también desde el comienzo la solución contraria. La STCT 23-1-1984 (Ar. 459) establece que la regla general del artículo 3.3 cede ante la del artículo 84, debiendo aplicarse el convenio de empresa anterior al provincial, aunque este último sea más favorable. Este criterio es el que se acogerá de forma inequívoca por la Sala de Conflictos Colectivos del Tribunal Central de Trabajo a partir de las sentencias de 26-4, 7-5 y 8-7-1985 (Ar. 2.892, 3.599 y 5.088). Para estas sentencias «no se trata de que prevalezca un convenio sobre otro porque la aplicación de aquél favorezca a los trabajadores, sino de que la elección apli-

---

817 y 818; L. E. DE LA VILLA GIL, G. GARCÍA BECEDAS e I. GARCÍA PERROTE, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1991, pp. 44 y 271, y T. SALA y GOERLICH, *La problemática...*, cit., p. 338.

<sup>28</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores», *Revista de Política Social*, n.º 137, 1983, p. 356.

<sup>29</sup> S. GONZÁLEZ ORTEGA, *Concurrencia...*, cit., pp. 192-196; A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1992, pp. 181-183, y A. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, Madrid, 1990, pp. 726-733.

cativa se haga de la norma debida, encaminada a regular las condiciones laborales propias del ámbito de aplicación que le corresponde» y para esta elección ha de recurrirse al artículo 84. En el mismo sentido se pronuncian diversas sentencias posteriores del Tribunal Central de Trabajo y de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia<sup>30</sup>.

La cuestión podría considerarse resuelta a favor de la configuración del artículo 84 ET como regla de concurrencia al menos en lo que se refiere a los criterios judiciales de aplicación. Pero durante la última época del Tribunal Central de Trabajo, y luego con la doctrina inicial de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, se han producido algunas decisiones que se apartan del criterio general para afirmar que el principio aplicable para resolver la concurrencia es el de especialidad (SSTCT 5-2-1987, Ar. 2.464; 31-12-1987, Ar. 29.624, y 26-1-1988, Ar. 808) o este principio combinado con la norma más favorable (STSJ de Madrid 21-9-1989, Ar. 1.310, y STSJ de Andalucía 26-10-1989, Ar. 347). Con todo, la línea predominante es la que acepta la aplicación del artículo 84 ET como norma para resolver la concurrencia de convenios y, aunque pueda discutirse la oportunidad del criterio elegido, esta conclusión ha de aceptarse. Los antecedentes y la elaboración del precepto confirman que se ha querido reforzar la estabilidad de la negociación, y esta finalidad se frustraría si la regla de concurrencia fuese la del artículo 3.3 ET<sup>31</sup>. En este sentido es ilustrativo el rechazo de la enmienda n.º 774 del Grupo Andalucista, que proponía la aplicación del principio de favorabilidad para resolver la concurrencia de convenios<sup>32</sup>. El carácter específico de la regla del artículo 84 determina que debe primar sobre la regla del artículo 3.3 ET,

---

<sup>30</sup> SSTCT 16-1-1986 (Ar. 537) y 12-5-1986 (Ar. 3.926); STSJ de Aragón 26-10-1989 (Ar. 856) y STSJ de Granada 8-5-1990 (Ar. 2.718).

<sup>31</sup> T. SALA FRANCO y GOERLICH PESET, *op. cit.*, pp. 338 y 339.

<sup>32</sup> La enmienda proponía una redacción alternativa al entonces artículo 82 del proyecto. El n.º 1 del texto propuesto establecía que «el contenido del convenio colectivo no podrá ser alterado durante el período de vigencia por un convenio de ámbito distinto», añadiendo que «los convenios de ámbito inferior podrán completar y complementar el contenido de los convenios de ámbito superior». El n.º 2 precisaba que «en caso de concurrencia de convenios se aplicará aquél que en conjunto resulte más favorable para los trabajadores. El texto de la enmienda se recoge en *Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios*, Madrid, 1980, p. 317.

que, pese a su formulación incondicionada, está sometida a importantes excepciones. Una reciente sentencia de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo —la sentencia de 29-1-1992 (Ar.133)— ha afirmado claramente, aunque *obiter dicta*, que el artículo 84 ET es el que regula «la determinación de la norma convencional aplicable en los supuestos de concurrencia de convenios».

#### 4. EL ALCANCE DEL ARTICULO 84 ET. LA REGLA GENERAL, LOS SUPUESTOS EXCLUIDOS Y LOS TERMINOS DE LA RELACION DE CONFLICTO

El artículo 84 ET garantiza la no afectación del convenio anterior por los posteriores de ámbito distinto. El término «afectar» presenta un campo de significado relativamente amplio dentro del que pueden destacarse las acciones de «influir», «dañar» o «perjudicar»<sup>33</sup>. La idea de afectación como influencia negativa o perjudicial agrupa todas las formas de concurrencia conflictiva. Incluye, según Martín Valverde, no sólo las regulaciones directamente contrarias a los contenidos del convenio afectado, sino también toda influencia que rompa el equilibrio contractual del convenio, contrariando «la voluntad de aplicación exclusiva de su clausulado»<sup>34</sup>. En este sentido, cualquier alteración del conjunto de derechos y obligaciones que se expresa en el convenio es susceptible de determinar en principio un supuesto de afectación. La identidad objetiva, que ha sido destacada con acierto por la jurisprudencia como presupuesto de la concurrencia (SSTCT 12-5-1986, Ar. 3.926; 26-12-1986, Ar. 14.660), se refiere al conjunto de las relaciones objeto de regulación y sin limitarse a los concretos contenidos de esa regulación: la regulación de una materia distinta por otro convenio puede «afectar» al convenio vigente si su introducción rompe el equilibrio contractual, aunque formalmente no altere lo pactado.

Determinada de esta forma, la garantía del artículo 84 ET es muy amplia. Pero hay que tener en cuenta que hay supuestos de concurrencia en los que no se aplica este precepto. Este es el ca-

---

<sup>33</sup> M.<sup>a</sup> MOLINER, *Diccionario de uso del español*, Madrid, 1987, p. 70.

<sup>34</sup> A. MARTÍN VALVERDE, *Concurrencia...*, cit., p. 37.

so de las situaciones de concurrencia no conflictiva. No habrá concurrencia conflictiva cuando se trate de regulaciones objetivamente compatibles por no existir interferencia entre las mismas, como en el supuesto decidido por la STS, Sala 4.<sup>a</sup>, 29-1-1992 (Ar. 133), que considera que no hay concurrencia conflictiva en la forma de «conflicto de yuxtaposición» de dos convenios de «franja» o grupo profesional de vigencia simultánea, «porque uno y otro regulan aspectos diferentes del cambio de grupo profesional». La concurrencia será igualmente no conflictiva cuando los convenios colaboren coordinadamente en la regulación de una determinada materia. También es posible que, aun existiendo un conflicto entre convenios, éste se resuelva mediante la aplicación de principios distintos al que recoge el artículo 84 ET. Estos dos efectos —eliminación del conflicto y resolución de éste con criterios distintos a la preferencia temporal— pueden lograrse a través de dos vías.

La primera se contempla en el propio artículo 84 ET, que permite su exclusión mediante pacto en contrario, «conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83». Los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos previstos en este artículo pueden establecer reglas, para resolver los conflictos de concurrencia, distintas del principio de preferencia de convenio anterior, o superar las situaciones de conflicto introduciendo principios de complementariedad de las distintas unidades de negociación. La regla del artículo 84 cede ante una negociación articulada en la cumbre, con lo que la ordenación estatal se reconoce como supletoria de la autonomía colectiva<sup>35</sup>. Las experiencias de este tipo de acuerdos son todavía limitadas. Los acuerdos interprofesionales y los pactos sociales de la transición política y de los primeros años de la década de los ochenta se centraron en un control desde arriba de los incrementos salariales, y sus previsiones sobre la estructura de la negociación tuvieron una influencia limitada: meras orientaciones y declaraciones de intenciones para superar la atomización de las unidades de negociación y fomentar la concentración a través del desarrollo de la unidad sectorial de ámbito nacional<sup>36</sup>. Los denominados

---

<sup>35</sup> A. MARTÍN VALVERDE, *Concurrencia...*, cit., p. 60.

<sup>36</sup> F. VALDÉS DAL-RÉ, «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», *Revista de Política Social*, n.º 137, 1983, pp. 426-431. Los

acuerdos marco del personal laboral de la Administración Pública no han sido acuerdos de articulación, sino de orientación o de determinación de los contenidos de la negociación en ámbitos inferiores<sup>37</sup>. El intento del Convenio General del Metal («B.O.E.» de 26 de junio de 1987) se frustró al tratarse de un convenio extraestatutario<sup>38</sup>. El Acuerdo Interprofesional de la Construcción («B.O.E.» de 21 de diciembre de 1988) inicia una línea de mayor interés, que se consolida con el Convenio General de 1992 («B.O.E.» de 20 mayo). La negociación se articula en tres niveles (general, sectorial nacional y provincial o autonómico) y se definen las competencias propias de cada nivel. Los criterios de solución de los supuestos de concurrencia presentan dificultades técnicas en su formulación<sup>39</sup>, pero, pese a ello, se introduce una regulación alternativa al artículo 84 ET que parece centrada en los principios de jerarquía, competencia y norma más favorable (arts. 8 y 11 del Convenio General).

La segunda vía está constituida por el propio convenio defendido por el artículo 84 ET, que puede abrirse a la afectación de dos formas. En primer lugar, cabe que el convenio se abstenga de entrar en la ordenación de determinadas materias, permitiendo que éstas sean reguladas por otro convenio en una técnica negativa de abstención próxima a la deslegalización. El convenio puede también autorizar relaciones de complementariedad o suplementariedad con otros convenios. En ambos casos la concurrencia conflictiva se elimina<sup>40</sup>, y con ella la necesidad

---

acuerdos y pactos se recogen en L. E. DE LA VILLA MIL, *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Madrid, 1985.

<sup>37</sup> Acuerdos de 1-7-1982 («B.O.E.» del 15), 24-2-1984 («B.O.E.» de 5 de marzo) y 31-1-1986 («B.O.E.» de 7 de febrero). Sobre estos acuerdos, *vid.* STS, Sala 4.ª, 16-6 y 15-11-1992 (Ar. 4.593 y 8.068) y R. M. PÉREZ YÁÑEZ, «El marco legal de la relación entre convenios colectivos: sus excepciones en la negociación colectiva de 1992», *Relaciones Laborales*, n.º 12, 1993, pp. 75 a 77.

<sup>38</sup> F. VALDÉS DAL-RÉ, «El Convenio General del Metal. Luces y sombras de una nueva experiencia contractual», *Relaciones Laborales*, 1987, tomo II, pp. 67 a 78.

<sup>39</sup> F. VALDÉS DAL-RÉ, «La reestructuración de la negociación colectiva en el sector de la construcción: una experiencia a imitar», *Relaciones Laborales*, 1989, tomo I, pp. 56 a 75. *Vid.* también VV.AA. (coordinador: F. VALDÉS DAL-RÉ), *Comentarios al Convenio General de la Construcción*, Madrid, 1993.

<sup>40</sup> Como señala A. MARTÍN VALVERDE, «el hecho de que un convenio acepte la presencia de otro en su ámbito de aplicación descarta la hipótesis de la

de recurrir al artículo 84 ET. Pero, aun partiendo de la hipótesis de una concurrencia conflictiva, el convenio podría incluso aceptar en determinadas condiciones su sustitución por otro convenio posterior de distinto ámbito, introduciendo así reglas de conflicto distintas de la prioridad temporal<sup>41</sup>. Este caso se ha contemplado en algunas sentencias. La STCT 30-5-1985 (Ar. 3.656) se pronuncia sobre un supuesto en el que el convenio colectivo provincial de sector permitía que las empresas se excluyeran de su ámbito de aplicación negociando un convenio de empresa en un determinado plazo. Se sustituye así la preferencia del convenio anterior por el juego de una regla mixta en la que se combinan los principios de especialidad y modernidad. La STSJ de Madrid 23-11-1989 (Ar. 2.477) aplica la cláusula de un convenio de sector que excluía de su ámbito las relaciones laborales que «se rijan por un convenio de empresa». Se acoge aquí el principio de especialidad: el convenio posterior de empresa prevalece sobre el anterior de sector. El principio de norma más favorable como criterio para resolver el conflicto se incorpora en el supuesto examinado por la STSJ de Cataluña 26-2-1990 (Ar. 4.005). El convenio estatal había previsto la posibilidad de aplicar otros convenios en niveles inferiores siempre que éstos no establecieran condiciones económicas inferiores para los trabajadores.

La doctrina de suplicación ha planteado también el problema de los términos de la afectación considerando que la regla del artículo 84 ET sólo se refiere a los convenios colectivos de naturaleza estatutaria, sin que la misma sea aplicable a los convenios extraestatutarios (SSTCT 4-12-1985, Ar. 7.101, y 2-11-1988, Ar. 517)<sup>42</sup>. La solución es correcta si se acepta la tesis de que el convenio extraestatutario carece de eficacia normativa, porque entonces no se está ante una concurrencia de normas. Lo que no parece posible es resolver luego la relación entre el convenio estatutario y el extraestatutario atendiendo a la regla del

---

afectación o alteración no prevista o no querida de los contenidos y/o de los presupuestos del convenio previamente concluido» (*Concurrencia...*, cit., pp. 47 y 48).

<sup>41</sup> Una clasificación de las diversas formas de relación entre convenios a partir de la práctica negocial en R. M. PÉREZ YÁÑEZ, *op. cit.*, pp 77 a 83.

<sup>42</sup> En el mismo sentido se pronuncian A. MARTÍN VALVERDE (*Concurrencia...*, cit., pp. 70 a 75) y J. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, pp. 505 a 509.

artículo 3.3 ET<sup>43</sup> y no de acuerdo con la regla del n.º 1.c) del mismo artículo, que es la que corresponde a la naturaleza contractual del pacto extraestatutario<sup>44</sup>. Si se sostiene el carácter normativo del pacto extraestatutario, hay que aplicar la regla del artículo 84 ET, pues lo contrario supondría un privilegio injustificable para el convenio extraestatutario que, dotado paradójicamente de una fuerza normativa superior, podría invadir el ámbito del convenio estatutario.

En algún caso la relación de concurrencia se ha apreciado con un convenio (anterior) que se aplica por vía de extensión<sup>45</sup>. Pero la regla del artículo 84 no debe jugar en este supuesto, en el que ni siquiera hay propiamente concurrencia. La extensión cubre un vacío normativo que desaparece cuando se aprueba un convenio colectivo en el ámbito afectado.

## 5. LOS LIMITES TEMPORALES DE LA GARANTIA DE NO AFECTACIÓN

Es éste uno de los puntos más oscuros en materia de concurrencia de convenios colectivos. El artículo 84 ET refiere la garantía de no afectación al período de vigencia del convenio anterior. Los términos inicial y final de la vigencia del convenio delimitan, por tanto, el ámbito de esa garantía.

En relación con el término inicial hay que tener en cuenta que, de acuerdo con el artículo 90.4 ET, los convenios colectivos entran en vigor en la fecha que acuerden las partes. Pero de

---

<sup>43</sup> A favor de esta tesis A. MARTÍN VALVERDE (*Concurrencia...*, cit., p. 74) y J. MERCADER UGUINA (*op. cit.*, pp. 509 a 513). La STCT 15-9-1988 (Ar. 5.539) aplica el artículo 3.3 ET para resolver el conflicto entre un convenio estatutario y otro extraestatutario: «...El convenio extraestatutario es plenamente aplicable a las partes que lo suscribieron y lo que no es lícito es pretender la aplicación del mismo exigiendo... la aplicación de otras normas contenidas en el convenio estatutario, pues ello supone desconocer... que el convenio colectivo —sea estatutario o extraestatutario— constituye un entramado unitario... que impide —siguiendo la teoría del «englobamiento» (art. 3 ET)— aceptar lo favorable y rechazar lo que se estime perjudicial...».

<sup>44</sup> T. SALA FRANCO y otros, *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1992, p. 272.

<sup>45</sup> STCT 2-3-1988 (Ar. 1.954).

atenderse a este criterio para atribuir la preferencia aplicativa serían las propias partes las que controlarían la concurrencia con otras unidades de negociación. Por ello se han propuesto otros criterios más objetivos, como el de la presentación del convenio para registro ante la autoridad laboral (art.90.2)<sup>46</sup> o el de su publicación oficial<sup>47</sup>. La preferencia del primer criterio se ha justificado porque permite superar la incidencia negativa del retraso en la publicación oficial. Presenta, sin embargo, la desventaja de que no se trata de un dato de conocimiento general, ya que la fecha de la presentación de la solicitud de registro no se incluye normalmente en la publicación, por lo que debe aportarse al proceso por la parte a quien interese. En relación con el término inicial, se ha planteado también el problema de la garantía de la prioridad de las negociaciones con la finalidad de evitar el efecto de «la carrera contra reloj» para apropiarse de la unidad de negociación. Para ello se ha propuesto la «impermeabilización» de la unidad de negociación que se produciría cuando, denunciado un convenio de ámbito superior y antes de su revisión, se iniciaran negociaciones en unidades inferiores. La «impermeabilización» impediría el juego del artículo 84 ET, aunque la revisión del convenio de ámbito superior entre en vigor antes de que se logre un acuerdo en la unidad inferior<sup>48</sup>. Esta propuesta se enfrenta con los términos literales del artículo 84 ET, que se atiene estrictamente a la iniciación de la vigencia de los convenios —y no de las negociaciones— para establecer la preferencia aplicativa.

El término final de la garantía de no afectación es el más problemático, y en relación con el mismo se han planteado di-

---

<sup>46</sup> A. MARTÍN VALVERDE (*Concurrencia...*, cit., p. 52) y T. SALA FRANCO y J. M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 339.

<sup>47</sup> M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *op. cit.*, p. 246.

<sup>48</sup> T. SALA FRANCO y J. M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, pp. 340 y 341. *Vid.* en esta línea J. M. MARÍN CORREA, «Sucesión de convenios colectivos y cambio de la unidad de negociación: el deber de negociar», en *IV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, 1992, pp. 39-53. Para Marín Correa, en el período intermedio preciso para la negociación del convenio siguiente, «la unidad de negociación determinada por el convenio decaído debe verse amparada siempre que haya manifestado externa y efectivamente voluntad de mantenimiento; y también cuando pueda deducirse, sin dificultad, esta voluntad».



versas opciones. La primera entiende que el artículo 84 ET sólo rige durante el período de vigencia inicialmente fijado por las partes (art. 86.1 ET). En este sentido se han pronunciado algunas sentencias (STCT 12-5-1986, Ar. 3.926; STSJ de Madrid 19-9-1989, Ar. 65, y STSJ de Las Palmas 27-12-1989, Ar. 1.366), que excluyen la aplicación del artículo 84 ET durante las prórrogas. Sin embargo, la doctrina histórica de suplicación se inclina por la solución contraria, aunque con diferencias importantes en atención al carácter de la prórroga y a los distintos tipos de convenios:

a) La prórroga de año en año por falta de denuncia (art. 86.2 ET) se asimila a la vigencia plena del convenio por voluntad de las partes, en la que rige de forma también plena la garantía de no afectación (STCT 14-7-1987, Ar. 15.946)<sup>49</sup>. Hay que considerar la posibilidad de una falta de denuncia que se produzca por desaparición de la unidad de negociación, en la que la aplicación del artículo 84 ET tendría que excluirse.

b) La prórroga del artículo 86.3 ET presenta más dificultades. Aquí ya no hay una vigencia plena del convenio, pues se mantiene sólo el contenido normativo con la finalidad de evitar la ausencia de regulación durante la negociación del nuevo convenio. La doctrina de suplicación ha aplicado dos soluciones distintas, pero coordinadas en atención al sentido de la relación de concurrencia<sup>50</sup>. La primera, que se inicia con las STCT 14 y 22-3 y 21-4-1983 (Ar. 2.718, 272 y 3.771), aplica el artículo 84 ET durante la prórroga del artículo 86.3 ET. Pero con ello se trata de defender la eficacia del convenio de la unidad más reducida frente a la eventual invasión de un convenio superior, en lo que se ha calificado como una forma de «concurrencia positiva»<sup>51</sup>. Este criterio se mantiene por numerosas sentencias pos-

---

<sup>49</sup> T. SALA FRANCO y J. M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 341. Para un examen de los problemas que puede suscitar esta solución, *vid.* J. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, pp. 275-285.

<sup>50</sup> T. SALA FRANCO y J. M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, pp. 341 y 342.

<sup>51</sup> J. A. LINARES LORENTE, «El régimen de extensión y prórroga de los convenios colectivos en atención a su contenido normativo y obligatorio», en *II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, 1990, pp. 25 y 26.; *vid.* también, del mismo, «Análisis jurisprudencial sobre la concurrencia de convenios colectivos», *Documentación Laboral*, n.º 14, 1984, pp. 58 y 59, y C. MARTÍNEZ MORENO, «Sobre el alcance y significado de la prohibición de

teriores del Tribunal Central de Trabajo<sup>52</sup>. La solución contraria se ha aplicado para la llamada «concurrencia negativa»: el convenio de la unidad inferior puede penetrar en el ámbito del convenio superior cuando éste es denunciado y rige la prórroga (SSTCT 14-6-1984, Ar. 5.924-5.426; 17-6-1984, Ar. 5.934, y 13-3-1987, Ar. 7.080).

Esta dirección interpretativa trata de proteger a las unidades inferiores frente a la centralización de la negociación colectiva que se produciría por la aplicación del artículo 84 ET. Permite que las unidades inferiores puedan encontrar un espacio de negociación durante el período que media entre la denuncia de un convenio superior y la aprobación de un nuevo convenio en ese ámbito. Garantiza además que durante ese mismo período intermedio la unidad de negociación inferior no será ocupada por un convenio superior. Pero la diferencia de trato que se establece en perjuicio de las unidades superiores carece de un apoyo normativo claro y puede producir consecuencias negativas. En primer lugar, se ha destacado con acierto la rigidez que esta línea interpretativa introduce en la defensa de las unidades inferiores, incluso cuando, tras la denuncia del convenio, no subsiste una efectiva actividad negocial en esas unidades, como en el caso deducido por la STCT 30-1-1984 (Ar. 807)<sup>53</sup>. En estas situaciones el mantenimiento de la garantía de no afectación para el convenio prorrogado lleva a perpetuar unas regulaciones desfasadas en los ámbitos inferiores. Frente a ello se ha propuesto excluir la aplicación del artículo 84 ET en la situación de prórroga cuando la unidad de negociación haya renunciado de forma expresa o tácita a su autonomía negocial o cuando las negociaciones se frustren definitivamente<sup>54</sup>. Se logra así alguna flexibilidad, pero se trata de una vía insegura, con dificultades de prueba y sin la publicidad y el carácter inequívoco que deben tener unos cambios

---

concurrencia de convenios colectivos contenida en el artículo 84 del ET», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 42, 1990, pp. 274-276.

<sup>52</sup> SSTCT 23-4-1985 (Ar. 2.877), 5-3-1986 (Ar. 1.978), 1-6-1988 (Ar. 267) y 16-5-1989 (Ar. 242).

<sup>53</sup> T. SALA FRANCO y J. M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 343.

<sup>54</sup> T. SALA FRANCO y J. M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, «Alcance de la vigencia del convenio denunciado “ex” artículo 86.3 ET», *Actualidad Laboral*, 1987, n.º 16, pp. 849-853, y T. SALA FRANCO y J. M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, pp. 343-345.

normativos de necesario conocimiento general. Por otra parte, el diferente tratamiento entre unidades superiores e inferiores produce una especie de «inversión jerárquica», por la que el convenio de nivel inferior —que puede ocupar determinados espacios del convenio superior, mientras que éste tiene muy limitadas las posibilidades de entrar en el ámbito del inferior— prevalece sobre el superior, en un efecto que, de generalizarse, acabará debilitando las unidades superiores de negociación.

Este riesgo y la dificultad de encontrar una respuesta clara en el sistema vigente se advierte en los conflictos sobre la regulación del descanso semanal en los sectores de estaciones de servicio y de panaderías. En ambos casos existía un convenio de sector con un sistema de descanso semanal, que impedía o limitaba de forma importante la aplicación de turnos de trabajo en el día de descanso, y durante la prórroga por denuncia de este convenio y antes de aprobarse otro nuevo de sector se establecieron por convenios de empresa regulaciones más flexibles que colocaban a las empresas incluidas en las mismas en una posición competitiva más favorable. La STCT 17-3-1987 (Ar. 7.080)<sup>55</sup> declara que los quince convenios de empresa aprobados durante la prórroga del convenio estatal de estaciones de servicio no vulneran el artículo 84 ET. La sentencia establece que la concurrencia «se prohíbe respecto de un convenio colectivo durante su vigencia, de manera que nada obsta a que denunciado un convenio y vencida su vigencia... puedan negociarse otros en distintos ámbitos», y ello porque el artículo 86.3 ET, «que no establece una vigencia especial capaz de imponer las consecuencias de la concurrencia, sino una prórroga de su contenido normativo..., no cierra la posibilidad de establecer unidades de negociación de distinto ámbito, que encuentran asimismo amparo en el artículo 37 de la Constitución». Por el contrario, la SSTSJ de Aragón 28-11-1990 (Ar. 917) entiende que el convenio de empresa, negociado durante la prórroga del convenio sectorial de panaderías para evitar la aplicación del artículo 12 de este convenio, que establecía el cierre y cese de toda actividad laboral y comercial en domingos y festivos, infringe el artículo 84 ET,

---

<sup>55</sup> Sobre esta sentencia, *vid.* L. CAMPS RUIZ y T. SALA FRANCO, «Control de legalidad de los convenios colectivos, prohibición de concurrencia y lesión de intereses de terceros», *Poder Judicial*, n.º 13, 1989, pp. 155-162.

porque, en virtud del artículo 86.3 ET, este precepto «sigue en vigor en su redacción y contenido originales... mientras no sea sustituido por el nuevamente negociado de la misma eficacia legal». La sentencia añade una consideración sobre los previsibles efectos de la aceptación de la tesis contraria: la presión de los efectos negativos de la pérdida de clientela sobre las empresas sometidas al convenio de sector «pondría en peligro el logro de todos los trabajadores del sector de descansar en domingo».

Se producen así dos soluciones para el mismo problema y ciertamente es difícil encontrar una respuesta adecuada a las cuestiones que plantea el término final de la regla de no afectación y el cambio de unidad de negociación. La solución de apertura, que elimina la garantía de no afectación durante las prórrogas, evita la rigidez, pero a costa de introducir un riesgo de inestabilidad importante: la regulación de un determinado ámbito puede pasar alternativamente de un convenio a otro según las entradas y salidas que se produzcan durante las prórrogas. La solución de cierre, que aplica el artículo 84 ET en las prórrogas, aunque supera la inestabilidad, impone un fuerte conservadurismo a la estructura de la negociación colectiva con la práctica exclusión de aquellas unidades que no hayan ocupado previamente un espacio negocial. La solución mixta, tanto en su versión pura (no aplicación del art. 84 durante la prórroga del art. 86.3 ET, pero sólo para el convenio de una unidad inferior que entra en un espacio del convenio superior denunciado) como en la moderada (solución anterior, con las modificaciones propuestas por Ramírez, Sala y Goerlich), flexibiliza parcialmente las consecuencias de la solución de cierre, aunque a costa de introducir un tratamiento diferente entre unidades superiores e inferiores y del deterioro de las primeras por el efecto de la inversión jerárquica. Si se quiere corregir este efecto dando el mismo tratamiento a todas las unidades de negociación, se vuelve a la solución de cierre o a la de apertura.

## 6. LAS CONSECUENCIAS DE LA CONCURRENCIA CONFLICTIVA

El artículo 84 ET se ha configurado como una norma prohibitiva, cuyo incumplimiento determinaría la aplicación de una

sanción de nulidad de acuerdo con el artículo 6.3 CC a la nulidad del convenio afectante. De ello se derivan dos consecuencias: 1.<sup>a</sup>) El convenio afectante sería nulo y, como tal, quedaría eliminado; 2.<sup>a</sup>) El convenio afectante podría ser combatido en el proceso de impugnación de convenios colectivos, porque la afectación prohibida constituye un supuesto de infracción de la legalidad vigente a efectos de los artículos 90.5 y 160 de la LPL.

En una fase inicial pueden encontrarse numerosos pronunciamientos de suplicación que se inscriben en esta línea, dentro de la que pueden citarse las SSTCT 30-1-1981 (Ar. 611), 4-3-1982 (Ar. 2.071), 5-10-1983 (Ar. 9.061) y 8-7-1985 (Ar. 5.088). Se trata, sin embargo, de una corriente doctrinal poco expresiva, ya que por lo general se limita a confirmar declaraciones de nulidad realizadas en la instancia por apreciarse una concurrencia conflictiva, sin que exista debate en suplicación sobre las consecuencias de ésta. Si se examinan estas sentencias se advierte además que consideran supuestos en los que el convenio afectado es de ámbito superior al afectante, lo que constituye un ejemplo de implicación total-parcial, en el que una norma (la afectante, que es la de ámbito más reducido) «no puede ser aplicada bajo ninguna circunstancia sin entrar en conflicto con la otra»<sup>56</sup>. Si la relación de implicación es la misma, pero se contempla desde la perspectiva de un convenio de ámbito superior que se aprueba con posterioridad a otro ya vigente para un ámbito inferior, es claro que el segundo convenio no puede declararse nulo, porque tiene «un campo adicional de aplicación» en el cual no entra en conflicto con el convenio afectado. Lo mismo ocurre si la implicación es parcial-parcial, es decir, cuando cada uno de los convenios tiene un campo de aplicación en el que entra en conflicto con el otro, pero también «un campo de aplicación adicional en el cual no se producen conflictos»<sup>57</sup>. El artículo 84 del ET sólo impone que se respete el espacio de regulación del convenio anterior<sup>58</sup>, pero el convenio posterior tendrá plenos efectos fuera de ese espacio. La consideración de este segundo supuesto nos indica que probablemente el artículo 84 del ET no resuelve la concurrencia conflictiva anulando el convenio afectante.

---

<sup>56</sup> A. ROSS, *op. cit.*, p. 125.

<sup>57</sup> A. ROSS, *ibid.*

<sup>58</sup> A. MARTÍN VALVERDE, *Concurrencia...*, cit., p. 54.

tante, sino que simplemente establece una preferencia aplicativa del convenio anterior, que no podrá ser afectado por convenio posterior de ámbito distinto<sup>59</sup>. Por otra parte, hay que tener en cuenta que la garantía de no afectación sólo rige lógicamente durante la vigencia del convenio afectado y el convenio es una norma temporal. Por ello, terminada la vigencia del convenio afectado, la garantía cesa y el convenio afectante puede entrar en el ámbito hasta entonces cerrado<sup>60</sup>, lo que no sería factible si ese convenio hubiese sido anulado. Hay otra razón para excluir la nulidad: ésta tiene sentido en el marco de una prohibición de negociaciones, pero no resulta lógica cuando éstas se admiten. Desde esta perspectiva, la conclusión que se impone es que la regla del artículo 84 ET no contempla un conflicto de eliminación, sino de simple selección aplicativa.

Esta conclusión tiene consecuencias importantes tanto en orden a la sucesión de las unidades de negociación como en el plano procesal. El convenio afectante no desaparece del mundo jurídico, sino que queda a la espera de poder entrar en el ámbito de negociación vedado. La facilidad o dificultad de esta entrada dependerá de la solución que se adopte en relación con el ámbito temporal de la garantía de no afectación, especialmente durante la vigencia de las prórrogas. En el plano procesal el convenio afectante no podrá ser atacado por la vía del proceso de impugnación de convenios colectivos sin perjuicio de que la no afectación pueda defenderse por otros medios (proceso ordinario, proceso de conflictos colectivos o proceso especial que corresponda). Algunas sentencias parecen inclinarse por esta posición. La STCT 12-5-1986 (Ar. 3.926) señala que los efectos derivados de la prohibición de concurrencia sólo operan durante la vigencia del convenio invadido y, en consecuencia, establece que «la concurrencia existente no determina la nulidad solicitada, sino la inaplicación del convenio colectivo de empresa “invasor” durante la vigencia pactada para el convenio colectivo provincial afectado. Una solución similar aparece tangencial-

---

<sup>59</sup> J. MERCADER UGUINA destaca el juego asimétrico de la solución contraria: nulidad del convenio afectante si la afectación se produce de forma vertical-ascendente e inaplicación si la afectación es vertical-descendente (*op. cit.*, p. 324).

<sup>60</sup> A. MARTÍN VALVERDE, *Concurrencia...*, cit., p. 57.

mente en la STSJ de Granada 8-5-1990 (Ar. 2.718), que reconoce la preferencia aplicativa excluyente del convenio anterior sin declarar la nulidad del convenio posterior. En algún caso se ha apuntado como alternativa la conversión del convenio afectante en extraestatutario (STCT 23-11-1988, Ar. 565, y SSTSJ de Las Palmas 27-12-1989, Ar. 1.366). Pero esta alternativa no es viable, pues, aparte de carecer de apoyo normativo, supone la modificación por vía judicial de lo acordado por las partes<sup>61</sup>, al no poder equipararse la situación de concurrencia de un convenio estatutario y otro extraestatutario con el pretendido desplazamiento de un convenio estatutario por otro también estatutario.

---

<sup>61</sup> J. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, p. 344.

# NEGOCIACION COLECTIVA Y DERECHO DE HUELGA

COMUNICACION A LA PONENCIA  
CC.OO.





El artículo 28.2 de la Constitución reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, configurando así un modelo que sitúa a la huelga entre los derechos fundamentales y libertades públicas, que conforman la trama esencial y la estructura básica sobre la que se asienta nuestro Estado social y democrático de Derecho.

Parece que es algo pacífico y admitido que, de acuerdo con nuestro modelo constitucional, el derecho de huelga es de titularidad individual —reconocido al trabajador *uti singuli*— y de ejercicio colectivo.

No obstante, algunos cualificados profesores y expertos en relaciones laborales mantienen el criterio contrario por considerar que el derecho de huelga es básicamente un derecho de titularidad colectiva y su ejercicio se produce a través de la decisión individual expresada en participar en una huelga convocada por un sujeto colectivo.

Sin pretender entrar ahora en la polémica sobre la posible virtualidad para nuestro país de una concepción orgánica del derecho de huelga, en relación con otra de carácter individualista, ya que aquélla aporta —en mi opinión— unos mayores niveles de racionalidad y de uso riguroso y ponderado en el ejercicio del derecho.

Bien es cierto que estas concepciones diversas del derecho de huelga han de ponerse en relación con el modelo de huelga aceptado por el Ordenamiento de referencia y con las prácticas y usos sindicales del país en cuestión, ya que, de lo contrario, estaríamos ante esquemas o figuras puramente teóricas desfiguradas por una realidad diversa y compleja.

Es decir, que la adopción por un Ordenamiento jurídico determinado del modelo profesional de huelga o bien de otro de

carácter contractual conectado a la negociación colectiva; la existencia o no de sindicatos con gran implantación y poder de convocatoria, los usos y prácticas negociadoras, la existencia de una Administración sensible o no al ejercicio del derecho fundamental, etc., generan una serie de dinámicas propias que condicionan dichas concepciones, orgánica o individualista, del derecho de huelga.

En definitiva, que, en mi opinión, no existen en «estado puro» estas dos concepciones, salvo en el plano teórico. Los marcos diferenciales de relaciones laborales, la propia dinamicidad de éstas y las prácticas sindicales son elementos, entre otros, que contribuyen de forma decisiva a configurar unos determinados «modelos» en el ejercicio del derecho de huelga.

En este sentido, me parece más oportuno —desde una perspectiva sindical—, y en relación con el contenido de la Ponencia, avanzar en el análisis de los diferentes planos: colectivo e individual, en que se expresa el derecho de huelga, para concluir en la relación existente entre este aspecto y la posibilidad de limitación —vía negociación colectiva— del ejercicio del derecho.

El contenido individual del derecho de huelga comprende básicamente la decisión del trabajador de sumarse a la huelga. Esta es la parte más importante y decisiva del denominado contenido individual, a la que hay que sumar la participación en las actividades preparatorias o de desarrollo de la huelga.

No forma parte del contenido individual del derecho la facultad del trabajador de abstenerse, de no sumarse a la huelga, ya que esta decisión no pertenece a la esfera del derecho fundamental, y, en consecuencia, no puede gozar de idéntica tutela constitucional.

Tampoco puede identificarse —la abstención— con el derecho al trabajo reconocido expresamente a todos los trabajadores —incluidos los más de tres millones sometidos a un paro forzoso— en el artículo 35 del texto constitucional.

Al contrario de lo que sucede con el derecho de sindicación —art. 28.1 de Constitución Española—, no existe un derecho de huelga negativo constitucionalmente protegido. El legislador constitucional no quiso situar en un mismo plano al huelguista

y al abstencionista, siendo, en consecuencia, poco ajustados a la Constitución, los esfuerzos dialécticos e intentos legislativos que pretendan modificar esa realidad.

El «contenido colectivo» del derecho comprende la convocatoria y desconvocatoria de la huelga, la elección de su modalidad, las labores de información y extensión de la misma, así como otras funciones instrumentales encaminadas a lo que podríamos denominar «la promoción y defensa del libre ejercicio y desarrollo de la huelga»: recogida de fondos, publicidad, evitar actuaciones contrarias, etc.

Con independencia de que no pueda producirse un ejercicio «individual» del derecho, es este contenido o plano colectivo, en mi opinión, el fundamental y determinante, ya que sin él no puede producirse ni desarrollarse el otro.

Es preciso una convocatoria y unas determinadas labores de información para que la huelga pueda iniciarse y se produzca la decisión plural o colectiva de los trabajadores, en orden al desarrollo del contenido individual.

Me parece razonable el criterio mantenido por un sector doctrinal cuando señala que el artículo 28.2, al reconocer el derecho «a la huelga de los trabajadores», está reconociendo la titularidad individual del ejercicio individual del derecho, no la titularidad de su ejercicio colectivo, la cual podría ser atribuida por el legislador ordinario exclusivamente a las organizaciones sindicales, con el único límite de que habría de reconocerse a todas las organizaciones, ya que el derecho de huelga forma parte del contenido esencial de la libertad sindical.

El Proyecto de Ley de Huelga, fruto del Pacto ente el Grupo Socialista y las organizaciones sindicales —que permanece en el congelador para su mejor conservación y esperamos que pronta puesta en escena—, optó por mantener las facultades de convocatoria no sólo para todas las organizaciones sindicales, sino también para los representantes unitarios y para los trabajadores directamente, cuando así lo decida una mayoría de los mismos en el ámbito del centro o empresa.

Se optó así —al contrario, por ejemplo, del modelo alemán— por una concepción no orgánica del derecho, al conside-

rar que nuestro sistema de relaciones laborales, el conjunto de prácticas negociables y la existencia de un doble canal de representación aconsejaban mantener el modelo existente en este campo.

Esta opción tiene, sin lugar a dudas, una influencia clara en la posibilidad de renunciar al ejercicio del derecho de huelga —vía negociación colectiva—, es decir, en las llamadas cláusulas de tregua y paz social, su virtualidad, sus condicionantes y su régimen jurídico.

El derecho de huelga, como derecho fundamental que es, es irrenunciable tanto en el plano individual como en el de carácter colectivo. El Tribunal Constitucional, desde una argumentación que podemos calificar de «elíptica», ambigua y con algún elemento de contradicción, salvó la constitucionalidad de los artículos 8.1 y 11.c) del RDL 17/77, de Relaciones de trabajo.

En nuestra opinión, dentro de nuestro modelo constitucional —a pesar de toda la doctrina existente—, es de dudoso encaje constitucional la renuncia al ejercicio del derecho de huelga, salvo que esa renuncia fuera, por supuesto, vía negociación colectiva, pero condicionada asimismo por la voluntad personal, y tuviera un carácter temporal, parcial y condicionado.

Si el propio titular no renuncia al ejercicio de un derecho fundamental, difícilmente se podrá realizar dicha renuncia por delegación.

Los modelos de representación, en nuestro ordenamiento, no permite al representante hacer por sí lo que el representado no podría hacer.

A pesar de lo anteriormente señalado, que simplemente apuntamos —como elemento para un futuro debate y discusión—, es evidente que en nuestro ordenamiento vigente respecto de esta materia, en el propio contexto socio-laboral y en nuestro modelo de relaciones laborales, las denominadas cláusulas de tregua o paz social son una realidad incuestionable, aunque, bien es cierto, no frecuente ni abundante, y en todo caso tampoco tenemos por qué aceptar que sean deseables.

Creemos que es saludable para el propio sistema de relaciones laborales, para la existencia de un equilibrio negocial, así

como para la mejor defensa de los derechos de los trabajadores, que no se limiten de forma excesiva las posibilidades de ejercicio de un derecho fundamental.

No olvidemos que, según la doctrina del Tribunal Constitucional, «el sistema que nace del artículo 28.2 de la Constitución es un sistema de derecho de huelga. Esto quiere decir que determinadas medidas de presión de los trabajadores frente a los empresarios son un derecho de aquéllos...», y considera también el Tribunal Constitucional la huelga como un instrumento de realización de la democracia social y del principio de igualdad.

Es claro que, con una política de promoción de las cláusulas de tregua de carácter universal, estaríamos dificultando extraordinariamente las posibilidades reales de su ejercicio y expulsando de nuestro sistema de relaciones laborales un instrumento de primera magnitud en orden al equilibrio y defensa de los derechos de los trabajadores.

A mayor abundamiento, en un modelo de carácter contractual —más ligado a la negociación colectiva y al ámbito de la empresa o sector—, podría tener mayor encaje la práctica de estas formas de renuncia al ejercicio.

Desde la perspectiva sindical, y teniendo en cuenta la asunción por nuestro ordenamiento de un modelo profesional donde el derecho de huelga trasciende el ámbito de la negociación colectiva, constreñir o limitar desde este ámbito su ejercicio ofrece serias dudas, no sólo de ajuste constitucional sino también de razonabilidad y eficacia.

En este sentido, entendemos que no pueden los negociadores de un convenio colectivo renunciar con carácter general —aunque sea temporalmente— al ejercicio del derecho de huelga, y que la cláusula así pactada no les impediría ir a la huelga ante cualquier convocatoria que trascendiera dicho ámbito negocial, bien sea una huelga de carácter general, contra un proyecto legislativo que afectara intereses de los trabajadores —entendidos éstos como clase o colectivo—, o bien se tratara de una huelga de otro tipo que superara, como hemos señalado, el ámbito del convenio.

Por último, ya que quiero ser breve, las cláusulas de tregua o paz social siempre habrán de tener una duración temporal li-

gada a la duración del convenio, aunque, obviamente, podrán establecerse por un período inferior.

El compromiso adquirido será, como hemos señalado, de carácter parcial o limitado, debiendo excepcionarse del mismo supuestos de huelgas generales o de naturaleza política-profesional, que pueden realizarse dentro de nuestro modelo constitucional.

Esta renuncia, dado el importante coste que conlleva, tendría que hacerse, en su caso, siempre a cambio de compensaciones también importantes para los trabajadores y, por supuesto, condicionándola a la exigencia de que la empresa o la asociación patronal cumpla escrupulosamente sus compromisos.

La cláusula *rebus*, y en otro orden de cosas el principio de buena fe, ante supuestos que modificaran de forma esencial la situación en que se pactó dicha cláusula de paz, bien se produzcan dichos supuestos por razones conexas a la voluntad empresarial o por causas externas a la misma, permitirían desvincularse de dicho deber de paz.

Las cláusulas de paz tienen carácter obligacional y no pueden vincular a aquellos sujetos que no las firmaron. Cuando el que la firma es una determinada organización sindical, la cuestión resulta clara: el sindicato no firmante podrá convocar las huelgas que razonablemente considere oportunas.

El problema podría plantearse cuando es el comité de empresa el que se ha comprometido en su condición de representante unitario de todos los trabajadores.

En mi opinión, ello tampoco podría impedir la convocatoria de huelga por parte de las organizaciones sindicales presentes en dicho ámbito, ya que el comité es un sujeto colectivo que no puede representar a las organizaciones sindicales ni renunciar en su nombre al ejercicio de un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical.

Si la huelga es convocada por el sujeto obligado a ese compromiso de paz, tampoco estaríamos automáticamente ante una situación de huelga ilegal, con consecuencias jurídicas para los participantes activos. Es decir, no se puede conectar directamente dicho incumplimiento de naturaleza obligacional con el

ejercicio de la potestad disciplinaria empresarial, la cual no podrá actuar basándose en motivos de incumplimiento de la cláusula de paz contra los huelguistas que hayan participado en el conflicto.

Ni la regulación vigente ni el Proyecto de Ley Orgánica que desarrolla el artículo 28.2 incluyen en su campo de ilegalidad estos supuestos.

El Proyecto de Ley de Huelga, aprobado en primera instancia por el Congreso de los Diputados y posteriormente por el Senado con leves reformas y frustrada su virtualidad en último término por razones de carácter fundamentalmente partidista, regulaba de forma equilibrada, entiendo yo, este aspecto.

Se recogía expresamente el carácter obligacional de las cláusulas de paz, se señalaba que las mismas tendrían el alcance y los condicionamientos que las partes establecieran y se establecía la posibilidad de incluirlas en los acuerdos o pactos de funcionarios.

Termino señalando que un sistema de relaciones laborales como el nuestro, que no concibe ni utiliza la huelga como un mero instrumento para la negociación colectiva, y con un ordenamiento que recoge un modelo profesional de huelga, así como una concepción no orgánica de la misma, sino, bien al contrario, otra de carácter individual donde el titular del derecho es el trabajador individualmente considerado, las cláusulas de paz deben ser más la excepción que la regla y utilizarse con una gran prudencia.

Con independencia de lo anterior, hay que señalar que las organizaciones sindicales mayoritarias en este país estamos seriamente comprometidas por un cambio de cultura que permita y posibilite un uso racional, ponderado y equilibrado del derecho de huelga, siempre desde la irrenunciable posición de defensa de este derecho fundamental.

En mi opinión, por todo lo expuesto, deberíamos caminar hacia un modelo más sindicalizado de la huelga, que recogiera algunos elementos de la concepción orgánica del derecho, vinculándoles y adaptándoles a la doctrina constitucional en esta materia.





**CONCURRENCIA Y ARTICULACION  
DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

**COMUNICACION A LA PONENCIA  
CC.OO.**



## ESTRUCTURA Y ARTICULACION

Asistimos en la actualidad a un movimiento de reforma de la estructura negocial de sectores importantes; así, el Convenio General del sector de la Construcción afirma en su preámbulo que «este convenio se encuadra en lo previsto por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y estructura la negociación colectiva en el sector, introduciendo criterios de armonización entre los distintos ámbitos convencionales...».

Es función de los acuerdos marco, según el artículo 83. 2 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación, ordenación y modalización de la negociación colectiva, estableciendo las unidades de negociación posibles, ordenando sus relaciones y fijando las materias a negociar por cada nivel, así como las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad.

Junto a estas funciones, el Convenio General del Sector de Construcción pretende sustituir la regulación de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, para lo cual se establece la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en el sector (art. 3.1 Convenio General del Sector de Construcción).

Parece una solución idónea, por tanto, la negociación de un convenio general estatutario de ámbito estatal y funcional de acuerdo con el de la ordenanza que se va a sustituir, el cual configure un contenido normativo general similar al de las ordenanzas, articule la negociación en las unidades inferiores asignando los contenidos propios de éstas, resuelva los conflictos de competencia y establezca los principios de complementariedad.

Bajo este esquema caben diferentes estructuras, dependiendo de las variables que se den en cada sector y de los problemas que surjan en la negociación respecto a los siguientes puntos: 1.º nivel de representatividad de los interlocutores sociales, tanto patronales como sindicales; 2.º grado de segmentación del ámbito funcional de la ordenanza a sustituir; 3.º reparto competencial entre las diferentes unidades de negociación y definición de éstas; 4.º opción por contenidos normativos cerrados (con reserva de negociación de determinadas materias a nivel estatal, impidiendo su regulación en los niveles inferiores) o por contenidos con carácter de mínimos (posibilitando la negociación concurrente en niveles inferiores), y 5.º reglas de solución de los supuestos de concurrencia.

No es posible definir un modelo único de estructura y articulación contractual, ya que un modelo uniforme probablemente se estrellaría en la práctica con una realidad tan heterogénea y desarticulada como es la propia estructura productiva de nuestro país. Y aunque la sustitución de las ordenanzas puede ser el punto de partida para conformar el convenio estatal, es básico comenzar por un análisis actual del proceso productivo, ya que no tienen por qué coincidir los ámbitos, y podría darse que un convenio sustituya a varias ordenanzas o, al revés, que una ordenanza fuera sustituida por varios convenios.

Sobre este punto analizaremos tres modelos representativos de diferentes estructuras de negociación:

1.º El Convenio General para el Sector de Construcción articula la negociación en dos niveles, reservando al ámbito general estatal un listado de hasta diecinueve materias con prohibición expresa de que las mismas, o las que en el futuro se reserven a dicho ámbito, puedan ser negociadas en los ámbitos inferiores al estatal. Al segundo nivel de negociación (ámbito provincial o, en su caso, autonómico) le asigna la negociación de los contenidos obligacionales, la concreción de los programas económicos, calendarios de distribución de jornada y acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento.

2.º La propuesta sindical para el Acuerdo Marco de Hostelería establece una estructura de negociación articulada desglosada en los siguientes apartados:

- a) Materias cerradas en el Convenio General Estatal que no podrán ser negociadas en los convenios de ámbito inferior.
- b) Materias reguladas en el Convenio General Estatal con carácter de mínimos, que no pueden ser modificadas *in peius* por la negociación en niveles inferiores.
- c) Materias cuyo desarrollo y concreción se remite a los convenios de ámbito inferior, respetando las líneas maestras que se fijan en el Convenio General.
- d) Materias que, al no ser objeto de negociación en el Convenio General, se podrán negociar con absoluta libertad en los convenios de ámbito inferior.

3.º Por último, la propuesta de la Federación del Metal de CC.OO. establecía que todas las condiciones que se pacten en el Convenio General tendrían el carácter de mínimos, posibilitando a los ámbitos inferiores la regulación de todas las materias; esta regulación, no obstante, habría de mejorar lo establecido en el Convenio General.

En todo caso, entendemos que, si se opta por un reparto competencial con reserva material de negociación en el ámbito estatal, esta reserva debería circunscribirse a las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial con aspiraciones de estabilidad normativa, referidas a materias tales como: clasificación, régimen de ingreso y ascensos, formación, faltas y sanciones, etc., estableciendo una regulación de mínimos o de propuesta a mejorar o desarrollar en los ámbitos inferiores de aquellas materias referidas a la relación contractual.

## CONCURRENCIA

Partiendo de la necesidad de negociar un convenio colectivo general, estatutario, de ámbito estatal y funcional de acuerdo con el de la ordenanza a sustituir, que articule la negociación en las unidades inferiores, hay que tener en cuenta que esta negociación, de acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los

principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, asignando las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. Dichas reglas dependerán, inevitablemente, de la estructura de negociación y articulación contractual que establezca.

Existe concurrencia cuando dos o más convenios, que comprenden en su ámbito de aplicación las mismas relaciones de trabajo, coinciden conjunta y simultáneamente en la regulación de determinadas materias de forma divergente.

Pues bien, el convenio general puede ejercitar la opción de prevenir la concurrencia, estableciendo un modelo de negociación articulada en el que se distribuyan las materias objeto de negociación en cada ámbito contractual, de forma que lo reservado al ámbito estatal no pueda regularse en los ámbitos sectoriales. No existiría tampoco concurrencia cuando el convenio estatal se limita a enunciar unas líneas maestras o principios orientadores, remitiendo a la negociación en las unidades inferiores la completa regulación de la materia. En este supuesto (relación de complementariedad) coinciden en la regulación de la misma materia, pero intervienen sobre diferentes aspectos normativos.

Cuando el convenio estatal establece una regulación de mínimos, admitiendo que los convenios de ámbito inferior regulen estas materias, pero mejorándolas, nos encontramos con lo que se denomina «suplementariedad de normas». En dicha relación las normas en presencia serían concurrentes, puesto que regulan idéntica materia y aspecto normativo, pero su concurrencia no es conflictiva, por cuanto el convenio de ámbito inferior cumple y respeta la norma mínima, mejorándola.

Por último, cuando el convenio general deje materias abiertas a la birregulación y ésta sea divergente, nos encontraríamos con una concurrencia conflictiva que debería resolverse estableciendo determinadas reglas de solución que, básicamente, se pueden concretar en tres: 1) primacía del convenio de ámbito superior; 2) prioridad del convenio especial, y 3) principio de norma más favorable.

Estas reglas de solución de los conflictos de concurrencia, o bien refuerzan la centralización y homogeneización, favoreciendo las normas de los convenios a nivel estatal (reglas de primacía del convenio de ámbito superior o jerarquía convencional), o

bien facilitan la descentralización negocial (principio de normas más favorable y prioridad del convenio especial).

El principio de norma más favorable fue la regla adoptada por la propuesta de la Federación del Metal de CC.OO., la cual establece que la comparación se hará por materias, excepto entre condiciones retributivas o cualesquiera conceptos cuantificables, que se hará en su conjunto y en cómputo anual; precisión ésta derivada del carácter imperativo de la regulación establecida en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el 26.4 del mismo texto legal.

Finalmente, hay que analizar el impacto que un convenio general idóneo para la sustitución de las ordenanzas, que articule la negociación, resuelva los conflictos de competencia y establezca los principios de complementariedad, produce respecto a los convenios vigentes en el sector.

El artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores establece que «un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto; salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el n.º 2 del artículo 83». Esta regla preventiva consiste en la preferencia de paso al convenio *prior in tempore* que pudiera verse afectado por un convenio posterior, es decir, la prohibición de afectación de un convenio ya concluido por otro que se encuentre en trámite de aplicación. No obstante, este artículo sólo sería de aplicación en tanto en cuanto, de acuerdo con el artículo 83.2, el convenio general no prevea reglas distintas de prevención o solución de los conflictos de concurrencia.

Por tanto, el problema se plantea al inicio, es decir: ¿los convenios aprobados y vigentes en el momento de entrada en vigor del convenio general disfrutan de la inmunidad establecida en el artículo 84?, o, por el contrario, ¿el convenio general puede afectar de manera inmediata los convenios no vencidos?

La doctrina científica<sup>1</sup> sostiene que un convenio suscrito bajo el imperio de la regla de no afectación ha de ser protegido, a lo largo de su vigencia, frente a la alteración de sus contenidos

---

<sup>1</sup> MARTÍN VALVERDE, A., «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», en VV.AA., *Comentarios a las leyes laborales: Estatuto de los Trabajadores*, Edit. Edersa, Madrid, 1985. p. 62.



o presupuestos, por otro convenio de ámbito distinto. Sin embargo, esta inmunidad no podrá ir más allá de la fecha de su vencimiento; a partir de ésta, se vería afectado por el convenio general y por las reglas de concurrencia que se establezcan en el mismo.

Hay que terminar con una breve referencia obligada al Proyecto del Gobierno sobre «Reforma del Mercado de Trabajo», enviado al CES, y que contiene, en esta materia, una serie de elementos de gran trascendencia para los trabajadores y los sindicatos de este país.

Dicho proyecto, de alto contenido desregulador, plantea la necesidad de modificar los procedimientos actuales de negociación colectiva, incluso cuestiona el carácter normativo del convenio colectivo y, en consecuencia, su inclusión en el sistema de fuentes de la relación laboral (art. 3 ET).

Pretende individualizar a los sujetos colectivos y avanzando más en lo que se ha venido en denominar, por un sector doctrinal, «la desregulación del convenio colectivo».

Este ataque a la dimensión colectiva supone un grave desconocimiento de la doctrina del Tribunal Constitucional, que ha venido señalando la limitación que en el derecho laboral sufre la autonomía individual. «El principio de autonomía de las partes aparece fuertemente limitado en el derecho del trabajo... y es constitucionalmente justificable el virtual sacrificio de lo individual en función de intereses colectivos» (sentencia del TC de 23 de abril de 1993).

Esperamos y deseamos que las próximas Jornadas sobre Negociación Colectiva no tengamos que realizarlas estando en vigor otro sistema normativo distinto ajustado a los modelos de privatización e individualización de las relaciones laborales.

## APENDICES



INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA  
EN 1992

## **SUMARIO**

**INTRODUCCION.—I. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1992:** 1. Número de convenios. 2. Ambito territorial. 3. Ambito funcional: A) Sectores productivos. B) Actividades económicas.—4. Estructura de la negociación colectiva.—**II. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1992.** 1. Incremento salarial pactado. 2. Jornada pactada. 3. Cláusulas sobre productividad. 4. Cláusulas sobre reducción de absentismo. 5. Cláusulas sindicales. 6. Composición de las mesas de negociación.

## INTRODUCCION

Por quinto año consecutivo se procede a elaborar el Informe anual sobre la negociación colectiva, habiéndose utilizado para ello, en su mayor parte, los datos estadísticos facilitados al efecto por la Dirección General de Estadística e Informática del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para la realización del Informe referido a la negociación colectiva de 1992 se han tomado como base los convenios colectivos con inicio de sus efectos económicos durante 1992, que han sido registrados hasta el día 28 de febrero de 1993, manteniéndose, así pues, por razones objetivas y de coherencia, el mismo criterio aplicado al respecto en los Informes realizados por esta Comisión correspondientes a la negociación colectiva de los años 1990 y 1991, al estimarse que la información así facilitada puede ofrecer un menor grado de provisionalidad y una mayor precisión que la que pudieran ofrecer los datos referidos a los convenios colectivos registrados hasta el 31 de diciembre de 1992, con efectos económicos referidos al año 1992, puesto que es consabido el retraso en la adopción de acuerdos, la dilación en la presentación de los convenios ante la autoridad laboral y la existencia de convenios cuyo inicio de efectos económicos se produce en fechas avanzadas del año, dando lugar a que el registro de la totalidad de los convenios se prolongue hasta, a veces, un año y medio después de finalizado el año en cuestión.

En cuanto al contenido del Informe, éste está dividido en dos grandes apartados. En el primer apartado se estudian los datos globales de la negociación colectiva referidos al número de con-

venios, empresas y trabajadores afectados, y se analiza la distribución de los convenios por Provincias y Comunidades Autónomas, así como su distribución por sectores productivos, actividades económicas y ramas de actividades, abordando también la cobertura y estructura de la negociación colectiva. El segundo apartado del Informe alude al contenido de los convenios, analizándose fundamentalmente las variables salarial y de jornada pactada, examinándose su evolución conforme a criterios funcionales, sectoriales y geográficos.

Por otra parte, también se alude en la segunda parte del Informe a otro tipo de cláusulas especiales que con frecuencia aparecen en el contenido de los convenios, como son las cláusulas especiales que con frecuencia aparecen en él, como la productividad, reducción del absentismo y regulación de derechos sindicales, habiéndose estudiado asimismo la composición de las mesas negociadoras de los convenios, tanto a nivel general como a nivel particular, al distinguir, en este caso, la participación en la negociación de los convenios de empresa de la participación en la negociación de los convenios de ámbito superior a los de empresa.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que este Informe se ha elaborado sobre la base de los datos estadísticos de los Convenios Colectivos del año 1992, registrados hasta el día 28 de febrero de 1993, y que, como consecuencia del retraso en la negociación colectiva producida, los resultados de este Informe ofrecerían diferencias cualitativas si los datos estadísticos utilizados estuvieran referidos a una fecha posterior. A este respecto, debe señalarse la evidente repercusión que puede tener para este Informe el hecho de que el Convenio Colectivo de ámbito nacional de la «Enseñanza Privada» para 1992, que afecta a un colectivo de 169.800 trabajadores, no se había firmado a la fecha de la realización del presente Informe.

# I. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1992: NUMERO DE CONVENIOS, AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL, Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

## 1. Número de convenios

Los datos estadísticos estudiados para la realización del presente Informe permiten considerar que el número de convenios negociados con efectos económicos referidos al año 1992, registrados hasta el mes de febrero de 1993, es de 4.430, habiendo afectado estos convenios a 960.680 empresas y a 6.753.711 trabajadores.

Estas cifras suponen, con respecto a años anteriores, un incremento del primer parámetro considerado y una reducción de los dos parámetros restantes, según se advierte en el siguiente cuadro:

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
1988 .....	3.695	864.488	5.939.168
1989 .....	3.904	897.332	6.100.290
1990 .....	4.273	949.531	6.919.805
1991 .....	4.333	966.848	7.425.851
1992 .....	4.430	960.680	6.753.711

Sobre la base de los valores absolutos expuestos, cabe deducir que las variaciones relativas producidas en las tres variables analizadas, en lo que respecta al año 1992 en relación al año 1991, son las siguientes:

- a) Incremento del número de convenios: 2,23%.
- b) Disminución del número de empresas afectadas: 0,63%.
- c) Disminución del número de trabajadores afectados: 9,05%.

De lo expuesto puede apreciarse que, en el período analizado en este Informe, se mantiene la tendencia al alza del número



de convenios negociados, y que, sin embargo, dicha tendencia se invierte en las otras dos variables —número de empresas y de trabajadores afectados—, debiéndose de significar que han sido los convenios de sector provincial los más afectados por esta tendencia, si se tiene en cuenta que en 1991 fueron afectadas por este tipo de convenios 784.472 empresas y 4.238.995 trabajadores, y que, no obstante, en 1992 han sido afectadas por estos convenios 755.904 empresas y 3.708.197 trabajadores.

En cualquier caso, es de tener en cuenta que los convenios considerados en este Informe son aquellos que han sido negociados y firmados para el período considerado en el mismo, registrados hasta el día 28 de febrero de 1993, por ser éste el punto de referencia temporal final de los Informes sobre la negociación colectiva realizados en años anteriores por esta Comisión.

## **2. Ambito territorial**

En este apartado se alude al ámbito territorial de los convenios analizados, por Provincias y Comunidades, debiéndose de tener en cuenta que el estudio que se puede llevar a cabo en este sentido no es exhaustivo, ya que, por lo que respecta al nivel provincial, no es posible conocer la incidencia de los convenios cuyo ámbito de vigencia es superior a la provincia, ni tampoco, por lo que respecta al nivel de Comunidad Autónoma, es posible concretar la incidencia en cada Comunidad de los convenios de ámbito superior a este módulo territorial.

En todo caso, según se estima, los datos que se indican a continuación son suficientemente significativos para conocer la participación de cada Provincia y Comunidad Autónoma en la negociación colectiva, y el grado de incidencia que tienen los convenios de ámbito superior a las propias Comunidades.

CC.AA. y Provincias	Total Convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
TOTAL .....	4.430	960.680	6.753.711
ANDALUCÍA .....	661	193.179	959.050
Almería .....	52	4.499	58.939
Cádiz .....	119	17.244	152.064
Córdoba .....	54	38.005	113.930
Granada.....	58	14.242	59.563
Huelva.....	48	6.551	53.256
Jaén .....	51	43.940	121.565
Málaga .....	119	34.655	171.934
Sevilla .....	132	33.946	218.606
Intracomunidad .....	28	97	9.193
ARAGÓN .....	185	18.632	179.952
Huesca .....	32	3.991	20.628
Teruel.....	23	2.713	19.209
Zaragoza .....	127	11.849	139.726
Intracomunidad .....	3	79	389
ASTURIAS.....	137	15.401	149.100
Asturias .....	137	15.401	149.100
BALEARES.....	89	23.191	168.840
Balears .....	89	23.191	168.840
CANARIAS .....	75	5.739	45.915
Las Palmas .....	37	5.612	33.911
Santa Cruz de Tenerife	30	112	3.324
Intracomunidad .....	8	15	8.680
CANTABRIA .....	110	8.774	50.256
Cantabria.....	110	8.774	50.256
CASTILLA-LA MANCHA .....	157	52.091	191.592
Albacete .....	28	7.306	35.601
Ciudad Real .....	39	7.863	46.933
Cuenca .....	22	1.447	19.630
Guadalajara.....	36	727	6.695
Toledo.....	32	34.748	82.733
Intracomunidad .....	—	—	—
CASTILLA Y LEÓN .....	414	50.285	234.255
Avila .....	24	1.894	14.443

CC.AA. y Provincias	Total Convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
Burgos.....	80	11.692	45.812
León.....	57	11.726	42.657
Palencia.....	44	3 748	13.767
Salamanca.....	42	8.634	30.339
Segovia.....	37	2.777	9.323
Soria.....	13	898	5.905
Valladolid.....	78	6.402	49.329
Zamora.....	37	2.512	13.509
Intracomunidad.....	2	2	9.171
CATALUÑA.....	412	98.160	486.304
Barcelona.....	257	45.865	246.511
Gerona.....	36	5.794	29.474
Lérida.....	35	7.279	26.325
Tarragona.....	60	6.642	46.438
Intracomunidad.....	24	32.580	137.556
COMUNIDAD VALENCIANA..	380	71.183	514.942
Alicante.....	123	24.358	92.673
Castellón.....	56	8.691	45.861
Valencia.....	188	36.729	282.770
Intracomunidad.....	13	1.405	93.638
EXTREMADURA.....	73	70.058	167.810
Badajoz.....	30	41.359	92.171
Cáceres.....	40	28.696	71.831
Intracomunidad.....	3	3	3.808
GALICIA.....	279	38.060	213.606
La Coruña.....	92	14.847	92.243
Lugo.....	38	6.963	17.200
Orense.....	42	2.943	18.816
Pontevedra.....	107	13.307	85.347
Intracomunidad.....	—	—	—
MADRID.....	380	87.811	634.752
Madrid.....	380	87.811	634.752
MURCIA.....	103	13.042	131.091
Murcia.....	103	13.042	131.091

CC.AA. y Provincias	Total Convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
NAVARRA .....	69	6.690	49.249
Navarra .....	69	6.690	49.249
PAÍS VASCO.....	377	32.203	247.214
Alava.....	98	4.087	28.576
Guipúzcoa.....	87	15.327	103.349
Vizcaya .....	190	12.787	115.062
Intracomunidad.....	2	2	227
RIOJA (LA) .....	52	7.886	29.840
Rioja (La).....	52	7.886	29.840
CEUTA Y MELILLA .....	27	1.352	8.676
INTERCOMUNIDADES .....	450	166.943	2.291.267

De la serie estadística expresada con anterioridad pueden obtenerse diversas conclusiones, como son los índices de participación de las Comunidades Autónomas en la negociación colectiva, bien de forma conexas con el índice de participación resultante de los convenios colectivos de ámbito superior a los de las propias Comunidades (Intercomunidades), o bien sin tenerse en cuenta el grado de incidencia de estos convenios, por lo que se refiere a las variables estudiadas en la citada estadística.

Si se trata de considerar los índices de participación de cada Comunidad Autónoma en la negociación colectiva de forma conexas con el resultante de los convenios colectivos de ámbito superior a los de las propias Comunidades, los valores relativos que se extraen de la serie estadística anteriormente expresada son los siguientes:

	<i>Valores relativos (%)</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Andalucía.....	14,92	20,10	14,20
Aragón.....	4,17	1,93	2,66
Asturias.....	3,09	1,60	2,20
Baleares.....	2,00	2,41	2,49
Canarias.....	1,69	0,59	0,67
Cantabria.....	2,48	0,91	0,74
Castilla-La Mancha.....	3,54	5,42	2,83
Castilla y León.....	9,34	5,23	3,46
Cataluña.....	9,30	10,21	7,20
Comunidad Valenciana.....	8,57	7,40	7,62
Extremadura.....	1,64	7,29	2,48
Galicia.....	6,29	3,96	3,16
Madrid.....	8,57	9,14	9,39
Murcia.....	2,32	1,35	1,94
Navarra.....	1,55	0,69	0,72
País Vasco.....	8,55	3,35	3,66
La Rioja.....	1,17	0,82	0,44
Ceuta y Melilla.....	0,60	0,14	0,12
Intercomunidades.....	10,15	17,37	33,92

El cuadro anterior pone de manifiesto el importante grado de incidencia que tienen en la negociación colectiva los convenios de ámbito superior a las propias Comunidades, con la particularidad añadida de que los valores relativos de estos convenios, en cuanto a su número y empresas afectadas, son superiores a los producidos en el año 1991, siendo la excepción el valor relativo correspondiente al número de trabajadores afectados, teniendo en cuenta que, en 1991, los valores relativos de estas mismas variables fueron, respectivamente, del 9,73%, 15,56% y 34,33%.

Si se trata de considerar exclusivamente los índices de participación de cada Comunidad Autónoma en la negociación colectiva del año 1992, los valores relativos correspondientes al número de convenios, número de empresas vinculadas y número de trabajadores afectados, son los siguientes:

	Valores relativos (%)		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
Andalucía.....	16,60	24,30	24,49
Aragón .....	4,64	2,34	4,03
Asturias.....	3,44	1,93	3,34
Baleares .....	2,23	2,91	3,78
Canarias .....	1,88	0,72	1,02
Cantabria.....	2,76	1,10	1,12
Castilla-La Mancha .....	3,94	6,55	4,29
Castilla y León .....	10,40	6,32	5,24
Cataluña.....	10,35	12,35	10,89
Comunidad Valenciana .....	9,54	8,95	11,53
Extremadura .....	1,83	8,81	3,76
Galicia.....	7,01	4,78	4,78
Madrid .....	9,54	11,04	14,22
Murcia.....	2,58	1,64	2,93
Navarra .....	1,73	0,84	1,10
País Vasco .....	9,47	4,05	5,53
La Rioja .....	1,30	0,99	0,66
Ceuta y Melilla .....	0,67	0,17	0,19

Del cuadro anterior se deduce que las Comunidades Autónomas con mayor número de convenios son, por este orden, Andalucía, Castilla y León, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana, habiendo pasado Cataluña al tercer lugar dentro de este apartado, desde el noveno lugar en que se encontraba en 1991.

En cuanto al número de empresas afectadas por la negociación colectiva en 1992, los primeros lugares corresponden a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana, habiéndose invertido las posiciones, en relación al año 1991, de Madrid con respecto a la Comunidad Valenciana.

Si se atiende al módulo de trabajadores afectados, en primer lugar se encuentra la Comunidad Autónoma de Andalucía, seguida de las Comunidades Autónomas de Madrid, Valencia y Cataluña. La novedad en este apartado está en el hecho de que la Comunidad Autónoma de Cataluña ha pasado del segundo al

cuarto lugar en cuanto al número de trabajadores afectados por la negociación colectiva producida en 1992.

Junto a estos datos, para tener una idea más precisa de las características de los convenios de cada Comunidad Autónoma, es de interés tomar en consideración el denominado factor de concentración, que alude al promedio de empresas y trabajadores afectados por convenio negociado, tal y como se señala a continuación:

	<i>Factor de concentración</i>	
	<i>Empresas por convenio</i>	<i>Trabajadores por convenio</i>
Andalucía .....	292,25	1.450,90
Aragón .....	100,71	972,71
Asturias.....	112,41	1.088,32
Baleares .....	260,57	1.897,07
Canarias .....	76,52	612,02
Cantabria .....	79,76	456,87
Castilla-La Mancha .....	331,78	1.220,33
Castilla y León .....	121,46	565,83
Cataluña.....	238,25	1.180,34
Comunidad Valenciana .....	187,32	1.355,11
Extremadura .....	959,69	2.298,76
Galicia .....	136,41	765,61
Madrid .....	231,08	1.670,04
Murcia .....	126,62	1.272,72
Navarra .....	96,95	713,75
País Vasco .....	85,41	655,74
La Rioja.....	151,65	573,84
Ceuta y Melilla.....	50,07	321,33

Del cuadro anterior se deduce que los convenios más extensos, atendiendo al número de empresas incluidas en su campo de aplicación, corresponde en los primeros lugares a las Comunidades Autónomas de Extremadura, Castilla-La Mancha, Andalucía, Baleares, Cataluña y Madrid, habiéndose producido en este aspecto ciertas variaciones en relación al año 1991, en que los primeros lugares habían correspondido a las Comunidades

Autónomas de Extremadura, Andalucía, Cataluña, Valencia, Baleares y Madrid. Por el contrario, los convenios que afectan a un número menor de empresas en 1992 son los pactados en Navarra, País Vasco, Cantabria, Canarias y, en último lugar, Ceuta-Melilla, manteniéndose prácticamente dentro de este apartado las mismas posiciones que en 1991.

Si se atiende al ámbito personal de los convenios, es también Extremadura la Comunidad que ocupa el primer lugar, seguida de Baleares, Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana y Murcia, siendo el hecho más destacado dentro de este apartado el que Cataluña no aparezca en este grupo de Comunidades, tal como sucedía en 1991. Por lo que se refiere a los últimos lugares de este apartado, corresponde a Navarra, País Vasco, Canarias, La Rioja, Cantabria y, en último lugar, a Ceuta y Melilla, manteniéndose en este aspecto, prácticamente, las mismas posiciones que en la negociación colectiva de 1991.

En todo caso, hay que tener en cuenta que, en algunas ocasiones, los resultados obtenidos que se relacionan con el factor de concentración de los convenios pueden quedar distorsionados con la existencia de convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación difiere notablemente, por exceso o por defecto, del tamaño medio de los convenios negociados en la respectiva Comunidad Autónoma.

Es el caso que concurre, por ejemplo, con la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la que el gran ámbito del Convenio Agropecuario de Badajoz la sitúa en primer lugar, tanto si se atiende al número de empresas como al de los trabajadores afectados.

### **3. Ambito funcional de los convenios colectivos: Distribución por sectores productivos, actividades económicas y ramas productivas**

#### *A) Sectores productivos*

Los datos estadísticos estudiados para realizar el presente Informe permiten conocer el número de convenios colectivos negociados con efectos económicos referidos al año 1992, re-



gistrados hasta el mes de febrero de 1993, y también el número de empresas y de trabajadores afectados por los mencionados convenios, por sectores de actividad.

Los valores de dichas variables se muestran a continuación, junto a los valores de estas mismas variables que corresponden a la negociación colectiva del año 1991, en la forma siguiente:

	<i>Número de convenios</i>	
	<i>1991</i>	<i>1992</i>
TOTAL.....	4.433	4.430
AGRARIO .....	85	83
INDUSTRIA .....	1.920	1.883
CONSTRUCCIÓN .....	78	72
SERVICIOS.....	2.250	2.392

	<i>Número de empresas</i>	
	<i>1991</i>	<i>1992</i>
TOTAL.....	966.848	960.680
AGRARIO .....	212.578	204.399
INDUSTRIA .....	205.525	191.574
CONSTRUCCIÓN .....	63.066	47.927
SERVICIOS.....	485.679	516.780

	<i>Número de trabajadores</i>	
	<i>1991</i>	<i>1992</i>
TOTAL.....	7.425.851	6.753.711
AGRARIO .....	654.676	691.241
INDUSTRIA .....	2.768.152	2.505.833
CONSTRUCCIÓN .....	871.326	696.399
SERVICIOS.....	3.131.697	2.860.238

El análisis del cuadro anterior permite observar que en el año 1992 tan sólo las variables referidas al número de convenios y de empresas del sector servicios, y también al número de trabajadores del sector agrario, se han incrementado, en tanto que las demás variables de estos mismos sectores y de los demás sectores productivos han decrecido por debajo incluso de los valores numéricos que ofrecían alguna de estas variables en 1990, como es el caso del número de empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva en dicho año correspondientes al sector de la construcción (55.695 empresas y 762.383 trabajadores), según se desprende de los datos contenidos en el «Informe sobre la Negociación Colectiva del año 1990» realizado por esta Comisión.

En cualquier caso, cabe estimar que las variaciones observadas en el anterior cuadro no alteran sustancialmente las características estructurales de nuestra negociación colectiva por sectores de producción, por cuanto que:

- a) El número de convenios negociados en los sectores agrario y de la construcción es pequeño y afecta a un número de trabajadores parecido. No sucede lo mismo en cuanto al número de empresas, que en el sector agrario es notablemente alto y superior al de cualquiera de los otros sectores.
- b) Los sectores de industria y servicios aportan la gran mayoría del número de convenios, bien es cierto que el número de convenios del sector servicios sigue aumentando con respecto al sector de industria, y que el número de empresas afectadas pertenecientes a este último sector sigue siendo, aproximadamente, la tercera parte de las del sector servicios. En cualquier caso, ambos sectores siguen afectando a un número parecido de trabajadores.

## *B) Actividades económicas*

Descendiendo al nivel de las diez actividades económicas descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, el resultado de la negociación colectiva durante el año 1992 es el siguiente:

<i>División de actividad</i>	<i>Convenios afectados</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL .....	4.430	960.680	6.753.711
0. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca .....	83	204.399	691.241
1. Energía y agua .....	142	365	98.757
2. Extracción y transformación minerales no energéticos, industria química .....	362	15.114	410.118
3. Industria transformadora de metales, mecánica de precisión .....	519	74.032	755.916
4. Otras industrias manufact. ....	860	102.063	1.221.042
5. Construcción .....	72	47.927	696.399
6. Comercio, restaurantes, hostelería y reparaciones .....	760	370.861	1.430.188
7. Transportes y comunic. ....	416	32.691	329.947
8. Instituciones financieras, seguros, servicios a empresas de alquileres .....	219	26.767	372.621
9. Otros servicios .....	997	86.461	727.482

Para tener una idea más precisa de las características de la negociación colectiva en cada una de las actividades económicas en 1992, a continuación se indica el promedio numérico de empresas y de trabajadores afectados por cada uno de los convenios negociado en las actividades citadas:

<i>División por actividad (C.N.A.E.)</i>	<i>Valores relativos</i>	
	<i>Empresas por convenio</i>	<i>Trabajadores por convenio</i>
0. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca .....	2.462,63	8.328,20
1. Energía y agua .....	2,57	695,47

<i>División por actividad (C.N.A.E.)</i>	<i>Valores relativos</i>	
	<i>Empresas por convenio</i>	<i>Trabajadores por convenio</i>
2. Extracción y transformaciones minerales no energéticos, industria química.....	41,75	1.132,92
3. Industria transformadora de metales, mecánica de precisión..	142,64	1.495,02
4. Otras industrias manufactureras.	118,68	1.419,82
5. Construcción.....	665,65	9.672,21
6. Comercio, restaurantes, hostelería y reparaciones.....	487,97	1.881,83
7. Transportes y comunicaciones ...	78,58	793,14
8. Instituciones financieras, seguros, servicios prestados a las empresas y alquileres .....	122,22	1.701,47
9. Otros servicios.....	86,72	729,67

De los datos citados se deduce lo siguiente:

- a) Si se atiende al número de trabajadores, los convenios de mayor tamaño son, con gran diferencia, los de actividades de construcción y agricultura, por cuanto que juntos, prácticamente, duplican el número promedio de trabajadores por convenio de las demás actividades, al igual que sucedía en la negociación colectiva de años anteriores, si bien es de tener en cuenta que en la negociación colectiva del año 1992 se aprecia una aproximación entre las actividades de construcción y agricultura, invirtiéndose, así pues, la tendencia observada en la negociación colectiva del año 1991.
- b) Si se tiene en cuenta el número de empresas por convenio colectivo, se observa que también en este parámetro se sitúan en cabeza las actividades de construcción y agricultura, si bien en este caso se sitúa en primer lugar, con notoria diferencia, la actividad de agricultura, que, por otra parte, incluso supera a todas las demás activi-

dades, como sucedía en la negociación colectiva de años anteriores.

Finalmente, dentro del estudio del ámbito funcional de la negociación colectiva del año 1992, interesa conocer cuál ha sido el resultado de la negociación colectiva en las 44 Ramas de actividad en las que, a efectos estadísticos, han sido agrupadas las 66 Agrupaciones de la Clasificación Nacional de Actividades, que a su vez son el resultado de desagregar los cuatro sectores de producción y las diez actividades económicas a las que se han hecho referencia con anterioridad, todo lo cual se refleja en el siguiente cuadro:

<i>Ramas de Actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL .....	4.430	960.680	6.753.711
Producción agrícola.....	47	202.059	617.509
P. Gand. y serv. agrar.....	21	2.023	67.745
Silvicultura y caza.....	3	3	139
Pesca.....	12	314	5.848
Extrac. y prep. comb. sol. ....	30	111	36.668
Extrac. petrol. gas nat. rf.....	9	9	6.012
Electrc. gas y agua .....	103	245	56.077
Extrac. de minerales .....	41	316	9.349
Extrac. y prim. transmetales.....	24	24	27.489
Ind. minerales no metál.....	173	11.506	156.684
Industria química.....	124	3.268	216.596
Fabr. produc. metálicos .....	245	73.192	587.069
Const. maq. equip. mecán. ....	47	47	18.409
Const. maq. y mat. eléc. ....	78	78	25.729
Mat. electr. y maq. ofic .....	31	31	20.680
Const. automóv. y rep. ....	65	65	82.772
Const. naval y otro mat. trans. ....	41	92	37.248
Fab. instr. prec. y óptica.....	12	527	4.009
Ind. aliment. beb. y tab.....	479	31.792	384.354
Industria textil .....	19	6.295	310.091
Industria del cuero.....	19	853	20.802
Ind. calzado y confec. text. ....	19	21.310	101.962
Ind. madera, corcho y mueb.....	119	31.703	190.732
Ind. papel, artes gráficas y edic...	108	8.988	170.043
Ind. transf. caucho y plást. ....	72	892	37.729

<i>Ramas de Actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Otras ind. manufactureras .....	25	230	5.329
Construcción.....	72	47.927	696.399
Comerc. al por mayor rec. prod..	235	8.920	131.740
Comercio al por menor .....	357	216.289	816.218
Restaur., cafés y hostel.....	144	144.025	470.655
Reparaciones .....	24	1.627	11.575
Transp. ferrocarril.....	7	7	50.848
Otros transp. terrestres .....	208	24.088	164.689
Transp. mar., fluv. y aé. ....	59	63	11.972
Act. anexas transp. comunic. ....	142	8.533	102.438
Inst. financ. seg. inmob. ....	53	2.238	168.216
Serv. a empr. alquileres.....	166	24.529	204.405
Admón. públ. repr. diplomát. ....	241	241	180.213
Saneam. vías públ. y limp. ....	299	2.829	117.015
Educac. e investigación.....	34	9.759	127.616
Sanidad y serv. veterin. ....	91	3.968	57.975
Serv. soc. recreat. y cult. ....	284	24.987	163.136
Servicios personales .....	40	37.594	74.244
Servicios domésticos .....	8	7.083	7.283

#### 4. Estructura de la negociación colectiva

El examen de la estructura de la negociación colectiva permite conocer las unidades en las que se lleva a cabo la negociación colectiva, y es en este contexto en el que se estima básico diferenciar los convenios negociados a nivel de empresa y los pactados en ámbitos superiores.

En el año 1992, los resultados de la negociación, a uno y otro nivel, fueron los siguientes:

<i>Ramas de Actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL.....	4.430	960.680	6.753.711
De empresa.....	3.154	3.154	1.026.278
De ámbito superior al de empresa.....	1.276	957.526	5.727.433

De los datos citados se desprenden las siguientes conclusiones:

- a) Los convenios de empresa son el 71,19% del total de los negociados, y vinculan al 0,32% del total de las empresas afectadas por la negociación colectiva y al 15,19% del total de los trabajadores.
- b) Los convenios de ámbito superior al de empresa representan al 28,80% del total, pero vinculan al 99,67% del conjunto de empresas sujetas a convenio colectivo y al 84,80% de los trabajadores.

La evolución de estos datos desde el año 1987 ha sido la siguiente:

*A) Número de convenios negociados (porcentaje)*

	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Convenios de empresa .....	68,42	68,95	70,03	70,55	71,22	71,19
Convenios de ámbito superior ...	31,58	31,05	29,97	29,44	28,77	28,80

*B) Número de empresas afectadas (porcentaje)*

	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Convenios de empresa .....	0,27	0,29	0,30	0,31	0,33	0,32
Convenios de ámbito superior ...	99,73	99,71	99,70	99,68	99,68	99,67

C) *Número de trabajadores afectados (porcentaje)*

	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Convenios de empresa .....	16,60	15,44	15,83	14,81	13,82	15,19
Convenios de ámbito superior ...	83,40	84,56	84,17	85,18	86,17	84,80

A la vista de los datos expuestos se observa lo siguiente:

- a) Por lo que se refiere a los convenios de empresa, el número de convenios en términos relativos y el porcentaje de empresas vinculadas por esta clase de convenios disminuye de forma inapreciable en 1992, aun cuando estos niveles sean superiores a años anteriores, en tanto que el porcentaje de trabajadores afectados por este tipo de convenios aumenta significativamente en relación a los años 1990 y 1991.
- b) Por lo que respecta a los convenios de ámbito superior al de empresa, el número de convenios en 1992 aumenta de forma inapreciable, sin llegar por ello a niveles de años anteriores, en tanto que el porcentaje de empresas afectadas por estos convenios disminuye mínimamente, siendo sin embargo significativa la disminución de trabajadores afectados por este tipo de convenios, incluso a niveles inferiores a los existentes en 1990.

De lo expuesto, cabe apreciar que, en términos porcentuales, el número de convenios de empresa negociados en 1992 se ha reducido de forma inapreciable, pero que, sin embargo, el número de trabajadores afectados por estos convenios se ha incrementado a niveles del año 1989, aun cuando este incremento no se refleje en su incidencia sobre el número de trabajadores afectados, con respecto al cual tienen más importancia los convenios de ámbito superior al de empresa.

La división inicial entre convenios de empresa y convenios de ámbito superior al de empresa puede ser objeto de una mayor desagregación, como puede observarse en el cuadro siguiente:



<i>Ambito funcional</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
TOTAL .....	4.430	960.680	6.753.711
<i>Ambito funcional</i>			
<i>Convenios de empresa</i> .....	3.154	3.154	1.026.278
Provincial.....	2.718	2.718	480.645
Intracomunidad.....	65	65	49.473
Intercomunidad.....	371	371	496.160
<i>Convenios otro ámbito</i> .....	1.276	957.526	5.727.433
Grupo de empresas .....	42	142	10.957
Provincial.....	34	109	4.854
Intracomunidades.....	3	14	1.040
Intercomunidades.....	5	19	5.063
Sector Local Comarcal .....	22	823	6.086
Sector Provincial .....	1.123	755.904	3.708.197
Sector Interprovincial .....	25	35.084	296.406
Intracomunidades.....	15	34.104	212.149
Intercomunidades.....	10	980	84.257
Sector Nacional .....	64	165.573	1.705.787

Por su importancia, son de considerar los datos referidos a los convenios de sector, de ámbito provincial y nacional.

En este sentido, es de tener en cuenta que los convenios de sector, de ámbito provincial, aunque no son más del 25,34% del total de los negociados, tienen un peso específico muy importante a nivel de las empresas y trabajadores afectados, teniendo en cuenta que vinculan al 78,68% de las empresas y al 54,90% de los trabajadores que están sujetos a convenio.

A continuación se incluye el cuadro indicativo de la evolución, en los últimos seis años, de los convenios de sector, de ámbito provincial, con respecto al total de la negociación colectiva.

	Valores relativos (%)		
	N.º de convenios	N.º de empresas	N.º de trabajadores
1987 .....	28,03	84,39	57,01
1988 .....	27,49	82,21	52,75
1989 .....	26,40	79,40	56,49
1990 .....	25,93	80,18	57,62
1991 .....	25,34	81,13	57,08
1992 .....	25,34	78,68	54,90

A partir de los datos considerados en el anterior cuadro se desprende que, en 1992, los convenios de sector de ámbito provincial, atendiendo a los valores relativos dentro del marco general de la negociación colectiva en dicho período, están al mismo nivel que en 1991, y que, sin embargo, el número de empresas y de trabajadores afectados por estos convenios disminuye de forma significativa, por debajo incluso de los valores correspondientes a estas mismas variables de años anteriores, con la excepción del valor relativo del número de trabajadores afectados por este tipo de convenios en 1988, que fue del 52,75%.

Por lo que respecta a la evolución de los convenios de sector nacional, el siguiente cuadro nos permite conocer los valores relativos de su evolución en los últimos seis años:

	Valores relativos (%)		
	N.º de convenios	N.º de empresas	N.º de trabajadores
1987 .....	1,28	12,07	22,88
1988 .....	1,35	13,98	29,17
1989 .....	1,51	16,93	25,31
1990 .....	1,42	16,12	23,32
1991 .....	1,43	15,44	25,89
1992 .....	1,44	17,23	25,25

De lo expuesto se puede apreciar que en el año 1992, atendiendo a los valores relativos, se mantiene, prácticamente, el mismo nivel de número de convenios que existía en los años 1990 y 1991, que el número de empresas afectadas por tales convenios se ha incrementado significativamente y que el número de trabajadores afectados por este tipo de convenios ha disminuido ligeramente, aun cuando su nivel sea superior al existente en 1990.

## II. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1992: AUMENTO SALARIAL PACTADO, JORNADA DE TRABAJO Y CLAUSULAS ESPECIALES

### 1. Incremento salarial pactado

#### A) *Datos generales*

El incremento salarial pactado en los convenios negociados con efectos económicos referidos al año 1992, registrados hasta el mes de febrero de 1993, con la aplicación de las revisiones previstas en los convenios cuya vigencia es de dos o más años, fue del 7,18%.

Es preciso puntualizar que este incremento debe ser considerado con un valor de «mínimos», aunque sea próximo a la real, ya que los datos estadísticos utilizados en este Informe han sido obtenidos después de aplicar las cláusulas de revisión salarial consignadas en los convenios, completados con la información que figura en las hojas estadísticas y puntualizada con consultas directas a las empresas, en algunos casos en que no es posible su cómputo estadístico debido a la existencia de deficiencias en la descripción de las cláusulas que no pueden ser salvas por los procedimientos indicados.

En el siguiente cuadro se indica cuál ha sido la evolución de los incrementos salariales pactados, tras la aplicación de las cláusulas de revisión, en los últimos seis años, junto con la evolución del índice de precios al consumo en el citado período, con la inclusión de las previsiones del Gobierno para cada anualidad.

	Valores relativos (%)		
	Aumento salarial	IPC obtenido	IPC previsto
1987 .....	6,52	4,6	5,0
1988 .....	6,31	5,9	3,0
1989 .....	7,62	6,9	3,0
1990 .....	8,34	6,5	5,7
1991 .....	7,96	5,5	5,0
1992 .....	7,26	5,3	5,0

Como se puede apreciar, en el período de referencia los incrementos salariales pactados han sido superiores a la inflación alcanzada. Esto ha sucedido especialmente en los años 1987, 1990, 1991 y 1992, con tasas de incremento salarial que superan el índice de inflación en 1,92, 1,84, 2,46 y 1,88 puntos, respectivamente.

Si se efectúa el desglose de los convenios pactados en función de los tramos de aumento salarial, se obtiene una visión más detallada y real de cuál es el peso de los incrementos salariales pactados en relación con el incremento de la inflación. En este sentido, por lo que se refiere a los convenios colectivos correspondientes al año 1992, cabe señalar lo siguiente:

	Convenios	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Aumento salarial (%)
TOTAL .....	4.430	960.680	6.753.711	7,18
Inferior al 3,00 .....	12	8.664	58.362	0,03
Del 3,00 al 3,99 .....	6	403	1.956	3,60
Del 4,00 al 4,99 .....	27	152	8.440	4,37
Igual al 5,00 .....	156	5.725	132.957	5,00
Del 5,01 al 6,00 .....	608	36.406	596.245	5,85
Del 6,01 al 7,00 .....	1.493	345.062	2.900.209	6,80
Del 7,01 al 8,00 .....	1.427	464.968	2.462.043	7,60
Superior al 8,00.....	701	99.300	593.499	9,84

*B) Incremento salarial pactado según el ámbito funcional*

Si se agrupan los convenios negociados en 1992, diferenciando, de un lado, aquellos cuyo ámbito es de carácter empresarial y, de otro, los de grupos de empresas, locales-comarcales, provinciales, interprovinciales y nacionales, se obtienen los datos siguientes, en relación con el incremento salarial pactado en cada clase de convenio:

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
TOTAL .....	4.430	960.680	6.753.711	7,18
Conv. empresa .....	3.154	3.154	1.026.278	6,95
Grupos empresa .....	42	142	10.957	6,42
Locales-comarc.....	22	823	6.086	7,70
Provincial .....	1.123	755.904	3.708.197	7,47
Interprovincial.....	25	35.084	296.406	6,97
Nacional .....	64	165.573	1.705.787	6,71

El cuadro anterior permite observar que los incrementos salariales acordados en los convenios provinciales superan el aumento salarial medio habido en la negociación colectiva (7,18%), y que los incrementos salariales acordados en los convenios nacionales están por debajo de esta media, incluso por debajo de la subida salarial experimentada por los convenios de empresa, a diferencia de lo que sucedía en años anteriores, y especialmente en 1990, en que aquellos convenios fueron los que representaron las mayores subidas salariales.

Por lo que se refiere a los convenios de empresa, resulta interesante distinguir los incrementos salariales entre las empresas privadas y las públicas, y entre la Administración Central del Estado y Seguridad Social y la Administración Autónoma y Local, tal como se señala a continuación:

	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
TOTAL Conv. empresa .....	3.154	1.026.278	6,95
Empresa privada .....	2.615	558.701	6,98
Empresa pública .....	145	228.955	6,55
Admón. Cent. Estado.....	41	110.284	7,17
Admón. Autón. y Loc.....	353	128.338	7,37

Según lo expuesto, son los convenios de empresa de la Administración Autonómica y Local, y de la Administración Central del Estado y Seguridad Social los que han experimentado el mayor incremento salarial entre el total de los convenios de empresa negociados en 1992, por encima del aumento salarial medio de estos convenios, siendo ello una situación que en este período también sucede con los convenios de las empresas privadas, al contrario de lo que sucedía en 1991, en que, junto con los convenios de las empresas públicas, se situaron por debajo de la media general, circunstancia ésta que en 1992 sólo concurre en el caso de los convenios de las empresas públicas.

### *C) Incremento salarial pactado según el ámbito geográfico*

El incremento salarial pactado, por Comunidades Autónomas, excluyendo los convenios intercomunitarios y nacionales, cuya incidencia en las respectivas Comunidades no puede ser determinado estadísticamente, es el que se refleja a continuación:

	<i>Aumento salarial</i>	<i>Diferencia sobre el total</i>
Castilla-La Mancha .....	8,07	+ 0,89
Andalucía .....	7,89	+ 0,71
Ceuta y Melilla.....	7,73	+ 0,55
Cantabria .....	7,61	+ 0,43
Baleares .....	7,60	+ 0,42
Madrid .....	7,51	+ 0,33

	<i>Aumento salarial</i>	<i>Diferencia sobre el total</i>
Extremadura .....	7,44	+ 0,26
Asturias .....	7,43	+ 0,25
La Rioja .....	7,43	+ 0,25
Galicia.....	7,35	+ 0,17
Navarra .....	7,35	+ 0,17
Castilla y León .....	7,30	+ 0,12
Cataluña.....	7,17	- 0,01
Comunidad Valenciana .....	7,06	- 0,12
País Vasco .....	6,99	- 0,19
Aragón .....	6,98	- 0,20
Murcia.....	6,79	- 0,39
Canarias .....	6,17	- 1,01

Aun cuando se considere que estos datos no tienen especial relevancia, es significativo observar que las Comunidades Autónomas de Castilla-La Mancha y Andalucía figuraban ya en 1991 entre los tres primeros lugares en cuanto al incremento salarial pactado en la negociación colectiva, y que, por el contrario, las Comunidades de Cataluña, País Vasco, Murcia y Canarias se encontraban ya en 1991 entre los seis últimos lugares.

Llevando a cabo un mayor desglose territorial, y descendiendo a nivel provincial, los resultados fueron los siguientes:

	<i>Aumento salarial</i>	<i>Diferencia sobre el total</i>
Toledo.....	8,57	+ 1,39
Lérida.....	8,17	+ 0,99
Granada.....	8,16	+ 0,98
Ciudad Real .....	8,08	+ 0,90
Sevilla .....	8,03	+ 0,85
Soria.....	8,01	+ 0,83
Cádiz.....	7,99	+ 0,81
Guadalajara.....	7,96	+ 0,78
Valladolid .....	7,93	+ 0,69
Málaga .....	7,91	+ 0,67
Córdoba .....	7,89	+ 0,65
Jaén.....	7,84	+ 0,60

	<i>Aumento salarial</i>	<i>Diferencia sobre el total</i>
Badajoz.....	7,79	+ 0,55
Lugo.....	7,79	+ 0,55
Ceuta y Melilla.....	7,73	+ 0,49
Cantabria.....	7,61	+ 0,43
Baleares.....	7,60	+ 0,42
Albacete.....	7,56	+ 0,38
Palencia.....	7,55	+ 0,37
Almería.....	7,53	+ 0,35
Teruel.....	7,51	+ 0,33
Madrid.....	7,51	+ 0,33
Gerona.....	7,46	+ 0,28
León.....	7,45	+ 0,27
Orense.....	7,45	+ 0,27
Santa Cruz de Tenerife.....	7,44	+ 0,26
Asturias.....	7,43	+ 0,25
La Rioja.....	7,43	+ 0,25
La Coruña.....	7,42	+ 0,24
Segovia.....	7,37	+ 0,19
Navarra.....	7,35	+ 0,17
Huelva.....	7,29	+ 0,11
Vizcaya.....	7,27	+ 0,09
Avila.....	7,23	+ 0,05
Tarragona.....	7,23	+ 0,05
Pontevedra.....	7,17	- 0,01
Burgos.....	7,16	- 0,02
Barcelona.....	7,08	- 0,10
Alicante.....	7,07	- 0,11
Salamanca.....	7,06	- 0,12
Cáceres.....	7,02	- 0,16
Huesca.....	6,97	- 0,21
Castellón.....	6,97	- 0,21
Cuenca.....	6,92	- 0,26
Valencia.....	6,92	- 0,26
Zaragoza.....	6,90	- 0,28
Alava.....	6,89	- 0,29
Murcia.....	6,79	- 0,39
Guipúzcoa.....	6,70	- 0,48
Zamora.....	6,49	- 0,69
Las Palmas.....	6,29	- 0,89



#### D) Incremento salarial pactado según el ámbito sectorial

Por sectores productivos, el incremento salarial pactado en los convenios colectivos negociados con efectos económicos referidos al año 1992, registrados hasta el mes de febrero de 1993, es el siguiente:

Agrario.....	7,52%
Industria.....	6,98%
Construcción.....	7,83%
Servicios .....	7,10%

De lo expuesto se desprende que los incrementos salariales de los sectores construcción y agrario se sitúan por encima de la media (7,18%), como ya ocurría en el año 1991, circunstancia que, en cambio, no concurre en el sector servicios, que en 1991 estaba por encima de la media, ni tampoco en el sector industria, por cuarto año consecutivo.

Si se desea conocer los incrementos salariales producidos en la negociación colectiva de 1992, atendiendo a las divisiones de las actividades económicas establecidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, se llega a los siguientes resultados:

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
TOTAL.....	7,18
0. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca .....	7,52
1. Energía y Agua.....	6,24
2. Extracción y transformación minerales no energéticos, industria química.....	6,86
3. Industria transformadora de metales, mecánica de precisión .....	6,96
4. Otras industrias manufactureras .....	7,10
5. Construcción.....	7,83
6. Comercio, restaurantes, hostelería y reparaciones.....	7,14
7. Transportes y Comunicaciones .....	7,61
8. Instituciones financieras, seguros, servicios a empresas de alquileres.....	6,50
9. Otros servicios.....	7,10

El anterior cuadro permite advertir que los incrementos salariales más importantes corresponden a las actividades de «Construcción», «Transportes y Comunicaciones», y «Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca», que tienen en común el que sus incrementos salariales están por encima de la media, a diferencia de lo que sucede con las demás actividades, entre las que se encuentra la actividad referida a «Otros servicios», que comprende los subsectores de sanidad, educación y servicios recreativos y culturales, y que en 1991 resultó ser la actividad que experimentó un mayor incremento salarial.

Si se desciende aún más en el desglose de las actividades se puede llegar a la clasificación por áreas de actividad, nivel en el que la actividad económica general queda dividida en 44 subsectores. Los resultados que se obtienen de este estudio son los siguientes:

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
Pesca.....	12,59
Saneam. vías públicas y limpieza.....	8,37
Otros transportes terrestres.....	8,36
Sanidad y servicios veterinarios.....	8,03
Ind. madera, corcho y muebles.....	7,95
Silvicultura y caza.....	7,94
Construcción.....	7,83
Producción agrícola.....	7,50
Fab. inst. precis. y óptica.....	7,47
Industria del cuero.....	7,35
Ind. alimentación, beb. y tabaco.....	7,33
Restaurantes, cafés y hostelería.....	7,30
Ind. minerales no metálicos.....	7,28
Ind. calzado y confección textil.....	7,26
P. ganadería y serv. agrarios.....	7,25
Admón. pública. Repr. diplomática.....	7,17
Servicios personales.....	7,16
Reparaciones.....	7,11
Comercio al por mayor, Rec., prod.....	7,07
Serv. sociales, recreat. y culturales.....	7,07
Comercio al por menor.....	7,06
Fabr. de productos metálicos.....	7,02
Otras industrias manufactureras.....	7,01
Industria textil.....	7,00

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
Servicios domésticos .....	6,98
Transporte por ferrocarril.....	6,98
Const. naval y otro material transp. ....	6,95
Extracción de minerales .....	6,92
Servicios a empresas. Alquileres.....	6,91
Const. automóviles y repuestos.....	6,90
Act. anexas transp. comunicaciones.....	6,86
Ind. transf. caucho y plásticos.....	6,76
Const. maquin. y equipo mecánico .....	6,73
Produc. y mim. trans. metales .....	6,67
Industria química.....	6,58
Const. maquinaria y material eléctrico.....	6,50
Transp. marítimo, fluvial y aéreo.....	6,47
Electricidad, gas y agua.....	6,39
Extrac. petróleo, gas natural refin. ....	6,31
Extrac. y prep. comb. sólidos.....	6,01
Instit. financieras. Seguros. Inmob.....	6,00
Mat. electrónico y material oficina .....	5,92
Ind. papel, artes gráficas y edic.....	5,79
Educación e investigación.....	5,43

Del examen de los datos mencionados en el anterior cuadro cabe realizar las siguientes consideraciones:

- a) Por lo que se refiere a los subsectores de actividad que han experimentado incrementos salariales por encima de la media (7,18%), cabe señalar que son en total 15 los subsectores que se encuentran en esta situación, destacando sobre todo el referido a Pesca. También son de destacar aquellos subsectores que por segundo año consecutivo han experimentado una subida salarial por encima de la media: «Pesca», «Saneamientos, vías públicas y limpieza», «Otros transportes terrestres», «Sanidad y serv. veterinarios», «Industria de la madera, corcho y mueble», «Construcción», «Producción agrícola», «Ind. alimentos, bebidas y tabaco», «Ind. minerales no metálicos» y «P. ganadera y serv. agrarios».

- b) En cuanto a los subsectores que han experimentado un crecimiento más bajo que la media, debe destacarse, de una parte, el número de subsectores que se encuentran en esta situación, 29 subsectores en total, y, de otra parte, los subsectores que se encuentran en último lugar: «Instituciones Financieras. Seguros. Inmob.», «Material electrónico y máquin. oficinas», «Ind. papel, artes gráficas y edic.» y «Educación e investigación».

## 2. Jornada pactada

### A) *Datos generales*

Los datos contenidos en la información estadística facilitada por la Dirección General de Estadística e Informática del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social señalan que la jornada media pactada en 1992 ha sido de 1.776,29 horas/año, lo que representa un aumento de la jornada media pactada en 1991, y ello ha sido debido sin duda, fundamentalmente, tal y como se señala en el Anuario de Estadísticas Laborales de 1992 del citado Departamento Ministerial, a que el convenio de ámbito nacional de la «Enseñanza Privada» para 1992 no se había firmado a la fecha de cierre de estos datos, siendo así que este convenio afecta a un importante colectivo de trabajadores (169.800), y que la jornada pactada en la actividad de la enseñanza es especialmente reducida (1.276 horas/año en 1991), lo que ha determinado que la repercusión de su falta de registro tenga un efecto evidente en la jornada media pactada en 1992, que ha resultado de 5,65 horas superior a la de 1991. En otro caso, de haberse incorporado este convenio en la estadística de 1992, con los mismos datos de los trabajadores afectados y jornada pactada que figuraban en 1991, la jornada media pactada en 1992 habría sido, aproximadamente, 1/2 horas/año menor que la de 1991.

Hecha la anterior consideración, cabe señalar la evolución de la jornada anual media pactada en la negociación colectiva correspondiente al período 1987-1992.

	<i>Jornada anual (n.º de horas)</i>	<i>Variación interanual (n.º de horas)</i>
1987.....	1.789,42	—
1988.....	1.779,16	- 10,26
1989.....	1.772,25	- 6,91
1990.....	1.770,94	- 1,31
1991.....	1.770,64	- 0,30
1992.....	1.776,29	+ 5,65

La variación de jornada (horas/año) que se ha producido en los convenios colectivos cuyos efectos económicos se inician en 1992, registrados hasta el 28 de febrero de 1993, se puede observar a continuación:

	<i>Tramos de disminución de jornada (horas/año)</i>		
	<i>Total</i>	<i>Sin disminución</i>	<i>De 1 a 23</i>
N.º de convenios .....	4.430	3.545	722
Trabaj. afectados .....	6.753.711	5.006.286	1.554.876
	<i>De 24 a 46</i>	<i>De 47 a 69</i>	<i>De 70 a 92</i>
N.º de convenios .....	87	27	11
Trabaj. afectados .....	58.446	125.423	1.117
	<i>De 93 a 115</i>	<i>De 116 a 138</i>	<i>Más de 138</i>
N.º de convenios .....	15	11	12
Trabaj. afectados .....	3.778	871	2.914

En el cuadro anterior se observa cómo el 80,02% de los convenios, que afectan al 74,13% de los trabajadores, no han experimentado reducción de jornada alguna, siendo así que en 1991 esta situación se daba en el 73,34% de los convenios registrados, afectando al 66,50% de los trabajadores.

Si nos referimos a aquellos convenios que han dado lugar a reducciones significativas (más de 23 horas al año), se puede

observar que sólo son el 3,67% del total, y que se refieren a sólo el 2,87% de los trabajadores afectados, cuando en 1991 esta situación concurría en el 6,11% del total de los convenios registrados, refiriéndose a sólo el 4,60% de los trabajadores afectados.

En la materia que se analiza resulta también interesante examinar la distribución de los convenios según los tramos de la jornada pactada, lo que queda plasmado en el siguiente cuadro:

	<i>Tramos de jornada pactada (horas/año)</i>		
	<i>Total</i>	<i>Menos de 1.712</i>	<i>De 1.712 a 1.758</i>
N.º de convenios .....	4.430	648	439
Empresas .....	960.680	27.298	6.464
Trabajadores .....	6.753.711	695.748	350.469
Jornada media .....	1.176,29	1.582,61	1.741,77
	<i>De 1.759 a 1.803</i>	<i>De 1.804 a 1.825</i>	<i>1.826</i>
N.º de convenios .....	1.597	513	1.233
Empresas .....	428.600	155.235	343.083
Trabajadores .....	3.314.754	988.081	1.404.659
Jornada media .....	1.788,76	1.812,41	1.826,00

### *B) Jornada pactada según el ámbito funcional*

Distinguiendo entre convenios de ámbito empresarial y los que superan ese ámbito, la jornada media anual pactada en 1992, en horas/año, fue la siguiente:

	<i>Jornada media</i>	<i>Variación media (horas/año)</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
Conv. de empresa .....	1.739,39	- 5,76	1.026.278
Conv. ámbito sup. ....	1.784,51	+ 8,33	5.727.433

De lo consignado, cabe apreciar la gran diferencia que existe entre la jornada pactada en los convenios de empresa y la prevista en los convenios de ámbito superior, a favor de los primeros. Esta diferencia de alguna manera puede entenderse como tradicional, si se tiene en cuenta las diferencias observadas en años anteriores. Sin embargo, la gran diferencia que existe en 1992 cabe imputarla, fundamentalmente, tal y como se ha señalado anteriormente, al hecho de que el convenio nacional de la «Enseñanza Privada», para 1992, no se había firmado a la fecha de cierre de los datos estadísticos facilitados para confeccionar el presente Informe, circunstancia ésta que, por otra parte, se ha podido observar que se mantiene con posterioridad, según se hace constar en el Anuario de Estadísticas Laborales de 1992, realizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### C) Jornada pactada según el ámbito sectorial

Tomando como referencia los cuatro sectores de actividad, la jornada media y su distribución por tramos fue la que se expresa en el cuadro apaisado que se reproduce en la página siguiente.

Lo más relevante del cuadro citado es el dato de la jornada media en el sector servicios, notablemente inferior a la de los demás, sin duda por la razón ya señalada de que en el momento de realizarse este Informe aún no se había negociado el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Enseñanza Privada» para 1992. Sin embargo, cabe señalar que no es tanta la diferencia a la que existía en 1991, según se expresa a continuación:

	<i>Jornada media por trabajador (horas/año)</i>	
	<i>1991</i>	<i>1992</i>
TOTAL.....	1.770,64	1.776,29
<i>Sectores de actividad</i>		
Agrario .....	1.812,00	1.770,26
Industria.....	1.789,58	1.787,62
Construcción.....	1.797,06	1.789,44
Servicios .....	1.737,91	1.764,62

	Total trabajadores	Tramos de jornada pactada (horas/año)				Jornada media trabajador (horas/año)	
		Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825		
TOTAL.....	6.753.711	695.748	350.469	3.314.754	988.081	1.404.659	1.776,29
Agrario .....	691.241	50.704	121	265.360	151.951	223.105	1.770,26
Industria.....	2.505.833	127.920	202.356	1.466.494	496.062	213.001	1.787,62
Construcción.....	696.399	100	137	684.771	2.531	8.860	1.789,44
Servicios .....	2.860.238	517.024	147.855	898.129	337.537	959.693	1.764,62



Descendiendo de los cuatro Sectores de actividad a las 44 Ramas de actividad productiva previstas en la Clasificación Nacional de Actividades, se obtienen los siguientes datos, con respecto a la jornada media pactada:

	<i>Trabajadores</i>	<i>Jornada media (horas/año)</i>
TOTAL.....	6.753.711	1.776,29
<i>Ramas de actividad</i>		
Producción agrícola.....	617.509	1.801,14
P. ganadería y serv. agrar.....	67.745	1.486,51
Silvicultura y caza.....	139	1.816,22
Pesca.....	5.848	1.795,68
Extrac. petrol. gas nt. ref.....	6.012	1.726,77
Electricidad, gas y agua.....	56.077	1.732,91
Extracción de minerales.....	9.349	1.750,37
Produc.y prim. trans. metal.....	27.489	1.731,64
Ind.minerales no metal.....	156.684	1.796,79
Industria química.....	216.596	1.785,41
Fabric .produc. metálicos.....	587.069	1.789,59
Const. maq. y equip. mecán.....	18.409	1.749,14
Const. maq. y equip. eléct.....	25.729	1.765,41
Mat. eléct. y maq. ofic.....	20.680	1.736,09
Const. automv. y repuest.....	82.772	1.756,71
Const. nav. y otr. mat. tran.....	37.248	1.718,97
Fab. instr. precis. y óptic.....	4.009	1.812,02
Ind. aliment. beb. y tabaco.....	384.354	1.794,86
Industria textil.....	310.091	1.815,36
Industria del cuero.....	20.802	1.810,36
Ind. calz.y confec. textil.....	101.962	1.807,07
Ind. madera, corcho y mueb.....	190.732	1.807,74
Ind. papel, artes gráf. y ed.....	170.043	1.785,18
Ind. transf. caucho y plást.....	37.729	1.778,54
Otras ind. manufactureras.....	5.329	1.794,10
Construcción.....	696.399	1.789,44
Comer. por mayor rec. prod.....	131.740	1.787,19
Comercio al por menor.....	816.218	1.801,92
Restaur. cafés y hostel.....	470.655	1.817,79
Reparaciones.....	11.575	1.802,88
Transp. por ferrocarril.....	50.848	1.759,42

	<i>Trabajadores</i>	<i>Jornada media (horas/año)</i>
Otros transp. terrestres .....	164.689	1.806,83
Transp. mar. fluvial y aé. ....	11.972	1.757,44
Act. anexas transp. comunic. ....	102.438	1.760,83
Inst. financ. segur. inmov. ....	168.216	1.707,20
Serv. a empre. alquiler .....	204.405	1.798,88
Admón. públic. Repr. diplom. ....	180.213	1.696,32
Saneam. vías públ. y limp. ....	117.015	1.778,72
Educ. e investigación .....	127.616	1.534,58
Sanidad y serv. veterinari. ....	57.975	1.775,49
Serv. soc. recreat. y cult. ....	163.136	1.598,52
Servicios personales .....	74.244	1.814,08
Servicios domésticos .....	7.283	1.814,19

De los datos expresados en el cuadro anterior cabe apreciar: a) Las elevadas jornadas pactadas en los subsectores de «Restauración, Cafés, y Hostelería», «Industria textil», «Fabricación de Instrumentos de Precisión y Óptica», «Silvicultura y caza», y «Servicios personales» y «Servicios domésticos»; b) La existencia de jornadas significativamente superiores al promedio general en algunos subsectores en que el número de trabajadores resulta ser de notable importancia, como son «Producción agrícola», «Industria del Calzado y Confección textil», «Industria de la madera, corcho y muebles» y «Otros Transportes terrestres», y c) La jornada destacadamente inferior respecto a la media global en los subsectores de «Educación e investigación», «Producción ganadera y Servicios agrarios», «Servicios sociales, recreativos y culturales». Al margen de lo expuesto en este apartado, merece destacarse la disminución de la jornada laboral anual experimentada en el subsector de «Pesca», que en 1991 era de 1.808,64 horas y en 1992 ha sido de 1.795,68 horas.

### 3. Cláusulas sobre productividad

En el año 1992, el número de convenios en los que se incorporaron cláusulas sobre incremento de productividad fue de 1.052, habiendo afectado a 1.760.435 trabajadores, lo que re-

presenta un 26,06% del total de la población laboral sujeta a convenio colectivo en el citado período, datos todos ellos que contrastan con los referidos al año 1991, en que este tipo de cláusulas aparecían en 939 convenios y afectaban a un total de 2.285.354 trabajadores, lo que suponía el 30,78% del total de la población laboral sujeta a convenio colectivo en el mencionado período.

Asimismo, es de tener en cuenta que la incidencia de esta cláusula no es uniforme en los convenios de empresa y en los de ámbito superior. Así, puede advertirse que estas cláusulas aparecen recogidas en 888 convenios de empresas y en 164 convenios de ámbito superior, afectando a 478.692 y a 1.281.743 trabajadores, respectivamente.

#### **4. Cláusulas sobre reducción del absentismo**

Los datos correspondientes al año 1992 relativos a las cláusulas sobre reducción de absentismo contenidas en los convenios colectivos indican que estas cláusulas aparecen incluidas en 932 convenios, afectando a 1.215.211 trabajadores, lo que representa el 17,99% del total de trabajadores afectados por convenios colectivos en el mencionado período, lo que contrasta también con el número de convenios que en 1991 contenían este tipo de cláusulas (660 convenios) y con el número de trabajadores afectados por estos convenios (1.760.290 trabajadores).

La incidencia de esta cláusula tampoco es uniforme en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior, pues mientras que los primeros (780 convenios) afectan a 330.379 trabajadores, los segundos (152 convenios) afectan a 884.832 trabajadores.

#### **5. Cláusulas sindicales**

Las competencias de los representantes de los trabajadores han sido reguladas en 2.660 convenios de los 4.430 convenios negociados en 1992, que afectan a 4.221.539 trabajadores, lo que representa el 62,50% del total.

La incidencia de esta cláusula ha sido también distinta en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior. Es así que dichas cláusulas se han reflejado en 1941 convenios de empresa, que afectan a 761.949 trabajadores, en tanto que estas cláusulas se han incluido en 719 convenios de ámbito superior, que afectan a 3.419.310 trabajadores.

En cualquier caso, debe señalarse que el número de convenios negociados en 1992 que incluye cláusulas sindicales es levemente superior al habido en 1991, 2.615 convenios en total y que afectaban a 4.796.714 trabajadores.

## 6. Composición de las mesas negociadoras

La composición de las mesas negociadoras sigue caracterizándose en la negociación colectiva de 1992 por el notorio predominio de la presencia en las mismas de los dos sindicatos más representativos, de ámbito nacional, a los que pertenecieron el 73,91% de los miembros de las mesas negociadoras (37,81% a U.G.T. y 36,10% a CC.OO.).

Los demás sindicatos han participado con el 15,21% de los miembros de las mesas de negociación y, por otra parte, grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno obtuvieron el 10,88% del total de los representantes.

El traslado de estos índices de representación, correspondientes a la negociación colectiva de 1992, a los convenios de empresa y a los convenios de otro ámbito, permite considerar en términos relativos el cuadro siguiente:

	<i>Número de representantes</i>	
	<i>Convenios de empresa</i>	<i>Convenios de otro ámbito</i>
UGT.....	34,55	44,47
CC.OO.....	34,09	40,19
Otros sindicatos.....	16,06	13,49
Grupos de trabajadores.....	15,30	1,85

El cuadro anterior permite apreciar que en la negociación de los convenios de ámbito distinto al de empresa disminuye la participación de los grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno, como consecuencia de la imposibilidad legal de que participen en la negociación de la mayoría de esta clase de convenios, y se incrementa la presencia de los sindicatos más representativos a nivel nacional, debiéndose significar que la mayor participación del sindicato UGT en la negociación colectiva de esta clase de convenios, en términos relativos, con respecto al sindicato CC.OO., no tiene relevancia en términos absolutos, por cuanto que UGT, actuando con 3.950 representantes, ha intervenido en la negociación de 1.094 convenios del citado tipo, que afectaban a 5.541.549 trabajadores, en tanto que CC.OO., actuando con 1.031 representantes, ha participado en la negociación de 1.031 convenios del mismo tipo, que afectaban a 5.425.267 trabajadores, lo que permite a su vez considerar la participación en muchos casos simultánea de ambos sindicatos en la negociación de estos convenios, siendo así que el total de los trabajadores afectados por la negociación colectiva en 1992, partiendo de los datos estadísticos considerados en el presente Informe, ha sido de 6.753.711 trabajadores.

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISION  
CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS  
COLECTIVOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 1992

## SUMARIO

I. PRESENTACIÓN.—II. COMPOSICION DE LA COMISION.—III. REUNIONES DEL PLENO.—IV. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS. 1. Enumeración. 1.1. Dictámenes sobre extensiones de convenios. 1.2. Otros dictámenes. 1.3. Otros asuntos. 2. Contenido y funcionamiento de los dictámenes. 2.1. Extensión de convenios. 2.2. Dictámenes sobre otras cuestiones. 2.2.1. Dictámenes sobre convenios aplicables. 2.2.2. Dictámenes sobre otras cuestiones. A) Sobre aclaración de decisiones de extensión. B) Sobre temas diversos. 2.2.3. Consultas planteadas según su legitimación. A) Con legitimación. B) Sin legitimación. 3. Forma de acuerdos: unanimidad y mayoría. 4. Características de las extensiones de convenios. 4.1. Solicitudes de las extensiones de convenios. 4.2. Resolución de las autoridades laborales. 4.3. Duración de los expedientes de extensión. 4.4. Efectos económicos de los expedientes de extensión. 4.5. Actividades económicas consideradas y provincias afectadas. 5. Otras cuestiones tratadas en los plenos. 5.1. Mapa de la negociación colectiva sectorial. 5.2. Estudios sobre la estructura de la negociación colectiva. 5.3. Gestiones realizadas en orden a la derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo. 5.4. Informe sobre la negociación colectiva en 1991. 5.5. Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.—V. CUESTIONES PENDIENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 1992.—VI. ANEXO. 1. Expedientes de extensión de convenios, en el período 1986-1992, agrupados por actividades económicas. 2. Provincias afectadas por los expedientes de extensión de convenios, período 1986-1992.

## I. PRESENTACION

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 («B.O.E.» de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siendo su Presidente D. Fernando Valdés Dal-Ré, se ha elaborado por D. Jesús Barroso Barrero, Secretario de la misma, el Proyecto de Memoria de Actividades correspondientes al año 1992, el cual se somete a la aprobación del Pleno.

## II. COMPOSICION DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

La composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era al 31 de diciembre de 1992 la siguiente:

**PRESIDENTE:** D. Federico Durán López (\*)

### **Representantes de la Administración:**

**VICEPRESIDENTE:** D.<sup>a</sup> Soledad Córdova Garrido  
**Suplente:** D. José Luis Junquera Lozano

---

(\*) Nombrado Presidente del Consejo Económico y Social por Real Decreto 1.326/1992, de 30 de octubre («B.O.E.» de 31-10-1992).



Titular: D. Francisco González de Lena Alvarez  
 Suplente: D.<sup>a</sup> Raquel Peña Trigo

Titular: D. José I. Domínguez García de Paredes  
 Suplente: D. José Miguel Prados Terriente

Titular: D. Francisco Javier del Corral Mabilly  
 Suplente: D. José L. Sauquillo Pérez del Arco

Titular: D. Ignacio Matía Prim  
 Suplente: D.<sup>a</sup> Cristina Barroso Francia

Titular: D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Teresa Giráldez Núñez  
 Suplente: D. Juan Manuel Roperro Ortega

### **Representantes de las Organizaciones Sindicales:**

#### **UGT**

Titulares: D.<sup>a</sup> Blanca Uruñuela Agudo  
 D. Agustín Benavent González

Suplentes: D. Apolinar Rodríguez  
 D. Rafael Nogales Gómez Coronado

#### **CC.OO.**

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos  
 D. Angel Martín Aguado

Suplentes: D. Miguel Sánchez Díaz  
 D. Agustín Moreno García

#### **ELA-STV**

Titular: D. Jon Ander Llaborl  
 Suplente: D. Enrique Fernández Matxuca

#### **CIG**

Titular: D. José Luis Nieto Pereira  
 Suplente: D. Enrique G. Albor Rodríguez

**Representantes de las Organizaciones Empresariales:**

**CEOE**

Titulares: D. Juan Jiménez Aguilar  
D. Manuel Ortiz Serrano  
D. Adolfo García Ibán  
D. Fabián Márquez Sánchez  
D. Rafael Ruiz Ortega

Suplentes: D. Conrado López Gómez  
D. José Luis Pastor Rodríguez Ponga  
D. Juan Encinas González  
D. José Folgado Blanco  
D. Fernando Moreno Piñero

**CEPYME**

Titular: D. Roberto Suárez García  
Suplente: D. Tomás Castillo Puerta

**SECRETARIO:** D. Rafael Fernández de Frutos

**III. REUNIONES DEL PLENO**

A lo largo del año 1992, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos continuó ejercitando sus funciones en desarrollo de sus competencias legales. Se celebraron cuatro reuniones del Pleno de la Comisión, todas ellas de carácter ordinario, que tuvieron lugar en la Sala de Juntas de la sede de la Comisión, sita en la calle Alberto Aguilera, 15, duplicado, de Madrid.

Las fechas de las reuniones del Pleno, a cada una de las cuales corresponde un Acta, fueron las siguientes:

27 de febrero ..... (Acta n.º 42)  
8 de julio ..... (Acta n.º 43)  
15 de octubre ..... (Acta n.º 44)  
17 de diciembre ..... (Acta n.º 45)

A nivel de Subcomisión Delegada del Pleno, se mantuvo una reunión en marzo con el objetivo expreso de la organización de las V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, en la que se concretaron propuestas de fechas, ponencias y ponentes y participación de las organizaciones representadas en la Comisión celebradas en 1992.

La asistencia a las reuniones de los Plenos por cada una de las tres representaciones en la Comisión (Administración, Organizaciones Sindicales y Organizaciones Empresariales) fue la siguiente:

#### Número de asistentes a las reuniones del Pleno

	<i>Admón.</i>	<i>Org. Sind.</i>	<i>Org. Empr.</i>	<i>Total</i>
27 de febrero .....	5	4	2	11
8 de julio .....	4	6	3	13
15 de octubre.....	6	5	4	15
17 de diciembre.....	6	5	5	16

Al ser el número de componentes de la Comisión de dieciocho y corresponder seis a cada una de las tres Representaciones, la asistencia total a las reuniones osciló entre 11 como mínimo y 16 como máximo. La asistencia media fue superior a la registrada en 1991 y similar a la de 1990.

Del cuadro anterior se deduce una asistencia media en 1992 mayor en la representación de la Administración, seguida de la representación de las Organizaciones Sindicales y en tercer lugar la representación de las Organizaciones Empresariales. Comparativamente con los datos que figuran en la Memoria de Actividades del año anterior, la asistencia media resulta más baja en la representación de la Administración y más alta en las Organizaciones Sindicales y en las Organizaciones Empresariales.

## IV. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS

### 1. Enumeración

Entre los diferentes asuntos tratados en los Plenos celebrados en 1992 pueden diferenciarse:

1. Dictámenes sobre Extensiones de Convenios.
2. Otros Dictámenes.
3. Otros asuntos.

#### *1.1. Dictámenes sobre extensiones de convenios*

La Comisión estudió en 1992 trece Expedientes sobre Extensiones de Convenios, correspondientes a los números: 172, 197, 209, 210, 217, 223, 235, 237, 238, 242, 246, 260 y 261, emitiendo Dictamen en todos ellos menos en los Expedientes números 210 y 246. Todos estos Expedientes se detallan en el Apartado IV.2.1 de esta Memoria.

#### *1.2. Otros Dictámenes*

La Comisión emitió en 1992 otros cuarenta y dos Dictámenes, correspondientes a los Expedientes números: 113, 167, 184, 186, 187, 193, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206, 207, 208, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 218, 220, 221, 222, 224, 225, 227, 228, 229, 230, 232, 234, 236, 240, 243, 244, 248, 253, 255, 258 y 259. De estos Expedientes, la mayor parte corresponden a contestaciones a consultas planteadas sobre los convenios aplicados a determinadas actividades o empresas. Todos estos Expedientes se detallan en el apartado IV.2.2 de esta Memoria.

#### *1.3. Otros asuntos*

La Comisión Consultiva trató en 1992 además otras cuestiones, destacando:

- La actualización del Mapa de la Negociación Colectiva.
- Los estudios sobre la Estructura de la Negociación Colectiva.
- Las gestiones realizadas en orden a la derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo.
- El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1991.
- La Memoria de Actividades de la Comisión en 1991.
- La publicación del libro sobre las IV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva y celebración de las V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

Por su parte, los servicios técnicos de la Comisión, con independencia de la preparación de los Informes señalados, atendieron, de forma verbal o por teléfono, un promedio de 70 consultas mensuales sobre aplicación de Convenios Colectivos.

## **2. Contenido y pronunciamiento de los Dictámenes**

A continuación se exponen el contenido y los pronunciamientos de los Dictámenes de la Comisión emitidos en 1992, distinguiendo entre:

1. Los que tratan de Extensiones de Convenios.
2. Los que se refieren a otras cuestiones.

### *2.1. Extensiones de convenios*

El detalle esquemático de los trece expedientes de Extensión tratados por la Comisión durante 1992 fue el siguiente:

#### **Expediente n.º 172**

Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Vizcaya a todo el colec-

tivo afectado por la Ordenanza Laboral de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorio de Análisis Clínicos de la misma Provincia.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de febrero de 1992.

Se acordó por mayoría, con una abstención, que no procedía estimar la extensión solicitada por no haberse acreditado la concurrencia de los requisitos previstos en el artículo 92.2. del Estatuto de los Trabajadores en los artículos 3 y 4 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

### **Expediente n.º 197**

Extensión del Convenio Colectivo de Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines de Pontevedra a los Subsectores de Brochas, Pinceles y Cepillos y Almacenes de Madera de la misma provincia.

Sindicatos solicitantes: UGT, CC.OO. y CIG.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio.

### **Expediente n.º 209**

Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa «Comunidad Comarcal de Regantes Sol y Arena», de Roquetas de Mar (Almería), a la Empresa «Sociedad Agraria de Transformación», de Artas (Almería).

Solicitante: Representante de Personal.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1993.

Se acordó por unanimidad que no procedía la extensión solicitada por falta de acreditación del requisito de legitimidad por quien lo ha planteado.

**Expediente n.º 210**

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Recogida de Basuras, Limpieza Viaria y Limpieza y Conservación de Alcantarillado de Murcia al mismo Sector de la provincia de Huelva.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la reunión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1992 (se suspendió la adopción de acuerdo hasta la próxima reunión).

**Expediente n.º 217**

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos al mismo Sector de la Provincia de La Rioja.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

Se acordó, por unanimidad, que procedía estimar la petición de extensión del Convenio, no afectando a aquellas empresas con Convenio propio o que se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro Convenio cuyo campo de aplicación sea supra-empresarial.

**Expediente n.º 223**

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos al mismo Sector de la Provincia de Cantabria.

Sindicatos solicitantes: UGT y CC.OO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1993.

Se acordó por unanimidad que procedía estimar la extensión solicitada, no afectando a aquellas empresas que tengan Convenio propio, o que se hallen comprendidas en el ámbito de aplicación de un Convenio de ámbito superior al provincial, o que, siendo de ese ámbito, sean aplicables al sector de la actividad de Oficinas y Despachos de que se trate.

### **Expediente n.º 235**

Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de Madrid al mismo Sector de la Provincia de Ciudad Real.

Sindicato solicitante: CC.OO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

Se acordó por unanimidad que procedía estimar la extensión solicitada, no afectando a aquellas empresas que tengan Convenio propio.

### **Expediente n.º 238**

Extensión del convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos a León.

Sindicatos solicitantes: UGT y CC.OO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

Se acordó por mayoría que procedía estimar la extensión solicitada, no debiendo afectar a aquellas empresas que tengan convenio propio o que se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio cuyo campo de aplicación sea supra-empresarial.

### **Expediente n.º 237**

Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización de Cantabria a las empresas dedicadas a la Actividad de Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de la misma provincia.

Sindicatos solicitantes: CC.OO. y USO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre de 1992.

Se acordó por mayoría informar favorablemente la extensión, no debiendo afectar a aquellas empresas y trabajadores que tengan convenio propio.



**Expediente n.º 242**

Extensión del Convenio Colectivo del Sector Cuerpo de Deportes de la Provincia de Asturias al mismo Sector de Actividad de la Provincia de Ciudad Real.

Sindicato solicitante: CC.OO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre de 1992.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión, no debiendo afectar a aquellas empresas y trabajadores que tengan convenio propio.

**Expediente n.º 246**

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Buques de Arrastre al Fresco del Puerto de La Coruña a los demás Puertos de esta provincia, así como a los de Lugo y Pontevedra.

Sindicatos solicitantes: CC.OO., UGT. y CIG.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1992.

Se acordó, por unanimidad, que el expediente de extensión quede en suspenso, en poder y sin pronunciamiento por la Comisión, y que se inste a los negociadores en la provincia de Pontevedra de convenios para el Sector a la aceptación de un mediador en aras a la consecución de acuerdos, teniendo al tanto a la Comisión y con la fecha tope del 15 de febrero de 1993, en la que el mediador informará detalladamente de las actuaciones, posturas de las partes y posibilidades de negociación.

**Expediente n.º 260**

Extensión del Convenio Colectivo para Locales de Espectáculos Deportivos de Vizcaya a la Provincia de Pontevedra.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1992.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión, no debiendo afectar a aquellas empresas que tengan convenio propio.

### **Expediente n.º 261**

Extensión del Convenio Colectivo de la Comunidad General de Regadíos de Calahorra al Sector de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas para Riegos o Drenajes de campos agrícolas de La Rioja, y para todas las empresas cuya actividad y Ordenanza Laboral sea la del Agua y no tengan Convenio.

Sindicato solicitante: USO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1992.

Se acordó por unanimidad estimar la petición de extensión del Convenio con respecto al Sector de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas para Riegos o Drenajes de campos agrícolas de La Rioja, no debiendo afectar a aquellas empresas que tengan convenio propio.

En todos los pronunciamientos, la Comisión argumentó, a través de sus informes, las razones en base a las cuales adoptó sus decisiones, y trasladó además esquemáticamente tales razones en las certificaciones de los acuerdos adoptados en cada caso. En las decisiones favorables se concretaron las fechas de iniciación de los efectos, coincidentes con el registro de la solicitud ante la Autoridad Laboral, y la de finalización de los mismos, que se corresponde con la terminación de la vigencia del Convenio extendido.

Igualmente, en los Expedientes no favorables, siempre se indicó el motivo de la Decisión.

El cuadro siguiente presenta el resumen de los Dictámenes de la Comisión en los Expedientes de extensión de Convenios en el período 1984-1992, en función del pronunciamiento sobre los mismos:

### Pronunciamientos en los Dictámenes de Extensión

	<i>Favorables</i>	<i>Desfavorables</i>	<i>No entrar tema</i>	<i>Otros</i>	<i>Total</i>
1984.....	1	3	1	—	5
1985.....	6	3	3	3	15
1986.....	6	4	5		15
1987.....	3	1	—	1	5
1988.....	6				6
1989.....	8	5	1		14
1990.....	10	2	1		13
1991.....	7	1	1	1	10
1992.....	9	2			11
TOTAL.....	56	21	12	5	9

Nota: Para los datos de años anteriores se ha utilizado la Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 1991.

Por consiguiente, para el total de Expedientes de extensión tratados por la Comisión en el período 1984-1992, los porcentajes que representa cada tipo de pronunciamiento son:

Favorables .....	59,57
Desfavorables .....	22,34
No entrando en el tema .....	12,77
Otros pronunciamientos.....	5,32
TOTAL.....	100,00

Se aprecia una preponderancia de los Dictámenes favorables, que alcanzan el 59,5% del total, advirtiéndose una tendencia año a año a acentuar tal predominio (de 1984 a 1991 tal porcentaje era del 56,63 por 100), lo cual pone de manifiesto unos planteamientos de extensión cada vez más ajustados a las circunstancias justificativas de tales procedimientos previstos en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

#### 2.2. *Otros Dictámenes*

Durante el año 1992, la Comisión dio contestación escrita a cuarenta y dos consultas planteadas distintas de Extensiones de convenios; los Dictámenes emitidos fueron de dos tipos:

1. Los que dan respuesta a consultas sobre convenios colectivos aplicables.
2. Los que tratan sobre otras cuestiones.

#### 2.2.1. DICTÁMENES SOBRE CONVENIOS APLICABLES

Las consultas de este tipo fueron:

##### **Expediente n.º 184**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa EDIBON (Suministro de Equipos de Enseñanza a Universidades y Escuelas Técnicas).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

##### **Expediente n.º 186**

Consulta trasladada por la Inspección de Trabajo de Oviedo sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa EOLO GAY-LA INDUSTRIAS, S. A., dedicada a la fabricación de Cometas y Bolsas.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de febrero de 1992.

##### **Expediente n.º 187**

Consulta formulada por el Secretario Sectorial de Servicios de la Federación Regional de Comunicación, Espectáculos y Oficios Varios de Madrid de la UGT sobre convenio aplicable a la empresa CIUDADLIM, S. A.

Tratado en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

**Expediente n.º 193**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa WALL STREET INSTITUTE (enseñanza de idiomas y comercialización y venta de programas y cursos de idiomas).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de febrero de 1992.

**Expediente n.º 199**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa dedicada a la producción de utensilios de limpieza para el hogar (realizada por Asesoría de Empresas José María Alcober Cigüela).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de febrero de 1992.

**Expediente n.º 200**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa IBERIA TAIYO, S. A., dedicada a la importación, exportación y venta de pescado y marisco congelado, así como de productos congelados procedentes de la elaboración de pescado (derivados).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de Febrero de 1992.

**Expediente n.º 201**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable al personal laboral, rama administrativa, del INSALUD, que presta sus servicios en Ambulatorios.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de febrero de 1992.

### **Expediente n.º 202**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa ADE, S. L. (prestación de servicios de alquiler de platós para filmación de programas de televisión y postproducción).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de febrero de 1992.

### **Expediente n.º 203**

Consulta sobre el Convenio Colectivo aplicable a la empresa Manipulados SHELNA, S. L. (manipulación de papel).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de febrero de 1992.

### **Expediente n.º 204**

Consulta formulada por D. Joaquín Vázquez Ruiz-Castro sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa dedicada a montajes completos de exposiciones de arte.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de febrero de 1992.

### **Expediente n.º 206**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa AUTO CONTACT CIPA, S. L., dedicada a la intermediación y gestión administrativa de coches usados.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

### **Expediente n.º 207**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a Club de Tenis Castellón (privado).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de febrero de 1992.

**Expediente n.º 208**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Sucesores de Juan Aguilar, S. A. (dedicada a la fabricación de polvos para mezclar con agua y hacer bebidas refrescantes). Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

**Expediente n.º 211**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa SAFETRADE, S. A. Importación y distribución al por mayor de lubricantes y otros accesorios para automóviles. Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre de 1992.

**Expediente n.º 212**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a un trabajador que como Administrativo; trabaja en una Comunidad de Propietarios de una Urbanización. Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

**Expediente n.º 213**

Consulta sobre Convenio aplicable a un empleado de la limpieza de una Comunidad de Propietarios de una Urbanización. Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

**Expediente n.º 214**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Félix de Inchaurrega, S. A. (venta al por mayor y menor de carbones y coques).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

### **Expediente n.º 215**

Consulta de la Federación de Comercio de la UGT sobre aplicación de Decisión Arbitral Obligatoria de relaciones entre empresas Mayoristas de Coloniales, detallistas de Viveros, Supermercados y Autoservicios y Mayoristas de Vinos y Licores y los trabajadores a su servicio de Santa Cruz de Tenerife.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio y 15 de octubre de 1992.

### **Expediente n.º 216**

Consulta efectuada por la Dirección Provincial de Trabajo de Avila sobre Convenio Colectivo aplicable a las Piscifactorías de esta provincia.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

### **Expediente n.º 218**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la Compañía Mercantil «INFORMACION, CONTROL Y SEÑALIZACION».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

### **Expediente n.º 220**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a Técnicos contratados como fijos y otros con contrato de trabajo a vencimiento de la Federación Española de Gimnasia.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.



**Expediente n.º 221**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa ILOG, S. A. (venta al por menor de software y cursos de formación sobre el software vendido).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

**Expediente n.º 222**

Convenio Colectivo aplicable a la empresa LAVAUTIEL, S. A. (lavandería).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

**Expediente n.º 224**

Consulta planteada por la Subdirección General de la Inspección de Relaciones Laborales y Seguridad e Higiene sobre Convenio Colectivo aplicable a la actividad profesional de Foniatría y Logopedia.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1992.

**Expediente n.º 225**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa EURO ASSISTANCE ESPAÑA, S. A. (seguros y reaseguros).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

**Expediente n.º 227**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa OSBON, S. A. (servicios auxiliares o complementarios dentro de conciertos de música moderna).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre de 1992.

**Expediente n.º 232**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a las empresas colaboradoras del Ministerio de Industria que realizan las tareas de «Inspección Técnica de Vehículos» y que pertenecen al sector privado.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre.

**Expediente n.º 234**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa dedicada a «emisión de programas radiofónicos en frecuencia modulada».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre.

**Expediente n.º 236**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa S.G.L., S. L., dedicada a la actividad de almacenaje y distribución de bienes o mercancías ajenos.

Se trató en la sesión del Pleno celebrado el día 15 de octubre de 1992.

**Expediente n.º 240**

Consulta formulada por el Juzgado de lo Social n.º 29 de Madrid sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuyo objeto es la realización de tratamientos higiénicos sanitarios de desinsectación, desratización y desinfección, fundamentalmente exterminio de ratas.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

**Expediente n.º 243**

Consulta formulada por la Dirección Provincial de Trabajo de Avila sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa «LA ESPUELA, CLUB de Equitación», hoy «R Y D CORPORACION FINANCIERA Y DE SERVICIOS», dedicada a la actividad de Club Social-Recreativo con instalaciones deportivas.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre de 1992.

**Expediente n.º 244**

Consulta realizada por la Dirección Provincial de Trabajo de CADIZ sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que se dedica a comprar grandes cantidades de patatas y otros productos horto-frutícolas, a veces envasados, para venderlos y distribuirlos, y si éstos vienen a granel antes de todo envasarlos en pequeños sacos, para su posterior venta y distribución.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre de 1992.

**Expediente n.º 248**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa CONTSE, S. A., dedicada a la distribución de oxígeno medicinal a domicilio.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1992.

**Expediente n.º 253**

Consulta sobre la Reglamentación, Ordenanza Laboral y Convenio Colectivo aplicable a una empresa dedicada a la compra-venta de materiales naturales (pizarra y piedra) para la construcción y sus derivados al por mayor.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1992.

### **Expediente n.º 255**

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa «LABORATORIOS DE ANALISIS Y ENSAYOS DE MATERIALES, S. A.» (control de calidad de materiales empleados en las empresas de construcción).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1992.

### **Expediente n.º 259**

Consulta formulada por DIFUSORA DE NORMAS JURIDICAS sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa dedicada al transporte y montaje de espectáculos musicales.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1992.

## 2.2.2. DICTÁMENES SOBRE OTRAS CUESTIONES

A) Sobre aclaraciones de decisiones de Extensión:

### **Expediente n.º 167**

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa «CENTROS COMERCIALES DE JARDINERIA GARDEN CENTERS», dedicados a la producción industrial de plantas y su comercialización. Completar dictamen de 12 de junio de 1991 y determinar convenio aplicable.

Tratado en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992.

B) Sobre temas diversos:

**Expediente n.º 113**

Recurso de Reposición a la Extensión del convenio colectivo de Repostería Industrial, Obradores y Despachos de Confeitería, Pastelería, Repostería, y Bollería de Burgos, al Sector de Obradores de Confeitería y Pastelería de la Provincia de Cantabria.

Tratado en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio.

**Expediente n.º 228**

La Dirección Provincial de Trabajo pide nuestro informe sobre existencia o no de concurrencia de convenios para la empresa PROSEGUR-CORREDURIA DE SEGUROS, S. L.

Tratado en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre.

**Expediente n.º 229**

La Dirección Provincial de Trabajo de Zamora pide nuestro informe sobre existencia o no de concurrencia de convenios para una empresa de esa provincia dedicada a la elaboración de productos lácteos.

Tratado en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre.

**Expediente n.º 230**

Consulta hecha por la Consultora Wyatt Company, S. A., sobre ámbito de aplicación del convenio colectivo de ámbito estatal para la Banca Privada en las relaciones laborales entre las oficinas de representación de Bancos extranjeros y su personal laboral.

Tratado en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio.

### 2.2.3. CONSULTAS PLANTEADAS SEGÚN SU LEGITIMACIÓN

Según el artículo 3 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, están legitimadas para dirigirse a la misma las Organizaciones, Sindicatos y Asociaciones Empresariales más representativas, cualquier Organismo o Entidad Sindical o Empresarial que en virtud de su representatividad acredite un interés legítimo en la consulta que formule, y cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencias en asuntos relacionados directa o indirectamente con la aplicación o interpretación de un Convenio Colectivo.

Como se ha indicado durante el año 1992, la Comisión dio contestación escrita a cuarenta y dos consultas planteadas a la misma, si bien no todas fueron solicitadas por personas con legitimación para dirigirse a la Comisión de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, anteriormente citado. Concretamente, veintiséis disponían de tal legitimación, careciendo de ella las dieciséis consultas restantes.

#### A) Con legitimación

El detalle de las consultas planteadas con legitimación es el siguiente:

- Trece de la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo) (Expedientes números: 113, 187, 193, 199, 202, 203, 204, 220, 224, 234, 255, 258 y 259).
- Diez de diferentes unidades de Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social (Expedientes números: 186, 212, 213, 215, 216, 228, 229, 243, 244 y 253).
- Uno de la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Sanidad y Consumo (el Expediente n.º 201).

- Uno de las Organizaciones Sindicales: presentado por la Federación Estatal de Banca, Ahorros, Seguros y Oficinas de UGT (Expediente n.º 232).
- Uno de otros (Juzgado de lo Social n.º 29 de Madrid (Expediente n.º 240).

## B) Sin legitimación

Siguiendo el criterio adoptado por la Comisión, a través de la Secretaría se han contestado a dieciséis consultas presentadas por personas individuales sin legitimación. Tales consultas, formuladas unas veces por empresas o trabajadores al servicio de las mismas y otras por asesorías laborales, corresponde a los Expedientes números: 167, 184, 200, 206, 207, 208, 211, 214, 218, 221, 222, 225, 227, 230, 236 y 248.

## 3. Forma de adopción de acuerdos

De los trece Expedientes de Extensión de Convenios tratados por la Comisión en 1992, en once de ellos se emitió dictamen, de los cuales en diez se adoptó el acuerdo por unanimidad y sólo en uno de ellos, en el Expediente n.º 237, se adoptó acuerdo por mayoría. (Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización de Cantabria a las empresas dedicadas a la Actividad de Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de la misma Provincia, que fue aprobado con trece votos favorables a la extensión y tres abstenciones.)

Los acuerdos de la Comisión en todas las consultas que no trataron de extensiones de convenios, y que se tomaron de acuerdo con los informes y propuestas de contestaciones preparadas por los servicios técnicos de la Comisión, fueron adoptados por unanimidad de los miembros asistentes a los Plenos, al considerar los informes adecuados a las cuestiones planteadas, si bien en las reuniones del Pleno se matizaron cuestiones, en general ampliando la información al interesado sobre la consulta planteada.

Únicamente en el Expediente n.º 215 (Consulta sobre vigencia de la Decisión Arbitral Obligatoria adoptada por la Dirección Provincial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife con fecha 4 de diciembre de 1976 para las Empresas Mayoristas de Coloniales, Detallistas de Viveros, Supermercados, Autoservicios y Mayoristas de Vinos y Licores y los trabajadores a su servicio), se modificó el Informe de los Servicios Técnicos de la Comisión señalando que tras analizar la redacción de la Decisión Arbitral Obligatoria dentro del contexto en que se dictaban laudos de obligado cumplimiento, se entendió que la vigencia era de un año, prorrogándose por otro, lo que se aprobó por mayoría, con diez votos favorables, cuatro en contra y dos abstenciones.

Las formas de adoptar acuerdos en 1992, y en el período 1986-1992, fueron las siguientes:

#### Forma de adopción de Acuerdos

<i>Año 1992</i>	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Extensiones de Convenios ....	10	1	11
Otros Expedientes .....	41	1	42
TOTAL.....	51	2	53
<i>Período 1986-1992</i>	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Extensiones de Convenios ....	51	23	74
Otros Expedientes .....	122	1	123
TOTAL.....	173	24	197

En el cuadro anterior se observa que en 1992 el 91% de los Expedientes de Extensión de Convenios se adoptaron por unanimidad, mientras que en el período 1986-1992 la unanimidad se dio en el 69% de las extensiones.

Con referencia exclusivamente a los Expedientes de Extensión de Convenios y distinguiendo las cuatro casos posibles de pronunciamientos (favorables, desfavorables, no entrar en el tema y otros), se tienen los resultados siguientes para el año 1992 y para el período 1986-1992:



### Forma de adopción de los Acuerdos de Extensión

<i>Año 1992</i>	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables .....	7	2	9
Desfavorables.....	2	—	2
No entrar en tema.....	—	—	—
Otros pronunc.....	—	—	—
TOTAL.....	9	2	11

<i>Período 1986-1992</i>	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables .....	39	10	49
Desfavorables.....	10	5	15
No entrar en tema.....	—	8	8
Otros pronunc.....	2	—	2
TOTAL.....	51	23	74

#### 4. Características de las Extensiones de los Convenios

El artículo 2.2 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, reconoce la preceptiva consulta a la Comisión en los supuestos de extensión de convenios. A continuación se destacan las principales características de los Expedientes de este tipo dictaminados por la Comisión en 1992. Estas características se refieren a:

- Solicitantes de las Extensiones.
- Resoluciones de las Autoridades Laborales.
- Duración de los Expedientes, desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de la Resolución, distinguiendo dos etapas: desde la presentación hasta la entrada en la Comisión, desde ésta hasta la adopción del acuerdo en el Pleno, y, finalmente, desde la fecha de este acuerdo hasta la de Resolución.
- Efectos económicos de las extensiones, señalando, de un lado, el período de tiempo para el que se aprueba (enmarcado por las fechas de presentación de la solicitud y la del término de vigencia del convenio extendi-

do), y, de otro lado, comparando la fecha de la Resolución con la fecha de término de los efectos económicos, deducir si la Resolución ha sido adoptada dentro del período de aplicación del convenio extendido o ha sido desfasada, esto es, con días de más o posteriores a la fecha de finalización.

- Actividades económicas consideradas y provincias afectadas por las Extensiones, tanto de donde proceden los convenios cuyas extensiones se solicitan como el nuevo ámbito al que se aplican.

#### *4.1. Solicitudes de las Extensiones de los Convenios*

Siendo el procedimiento de Extensión siempre a instancia de parte, tal y como dispone el artículo 3.2. del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, los once Expedientes dictaminados por la Comisión en 1992 han sido tramitados de la forma siguiente:

- Cuatro por UGT
- Dos por CC.OO.
- Uno por USO
- Dos conjuntamente por UGT, CC.OO. y CIG
- Dos conjuntamente por UGT y CC.OO.
- Uno conjuntamente por CC.OO. y USO
- Uno por representantes de personal de una empresa

#### *4.2. Resoluciones de Extensiones de Convenios*

##### **Expediente n.º 209**

Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa Trabajadores de la Comunidad Comarcal de Regantes Sol y Arena de Ro-

quetas de Mar (Almería) a todos sus centros de trabajo de la Provincia de Almería.

Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía de 24 de julio de 1992. Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992, con Decisión de «no procedencia», coincidente con el Dictamen de la Comisión.

### **Expediente n.º 217**

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos al mismo Sector de la Provincia de La Rioja.

Resolución del Ministerio de Trabajo de 20 de octubre de 1992. Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992, con Decisión de «procedencia» y efectos del 30 de octubre de 1991 al 31 de diciembre de 1992, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

### **Expediente n.º 223**

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos al mismo Sector de Cantabria.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 20 de octubre de 1992.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992, con Decisión de «procedencia» y efectos del 2 de diciembre de 1991 al 31 de diciembre de 1992, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

### **Expediente n.º 235**

Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de Madrid al mismo Sector de la Provincia de Ciudad Real.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad social de 20 de octubre de 1992.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992, con Decisión de «procedencia» y efectos del 16 de octubre de 1991 al 31 de diciembre de 1992, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

### **Expediente 237**

Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización de Cantabria a las empresas dedicadas a la actividad de Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la misma Comunidad.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 12 de noviembre de 1992.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre de 1992, Decisión de «procedencia» y efectos del 21 de enero de 1992 al 31 de diciembre del mismo año, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

### **Expediente n.º 238**

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos al mismo sector de la provincia de León.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 20 de octubre de 1992.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 8 de julio de 1992, con Decisión de «procedencia» y con efectos del 24 de febrero de 1992 al 31 de diciembre del mismo año, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

### **Expediente n.º 242**

Extensión del Convenio Colectivo del Sector Grupo de Deportes del Principado de Asturias al mismo Sector de Deportes de la provincia de Ciudad Real.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 10 de noviembre de 1992.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de octubre de 1992, con Decisión de «procedencia, y efectos del 26 de noviembre de 1991 al 31 de diciembre del mismo año, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

### **Expediente n.º 262**

Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa Comunidad General de Regadíos de Calahorra al Sector de Captación, elevación y distribución de aguas para riegos o drenajes de campos agrícolas de La Rioja y para todas las empresas cuya Ordenanza sea la del Agua y no tengan Convenio.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 2 de febrero de 1993.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1992, con Decisión de «procedencia», limitando la extensión al Sector de Captación, elevación, conducción y distribución de aguas para riegos o drenajes de campos agrícolas de La Rioja, y con efectos de 29 de abril de 1992 al 31 de diciembre del mismo año, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

No consta Resolución en los Expedientes siguientes:

### **Expediente n.º 172**

Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Privados de Hospitalización de Vizcaya a todos los trabajadores comprendidos en la Ordenanza Laboral de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de la misma provincia. Tuvo entrada en la Comisión el 1 de julio de 1991.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 27 de febrero de 1992, pronunciándose la Comisión en sentido desfavorable a la extensión. Dicho Acuerdo fue notificado al Director de Trabajo del Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, devolviéndose la totalidad del Expediente, el 28 de febrero de 1992, sin que se tengan noticias posteriores de Resolución.

### **Expediente n.º 197**

Extensión del Convenio Colectivo Provincial de Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines de la provincia de Pontevedra a los Subsectores de Brochas, Pinceles y Cepillos y Almacenistas de Madera de la misma Provincia, que tuvo entrada en la Comisión el 25 de noviembre de 1991 y que fue tratado en el Pleno de 8 de julio de 1992, pronunciándose la Comisión en sentido favorable a la extensión.

Dicho Acuerdo fue remitido al Delegado Provincial de Pontevedra de la Consejería de Trabajo y Servicios Sociales de la Junta de Galicia, devolviéndose la totalidad del Expediente el 9 de julio de 1992, sin que se tengan noticias posteriores de Resolución.

### **Expediente n.º 260**

Extensión del Convenio Colectivo de Locales de Espectáculos Deportivos de Vizcaya a la Provincia de Pontevedra que tuvo entrada en la Comisión el 15 de octubre de 1992 y que fue tratado en el Pleno el 17 de diciembre de 1992, pronunciándose la Comisión en sentido favorable a la extensión.

Dicho Acuerdo fue remitido al Delegado Provincial de Pontevedra de la Consejería de Trabajo y Servicios Sociales de la Junta de Galicia, devolviéndose la totalidad del Expediente el 21 de diciembre de 1992, sin que se tengan noticias de Resolución.

#### *4.3. Duración de los Expedientes de Extensión de Convenios*

En este apartado se pretende poner de manifiesto la duración de la tramitación de los Expedientes de Extensiones de Convenios desde su solicitud hasta su Resolución, bien por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o por la Autoridad Laboral de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas. La duración de la tramitación se desagrega en tres etapas o pasos intermedios: el primero, desde la entrada del Expediente en

la Comisión; el segundo, el tiempo que transcurre hasta que la Comisión adopta un acuerdo en el Pleno, y el tercero, desde la última fecha hasta la de Resolución.

En el cuadro siguiente se expone el tiempo medio de duración de los Expedientes de Extensión considerados desde 1986, y la duración media del período considerado: 1986 a 1992, ponderando los datos de cada año con el número de Expedientes dictaminados en los mismos (quince en 1986, cinco en 1987, seis en 1988, catorce en 1989, trece en 1990, diez en 1991 y ocho en 1992).

### Duración de los Expedientes de Extensión

Años	Número de días			Total
	(A)	(B)	(C)	
1986 .....	154	73	87	314
1987 .....	239	124	77	440
1988 .....	436	36	116	588
1989 .....	223	64	85	372
1990 .....	259	53	151	463
1991 .....	160	30	66	256
1992 .....	176	81	66	323
MEDIA .....	235	65	92	392

- (A) Tiempo medio por expediente desde la presentación de la solicitud hasta la entrada en la Comisión.
- (B) Tiempo medio por expediente desde la entrada en la Comisión hasta la adopción del acuerdo del Pleno.
- (C) Tiempo medio por expediente desde la adopción del acuerdo en el Pleno hasta la resolución por la Autoridad Laboral.

Nota: Para 1992, en el cálculo de los días de duración de los Expedientes no se pudieron incluir tres por no constar resolución en los mismos. Estos expedientes, como se indica en el apartado 4.2 de esta Memoria, corresponden a los números 172, 197 y 270.

Antes de efectuar ningún análisis de las cifras del cuadro anterior, debe tenerse en cuenta que las vicisitudes especiales de algún Expediente incide poderosamente en las medias, por lo que las cifras presentadas no pueden aislarse de circunstancias concretas que justifican aparentes desviaciones.

Por lo que respecta al año 1992, debe resaltarse que se produjo un importante aumento en la duración total de los Expedientes de Extensión de Convenios Colectivos, debido al incremento del tiempo medio transcurrido desde el registro de la solicitud hasta la entrada del Expediente en la Comisión (176 días en 1992, frente a 160 en 1991) y al aumento en el tiempo medio que ha tardado en dictaminarlo la Comisión desde su entrada hasta la adopción del Acuerdo del Pleno (81 días en 1992, frente a 30 en 1991).

Por el contrario, se ha mantenido el tiempo medio por Expediente desde la adopción del Acuerdo en el Pleno hasta la Resolución por la Autoridad Laboral, si bien debe tenerse en cuenta que este dato debe ponderarse con el hecho de que no se incluyen tres Expedientes (números 172, 197 y 260), que, como ya se ha señalado, aunque fueron dictaminados por el Pleno, no se conoce en el momento de redactar esta Memoria que la Autoridad Laboral competente haya adoptado Resolución.

#### *4.4. Efectos económicos de los Expedientes de Extensión*

En relación con los efectos económicos y con el objetivo de conocer la eficacia de las Extensiones de convenios, se recoge a continuación para cada Expediente de Extensión con Resolución de «Procedencia», que se aprobó en 1992, el número de días de sus efectos económicos (que siempre se calcula desde la fecha de entrada de la solicitud hasta el final de la vigencia del Convenio extendido), y la diferencia, también en días, desde la fecha de la Resolución y el final de los efectos económicos, de forma que si es negativa expresa que la Resolución se tomó con anterioridad al término de los efectos económicos y si es positiva que la Resolución se adoptó con posterioridad al término de la vigencia, indicando en ambos casos el número de días, los que han transcurrido antes o de ambas fechas:



### Efectos económicos de los Expedientes de Extensión en 1992

<i>Expedientes</i>	<i>Número de días</i>	
	<i>Efectos económicos</i>	<i>Dif. Resol. final y efectos económ.</i>
<b>Expediente n.º 217</b> ..... Oficinas y Despachos de Burgos a La Rioja. (30 octubre 91 al 31 diciembre 92)	428	- 72
<b>Expediente n.º 223</b> ..... Oficinas y Despachos de Burgos a Cantabria. (2 diciembre 91 al 31 diciembre 92)	395	- 72
<b>Expediente n.º 235</b> ..... Establecimientos Sanitarios de Madrid a Ciudad Real. (16 octubre 91 al 31 diciembre 92)	442	- 72
<b>Expediente n.º 237</b> ..... Establecimientos Sanitarios de Cantabria. Laboratorios de Análisis Clínicos de Cantabria. (22 enero 92 al 31 diciembre 92)	344	49
<b>Expediente n.º 238</b> ..... Oficinas y Despachos de Burgos a León. (24 enero 92 al 31 diciembre 92)	311	- 72
<b>Expediente n.º 242</b> ..... Deportes de Asturias a Ciudad Real. (26 noviembre 91 al 31 diciembre 92)	401	- 5
<b>Expediente n.º 261</b> ..... Regadíos de Calahorra al Sector de Riegos de La Rioja. (21 abril 92 al 31 diciembre 92)	254	- 33
<b>MEDIA</b> .....	367	- 50

Nota: No se incluyen los Expediente n.º 172: «Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Privados de Hospitalización de Vizcaya a todos los trabajadores comprendidos en la Ordenanza Laboral de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de la misma Provincia»; Expediente n.º 197: «Extensión del Convenio Colectivo de Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines de la Provincia de Pontevedra a los Subsectores de Brochas, Pinceles y Cepillos y Almacenistas de Madera de la misma Provincia», y n.º 260: «Extensión del Convenio Colectivo de Locales y Espectáculos deportivos de Vizcaya a la provincia de Pontevedra», que aunque fueron dictaminados por el Pleno, no se conoce en el momento de redactar esta Memoria que la Autoridad Laboral competente haya adoptado Resolución.

Por término medio, y con una cierta dispersión, los Expedientes de Extensión de Convenios en 1992 tuvieron unos efectos económicos de 367 días, y su Resolución se adoptó también por término medio, 50 días antes de la fecha de finalización de sus efectos económicos. Los datos que figuran en el cuadro anterior ponen de manifiesto que los Expedientes de Extensión con Resolución de «Procedencia» aprobados en 1992 tenían bastante similitud en la duración en días de sus efectos económicos y sus Resoluciones se adoptaron, en la mayoría de los casos, antes de la fecha de finalización de su vigencia.

Las cifras del cuadro anterior, referidas a los cinco últimos años, son los siguientes:

**Efectos económicos de los Expedientes de Extensión**  
(Período 1988-1992)

Años	Número de días (media)	
	Efectos económicos	Diferencia fecha resolución y final efectos económicos
1988 .....	229	+ 359
1989 .....	279	+ 102
1990 .....	185	+ 318
1991 .....	197	+ 64
1992 .....	367	- 50

Estos datos ponen de manifiesto una mejora en las características analizadas en 1992 respecto de los años anteriores, por cuanto aumentó el período de efectos económicos y, sobre todo, las Resoluciones se tomaron en media antes de la fecha final de los efectos económicos de los Convenios a extender. No obstante, la apreciable dispersión existente entre los distintos Expedientes de Extensión de Convenios y en las vicisitudes de los mismos, hasta su Resolución, hace que estos datos deban ser analizados con mucha prudencia. Asimismo, debe tenerse en cuenta que en los datos relativos a 1992 no se ha incluido información, como ya se ha indicado, de los tres Expedientes de los que no consta Resolución. Lógicamente, cuando se consideren estos datos se producirá variación en las medias correspondientes a 1992.

#### 4.5. *Actividades económicas tratadas en los Expedientes de Extensión y provincias afectadas*

Las actividades económicas en las que se encuadran los once Expedientes de Extensión dictaminados por la Comisión en 1992 son:

- Oficinas y Despachos: Expedientes números: 217, 223 y 238.
- Sanidad: Expedientes números: 172, 235 y 237.
- Agricultura: Expedientes números: 209 y 261.
- Deportes: Expedientes números: 242 y 260.
- Madera: Expediente número: 197.

A continuación se expone una relación en la que aparecen las Provincias a las que corresponden los Convenios cuya extensión se propuso en 1992 y las Provincias para las que se solicitó la extensión.

### Provincias afectadas por las Extensiones

<i>Actividad económica</i>	<i>Expediente N.º</i>	<i>Provincias con Convenio cuya Extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la Extensión</i>
Ofic. y Despachos ....	217	Burgos	La Rioja
	223	Burgos	Cantabria
	238	Burgos	León
Sanidad .....	172	Vizcaya	Vizcaya
	235	Madrid	Ciudad Real
	237	Cantabria	Cantabria
Agricultura .....	209	Almería	Almería
	261	La Rioja	La Rioja
Deportes .....	242	Asturias	Ciudad Real
	260	Vizcaya	Pontevedra
Madera.....	197	Pontevedra	Pontevedra

Los datos acumulados, relativos al período 1986-1992, de las actividades económicas tratadas en los Expedientes de Extensión y las Provincias afectadas, figuran en el Anexo de esta Memoria.

## 5. Otras cuestiones tratadas en los Plenos

### 5.1. Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial

El Presidente informó en la reunión del Pleno, celebrada el día 15 de octubre de 1992, que por parte de los Servicios Técnicos de la Comisión se pondría al día el Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial realizado en 1991; para ello se catalogarán la totalidad de los Convenios Colectivos de sector existente en España (más de cinco mil), llegando a un desglose a nivel de cuatro dígitos de actividad, para que, tras su informatización por la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se elabore el Ma-

pa de la Negociación Colectiva Sectorial, distinguiendo los convenios por actividades en cada Provincia y los convenios por Provincias en cada actividad.

El 15 de diciembre de 1992 los Servicios Técnicos de la Comisión recibieron, procedentes de la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las fichas de los convenios para su actualización, tarea que se desarrollará a lo largo del año 1993.

### 5.2. *Estudios sobre la estructura de la Negociación Colectiva*

En febrero de 1992, la Comisión recibió el estudio, en dos volúmenes, realizado por el Profesor D. JUAN RIVERO LAMAS sobre *Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector de Hostelería*. La Comisión recepcionó el Estudio, que fue reproducido y repartido a todos sus miembros y quedó, en principio, como material de trabajo de la misma, y si bien más adelante se decidiría la difusión que dar a sus Conclusiones.

El 16 de junio de 1992 se remitió a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el contrato firmado por el Profesor D. SALVADOR DEL REY GUANTER para realizar el estudio sobre *Modelos de Cláusulas Regulatorias en los Convenios Colectivos Españoles*. Al encargar esta investigación, la Comisión pensó en que sirviera a los interlocutores sociales de repertorio práctico de consulta, de forma que, por una parte, se pudiese mejorar el contenido de los Convenios y, por otra, se agilice la propia negociación colectiva, al posibilitar que las partes dispongan de textos ya redactados sobre materias concretas.

Por su parte, el Profesor D. GONZALO CARRILLO comunicó a la Comisión que no le era posible finalizar el estudio sobre la *Situación de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo en relación con la Negociación Colectiva y la problemática de su derogación*, del que había hecho ya entrega de la primera parte. Ante este hecho, el Pleno de la Comisión, en su reunión del día 15 de octubre de 1992, aprobó que el Presidente se dirigiera a la Subdirección General de Administración Financiera del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que resolviese el contrato firmado por el Profesor Carrillo en los términos oportunos.

### 5.3. *Gestiones realizadas en orden a la derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo*

A partir del mes de noviembre de 1992, la Comisión, a través de sus Servicios Técnicos, llevó a cabo diversas reuniones con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de determinados sectores, para comprobar la disposición de las partes a la hora de obtener acuerdos que puedan conducir a la derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo.

Esta iniciativa fue consecuencia del acuerdo alcanzado por el Pleno, el día 15 de octubre de 1992, de incidir en las actuaciones, que venían efectuándose desde 1989, sobre sectores en los que, hasta esa fecha, no se había producido consenso para la derogación, añadiéndose Construcción y Seguros.

Los sectores sobre los que se decidió que habría que incidir fueron los siguientes:

- Industria del Refino de Petróleo.
- Industria Eléctrica.
- Grandes Almacenes.
- Industria Azucarera.
- Organismos Portuarios dependientes del MOPU.
- Oficinas de Farmacia.
- Industria Fotográfica.
- Jardinería.
- Artes Gráficas y Empresas Editoriales.
- Construcción.
- Seguros.

Durante 1992 se celebraron reuniones con los sectores siguientes:

- *Oficinas de Farmacia* (reunión celebrada el día 12-11-1992).
- *Industria Azucarera* (reunión celebrada el día 17-11-1992).

— *Artes Gráficas y Empresas Editoriales* (reunión celebrada el día 24-11-1992).

Como resultado de estas reuniones fue posible comprobar:

- 1.º Que en el sector *Oficinas de Farmacia* existen buenas perspectivas para la derogación consensuada de la Ordenanza, que podría determinarse con ocasión de la revisión salarial del convenio vigente.
- 2.º En el sector de *Industria Azucarera* puede, a medio plazo, llegarse a la derogación de la Ordenanza, habiendo quedado patente que los puntos con mayor dificultad eran los que hacen referencia a la clasificación profesional y a la contratación de los fijos discontinuos.
- 3.º Por el contrario, en el sector de *Artes Gráficas y Empresas Editoriales* es difícil prever que se llegue a un acuerdo para la derogación de la Ordenanza, ya que la posición de los Sindicatos fue contraria a la derogación en tanto no se resolviesen otros temas pendientes, y señalaron la previsión contenida en el convenio colectivo de que fueran resueltos mediante arbitraje. Por el contrario, la representación empresarial consideró que tal arbitraje se fijó en circunstancias muy distintas a las existentes en ese momento, al punto de considerar que debían resolverse mediante la negociación.

#### 5.4. *Informe sobre la Negociación Colectiva en 1991*

Continuando con los estudios realizados por los Servicios Técnicos de la Comisión, por cuarto año consecutivo se presentó en el Pleno celebrado el 15 de octubre de 1992 el *Informe sobre la Negociación Colectiva en 1991*, elaborado con los datos estadísticos facilitados por la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Convenios Colectivos con inicio de sus efectos económicos durante 1991, que fueron registrados hasta el 29 de febrero de 1992, y se mantuvo por razones de coherencia el criterio aplicado en el informe correspondiente a la Negociación Colectiva en 1990. Se estimó que la información así facilitada ofrecía un me-

nor grado de provisionalidad y una mayor precisión que la que pudieran ofrecer los datos referidos a los Convenios Colectivos registrados hasta el 31 de diciembre, con efectos económicos referidos a 1991, ya que a 29 de febrero de 1992 se habían registrado, aproximadamente, el 80% de los convenios que iniciaron sus efectos económicos en 1991.

Por lo que se refiere al contenido del Informe, éste estaba dividido en dos grandes apartados. En el primer apartado se estudiaron los datos globales de la negociación colectiva referidos al número de convenios, empresas y trabajadores afectados, y se analizó la distribución de los Convenios por Provincias y Comunidades Autónomas, así como su distribución por sectores productivos, actividades económicas y ramas de actividades, abordando también la cobertura y estructura de la negociación colectiva. El segundo apartado del Informe aludió al contenido de los convenios, analizando, fundamentalmente, las variables salarial y de jornada pactada, examinando su evolución, conforme a criterios funcionales, sectoriales y geográficos.

También se hizo referencia en la segunda parte del Informe a otro tipo de cláusulas especiales que con frecuencia aparecen en el contenido de los convenios, tales como las cláusulas sobre productividad, reducción del absentismo y regulación de derechos sindicales, estudiando asimismo la composición de las mesas negociadoras de los convenios tanto a nivel general como a nivel particular, al distinguir, en este caso, la participación en la negociación de los convenios de empresa de la participación en la negociación de los convenios de ámbito superior a los de empresa.

En la tercera parte, y como apéndice al Informe, se incluyó un *Estudio relativo a las cláusulas sobre formación profesional en la negociación colectiva de 1991*. La elaboración del mencionado estudio requirió el análisis de todos los Convenios Colectivos publicados en el *Boletín Oficial del Estado* durante el año 1991, tanto de empresa como de sector, habiéndose optado por no tomar en consideración las meras revisiones salariales, las adhesiones a convenios y los acuerdos complementarios a convenios que no tuvieron incidencia en materia de formación profesional, ni tampoco los acuerdos de prórrogas de convenios, cuando dichos acuerdos no recogían el contenido de los convenios a los que se referían.



De acuerdo con la anterior consideración, cabe señalar que durante 1991 se publicaron en el *Boletín Oficial del Estado* 309 convenios (45 de sector y 264 de empresa), y que de estos convenios tan sólo 58 (7 de sector y 51 de empresa) carecían de cláusula alguna de formación, lo que representó el 18,7% del total de convenios publicados en 1991.

Para la realización de este estudio se realizó una ficha individual por cada convenio y otra ficha general, de similar contenido, en donde de una forma sintética se trató de plasmar las distintas cláusulas que aparecían reguladas en los convenios colectivos, y que hacían referencia a la formación profesional continua en las empresas, para lo cual se procedió a la agrupación de tales cláusulas en siete apartados, en la forma siguiente:

- 1.º Cláusulas que contenían acciones de formación profesional ocupacional en interés de las empresas.
- 2.º Cláusulas que regulaban ayudas de estudio al trabajador.
- 3.º Cláusulas que prevenían permisos retribuidos para formación.
- 4.º Cláusulas que establecían permisos no retribuidos para formación, con reserva del puesto de trabajo.
- 5.º Cláusulas que disponían preferencias, por razón de estudio o de formación, para elegir turno, vacaciones o adaptar la jornada.
- 6.º Cláusulas relativas a la formación profesional en alternancia en las empresas (contratos de formación y en prácticas).
- 7.º Cláusulas referidas a la participación de los representantes de los trabajadores en la materia regulada en los convenios colectivos, relativa a la formación profesional.

Al no haberse presentado observaciones ni objeciones por ningún miembro de la Comisión, el Informe sobre la Negociación Colectiva en 1991 fue aprobado por el Pleno en la reunión celebrada el 15 de octubre de 1992, tomando el acuerdo de que apareciera como Anexo en la publicación de las V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

### 5.5. Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva

En el mes de junio de 1992 apareció la publicación sobre las *IV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, celebradas el día 6 de junio de 1991, que, bajo el título «Personalidad y Sucesión de Convenios y Control de su cumplimiento», incluía las Ponencias presentadas en las mencionadas Jornadas, concretamente:

- «Sucesión de Convenios Colectivos y cambio de unidad de negociación: El deber de negociar». Ponente: *D. Tomás Sala Franco*.
- «Sucesión de Convenios Colectivos y cambio de unidad de negociación: el deber de negociar». Ponente: *D. José M.<sup>a</sup> Marín Correa*.
- «Negociación Colectiva y principio de unidad de empresa». Ponente: *D. Fernando Valdés Dal-Ré*.
- «El control administrativo y judicial del cumplimiento del Convenio Colectivo». Ponente: *D. Vicente Conde Martín de Hijas*.
- «Los Convenios Colectivos y sus problemas de aplicación: control judicial y administrativo». Ponente: *D. Alfredo Mateos Beato*.

Asimismo incluía:

- «Comunicación a la Ponencia de Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación: el deber de negociar», presentada por la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*.

Además de las mencionadas Ponencias, la publicación incluía:

- Una «Presentación» a cargo del Presidente de la Comisión, *D. Federico Durán López*, y las «palabras de apertura» de las Jornadas, por *D. Luis Martínez Noval*, Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, y como Apéndices, la publicación de las IV Jornadas incluía:

- *El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1990.*
- *La Memoria de actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos correspondiente al año 1990.*

Durante 1992, la Comisión se encargó de preparar la organización de lo que fueron las *V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, celebradas con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y planteadas como una ocasión de encuentro y de debate para reflexionar sobre los problemas del sistema español de negociación colectiva.

Las V Jornadas se celebraron el 17 de junio de 1992 y contaron con los Ponentes siguientes:

- *D. Santiago González Ortega*, Catedrático de Derecho de Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid.
- *D. Antonio Martín Valverde*, Magistrado de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo.
- *D. Juan Rivero Lamas*, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Zaragoza.

En las V Jornadas se abordaron, por los ponentes, tres cuestiones de gran interés y actualidad: por una parte, el *Profesor Rivero Lamas*, en su Ponencia «La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. La legitimación en grupos de empresas», expuso una reflexión sobre los problemas que en la práctica vienen derivándose de la regulación legislativa de la legitimidad empresarial para la negociación colectiva, con particular atención a las soluciones a aplicar a aquellos supuestos en los que el proceso negociador se desarrolla en los denominados «grupos de empresas».

El *Profesor Martín Valverde*, en su Ponencia «Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo», estudió el espacio y los límites del convenio colectivo, esto es, el ámbito en que la negociación puede desarrollarse y los límites que del ordenamiento positivo derivan para el proceso negociador.

Por último, el *Profesor González Ortega*, en su Ponencia «Organos para la resolución no jurisdiccional de los conflictos laborales», trató este tema, centrándose en la perspectiva orgánica del mismo, esto es, analizó en particular los órganos que cabe predisponer para dicha resolución y los problemas que se suscitan en torno a los mismos. A esta Ponencia se presentaron tres Comunicaciones, por parte de *D. José Reinoso Ceballos* (Administración), *D. Manuel F. Alvarez Núñez* (Administración) y de la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*.

Las IV Jornadas fueron inauguradas por *D. Carlos Navarro López*, Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, y sus resultados altamente valorados por la Comisión, que en la reunión del Pleno del día 8 de julio de 1992 acordó tramitar su publicación, en la que figuraran además, como Apéndices, el *Informe sobre la Negociación Colectiva en 1991*, que elaboraron los servicios técnicos de la Comisión y la *Memoria de Actividades correspondiente también a 1991*. Esta publicación se realizará en los primeros meses de 1993.

## V. CUESTIONES PENDIENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 1992

Celebrado el último Pleno del año el 17 de diciembre, se habían preparado por los Servicios Técnicos de la Comisión las contestaciones a cinco consultas que no se habían incluido en el orden del día. Estas consultas correspondían a los siguientes Expedientes;

### **Expediente n.º 239**

Solicitud informe sobre distintas cuestiones relativas a la pretensión de la empresa PIERRE M. BOUCHER de adherirse al Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes.

### **Expediente n.º 251**

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la Asociación Profesional de Empresas Cooperativas Citrícolas de Valencia (A.P.C.C.).

**Expediente n.º 252**

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad principal es el alquiler de vehículos sin conductor.

**Expediente n.º 254**

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a las «Crisantéas».

**Expediente n.º 263**

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de vigilantes de Parquímetros.

En situación de estudio y pendientes de recibir información complementaria que había solicitado se encontraban los Expedientes:

**Expediente n.º 232**

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a las empresas colaboradoras del Ministerio de Industria que realizan las tareas de «inspección técnica de vehículos» y que pertenecen al sector privado.

**Expediente n.º 247**

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es el comercio, instalación y montaje de persianas y afines.

### **Expediente n.º 250**

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa, asociada al MIDLAND BANK de Londres, MIDLAND MONTAGU VENTURES, S. A.

### **Expediente n.º 262**

Extensión del convenio colectivo del comercio de alimentación de la provincia de Huelva a los trabajadores y empresas del comercio de dicha provincia.

### **Expediente n.º 264**

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa ESSO ESPAÑOLA, S. A. (fabricación de aceites y grasas y comercio al por mayor de combustibles y lubricantes).

Finalmente, pendientes de estudio, por haber entrado en la Comisión en los días inmediatos a la celebración del último Pleno, se encontraban tres consultas.

## **VI. ANEXO**

1. Como información complementaria a la Memoria de Actividades 1992 se incluye Información relativa al período 1986-1992 del número de *Expedientes de Extensión agrupados por Actividades Económicas*, con el objetivo de poner de manifiesto dónde se centran las dificultades de negociación de los convenios.

**Expedientes de Extensión**  
(Período 1986-1992)

<i>Actividades económicas</i>	<i>Número de Expedientes</i>
Administración Pública.....	11
Agricultura .....	4
Alimentación.....	6
Comercio.....	8
Construcción .....	1
Deportes .....	3
Limpieza .....	2
Madera .....	2
Metal .....	1
Oficinas y Despachos.....	28
Peluquerías.....	1
Pesca .....	1
Piel .....	3
Sanidad.....	7
Otros servicios .....	1
Transportes.....	5
<b>TOTAL .....</b>	<b>63</b>

2. Finalmente, y con el objetivo de mostrar las diferencias de negociación colectiva a escala provincial, se adjunta resumen esquemático en el que aparecen las *Provincias a las que corresponden Convenios cuya Extensión se propuso* y las *Provincias para las que se solicitó la Extensión*, ordenadas según la actividad económica e indicando en cada caso el año en que fue dictaminado por la Comisión, señalando con un asterisco la circunstancia de haber sido favorable.

**Provincias afectadas por Extensión de Convenios**

<i>Actividades</i>	<i>Prov. con Convenio cuya Ext. se solicita</i>	<i>Prov. para las que se solicita la Extensión</i>	<i>Año del Dictamen 1986-1992</i>
AGRICULTURA .....	CIUDAD REAL	CUENCA	1986 (*)
	VALENCIA	VALENCIA	1989
	(RECOLECCION DE CITRICOS A RECOLECCION HORTOFRUTICOLA Y VITICOLA)		
	LA RIOJA	LA RIOJA	1992 (*)
(REGADIOS DE CALAHORRA A SECTOR CONDUCCION AGUA)			
ALIMENTACION .....	INTERPROV.	ALICANTE	1990 (*)
	(PASTAS ALIMENTICIAS AL SECTOR DE FABRICACION DE OBLEAS Y BARQUILLOS)		
	BURGOS	CANTABRIA	1990 (*)
	(REPOSTERIA INDUSTRIAL, OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERIA, PASTELERIA, REPOSTERIA Y BOLLERIA AL SECTOR DE OBRADORES DE CONFITERIA Y PASTELERIA)		
	MADRID	AVILA	1989 (*)
	(CHOCOLATES, DERIVADOS DEL CACAO, BOMBONES, ETC.)		
MADRID	AVILA	1989 (*)	
(MASAS Y PATATAS FRITAS)			
MADRID	AVILA	1989 (*)	
(TORREFACTORES DE CAFE Y FABRICANTES DE SUCEDANEOS)			



<i>Actividades</i>	<i>Prov. con Convenio cuya Ext. se solicita</i>	<i>Prov. para las que se solicita la Extensión</i>	<i>Año del Dictamen 1986-1992</i>
	VALENCIA	VALENCIA	1989 (*)
	(MANIPULADO Y ENVASADO DE CITRICOS A MANIPULADO Y ENVASADO DE PRODUCTOS HORTOFRUTICOLAS Y VITICOLAS)		
COMERCIO .....	BURGOS	BURGOS	1990
	(COMERCIO MIXTO AL SECTOR DE COMERCIO DE GANADERIA)		
	CUENCA	SEGOVIA	1988 (*)
	(DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO)		
	HUELVA (Cap.)	HUELVA (Prov.)	1988 (*)
	(COMERCIO TEXTIL)		
	ORENSE	ORENSE	1986
	(COMERCIO DEL METAL A TODOS LOS SECTORES DEL COMERCIO SIN CONVENIO)		
	ORENSE	ORENSE	1988 (*)
	(COMERCIO DEL METAL A TODOS LOS SECTORES DEL COMERCIO SIN CONVENIO)		
CONSTRUCCION .....	SEGOVIA	AVILA	1986 (*)
	(DERIVADOS DEL CEMENTO)		
DEPORTES .....	VIZCAYA	PONTEVEDRA	1989 (*)
	ASTURIAS	CIUDAD REAL	1992 (*)
	VIZCAYA	PONTEVEDRA	1992 (*)
	(LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS A SOCIEDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS)		
LIMPIEZA .....	CIUDAD REAL	CUENCA	1990 (*)
	(EDIFICIOS Y LOCALES)		
MADERA .....	ALICANTE	MURCIA	1990
	(INDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO)		
	PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	1992 (*)
	(CARPINTERIA Y EBANISTERIA A BROCHAS Y ALMACENES DE MADERA)		

<i>Actividades</i>	<i>Prov. con Convenio cuya Ext. se solicita</i>	<i>Prov. para las que se solicita la Extensión</i>	<i>Año del Dictamen 1986-1992</i>
OFICINAS.....	ALICANTE	VALENCIA	1990 (*)
Y DESPACHOS	(AÑO 1989)		
	ALICANTE	VALENCIA	1991 (*)
	(AÑO 1990)		
	ASTURIAS	LEON	1989
	BARCELONA	CATALUÑA	1986
	BURGOS	LA RIOJA	1987 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1989 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1990 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1991 (*)
	BURGOS	LEON	1990 (*)
	BURGOS	TOLEDO	1988 (*)
	BURGOS	VALLADOLID	1986 (*)
	GRANADA	CIUDAD REAL	1990 (*)
	GRANADA	CIUDAD REAL	1991 (*)
	GRANADA	HUELVA	1988 (*)
	GRANADA	HUELVA	1989 (*)
	GRANADA	HUELVA	1991 (*)
	GRANADA	SEVILLA	1986 (*)
	GUIPUZCOA	LA RIOJA	1986
	MALAGA	SEVILLA	1988 (*)
	MALAGA	SEVILLA	1990 (*)
	MALAGA	SEVILLA	1991 (*)
	PONTEVEDRA	LA CORUÑA	1986 (*)
	PONTEVEDRA	LUGO	1990 (*)
	PONTEVEDRA	LUGO	1991 (*)

<i>Actividades</i>	<i>Prov. con Convenio cuya Ext. se solicita</i>	<i>Prov. para las que se solicita la Extensión</i>	<i>Año del Dictamen 1986-1992</i>
	VALLADOLID	ZAMORA	1989 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1992 (*)
	BURGOS	CANTABRIA	1992 (*)
	BURGOS	LEON	1992 (*)
PELUQUERIA .....	VIZCAYA	GUIPUZCOA	1986
PESCA.....	CADIZ (Sanlúcar)	ALICANTE	1989
	(PESCA DE BAJURA Y ARRASTRE)		
PIEL.....	CATALUÑA	VALENCIA	1991 (*)
	(ANTE, NAPA Y DOBLE FAZ, TRAMITADO POR LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO)		
	CATALUNA	VALENCIA	1991
	(ANTE, NAPA Y DOBLE FAZ, TRAMITADO POR LA GENERALIDAD VALENCIANA)		
	INTERPROV.	SALAMANCA	1991
	(MARROQUINERIA, CUERO REPUJADO Y SIMILARES)		
SANIDAD .....	MADRID	CIUDAD REAL	1987 (*)
	VALENCIA	ALICANTE	1989
	(SANIDAD PRIVADA A CONSULTAS Y ASISTENCIA MEDICA)		
	VIZCAYA	VIZCAYA	1992
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS A RESTO PROVIN- CIA)		
	MADRID	CIUDAD REAL	1992 (*)
	CANTABRIA	CANTABRIA	1992 (*)
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS A LABORATORIOS ANALISIS CLINICOS)		
OTROS SERVICIOS ....	BARCELONA	LA CORUÑA	1989
TRANSPORTES .....	ASTURIAS	LAS PALMAS	1986
	(POR CARRETERA)		
	ASTURIAS	SEVILLA	1989 (*)

<i>Actividades</i>	<i>Prov. con Convenio cuya Ext. se solicita</i>	<i>Prov. para las que se solicita la Extensión</i>	<i>Año del Dictamen 1986-1992</i>
(AUTOTAXIS Y AUTOTURISMOS)			
	CIUDAD REAL	CUENCA	1987 (*)
(POR CARRETERA)			
	MADRID	MADRID	1987
(ALQUILER DE VEHICULOS CON O SIN CONDUCTOR A ASALARIADOS DEL TAXI)			
	ORENSE	ORENSE	1987
(DE VIAJEROS A TODO EL SECTOR DEL TRANSPORTE)			

Nota: No se han incluido en la relación, por no tratarse de solicitudes de extensión entre Sectores, los siguientes: Convenio del Personal Laboral del INSERSO de Valencia, a todo el personal transferido a dicha Comunidad (Administración, 1986); Convenio de la Empresa Construcciones y Contratas, a los trabajadores de limpieza del Municipio de Echevarri (Limpieza, 1986); Convenio del Grupo de Optica de Madrid, a la Empresa Tecnoftálmica, S. A. (Metal, 1986); Convenio del Santo Hospital Civil de Bilbao, a todo el sector de Hospitalización y Asistencia Sanitaria (Sanidad, 1986); Convenio Comunidad Regantes Roquetas de Mar a Sociedad Agraria de Transformación, de Artas (Almería) (Agricultura, 1992).



LOS PROBLEMAS  
ACTUALES  
DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA

VI Jornadas de Estudio  
sobre la Negociación Colectiva

La presente obra recoge las Ponencias y Comunicaciones debatidas en las VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en Madrid, en junio de 1993.



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL