
Publicaciones CES·A
COLECCIÓN PREMIO DE INVESTIGACIÓN
PRIMER PREMIO. CONVOCATORIA 2005

# La Administración del Convenio Colectivo

María José Rodríguez Crespo

# LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

A mis padres y a Juan,
guías del camino y luz en la sombra

**RODRÍGUEZ CRESPO, María José**
**La Administración del Convenio Colectivo / María José Rodríguez Crespo**
**Primera Edición: Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, mayo de 2006**
**544 páginas; 16 x 24 cm. (Colección Premio de Investigación)**
**D.L.: SE-2365-06**
**ISBN: 84-689-6212-0**



AUTORA
María José Rodríguez Crespo

EDITA
Junta de Andalucía
Consejo Económico y Social de Andalucía
C/ Gamazo, 30. Sevilla. 41001
Tlf: 95 506 62 51
Fax: 95 506 58 07
E-mail: biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es

MAQUETACIÓN
Carmen Jiménez [ accionarte ]

FOTOGRAFÍA DE PORTADA
Luis Serrano

IMPRIME
Egondi, Artes Gráficas

ISBN: 84-689-6212-0
DEPÓSITO LEGAL: SE-2365-06

*Esta publicación está disponible para la consulta y préstamo en el Centro de Documentación del Consejo Económico y Social de Andalucía y accesible a texto completo en* http://www.juntadeandalucia.es/empleo/ces *(dentro del apartado "Trabajos y publicaciones").*

# LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

María José Rodríguez Crespo

CONSEJO ECONÓMICO
Y SOCIAL DE ANDALUCÍA

# Índice

# PRÓLOGO

# Prólogo

A pesar del mantenimiento de un marco legal de la negociación colectiva anclado, todavía, en la visión, excesivamente apegada al sindicalismo y a la negociación coletiva vigentes durante el franquismo, inicialmente asumida por el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo concebido en esa visión como instrumento de determinación y de concreción sectorial o empresarial de las condiciones de trabajo, ha ido evolucionando hacia planteamientos más acordes a las exigencias actuales de la economía y de las relaciones laborales. También las prácticas negociadoras, tanto previas a la firma del convenio colectivo, como posteriores a la misma, y desarrolladas por tanto bajo su vigencia, han ido cambiando y adaptándose a las modificaciones que a su vez han tenido lugar en la organización de las actividades productivas y en las relaciones laborales.

Subsiste, de todas formas, la vieja concepción normativa del convenio colectivo, heredada del peculiar corporativismo franquista, que marca la particularidad de nuestras relaciones laborales y que tiende a hacer del convenio un instrumento de regulación rígido, en continua dialéctica con la normativa legal e invasor (potencialmente anulador) del ámbito propio de la contratación individual de condiciones de trabajo.

Pero, no obstante ello, el convenio, como bien se capta en el libro de la Doctora Rodríguez Crespo, es cada vez menos ley y más contrato, y su evolución hacia la conversión en instrumento de gestión de las relaciones de trabajo en la empresa, en detrimento de su papel "normativo", resulta manifiesta. El nuevo papel del convenio como instrumento idóneo para la gestión flexible de las relaciones de trabajo, aún con dificultades, cobra por ello cada vez más relevancia en nuestro mundo empresarial.

La necesidad de adaptación constante de las condiciones productivas y laborales de las empresas, y la conveniencia de una gestión compartida del

correspondiente proceso, que asegure la flexibilidad que necesitan las empresas al mismo tiempo que evite que se traduzca en una pura discrecionalidad empresarial, hacen que el convenio colectivo constituya, en unas relaciones laborales caracterizadas por el "imperio" de la flexibilidad, pero basadas, cada vez más, en la participación de los trabajadores y de sus representantes en la adopción e implementación de las medidas necesarias para asegurar la misma, el instrumento más valioso para una gestión de las relaciones laborales acorde con las actuales exigencias económicas y sensible a los planteamientos sociales que las empresas asumen bien por imperio de la ley bien por la expresión de su propia responsabilidad social corporativa.

Todo ello, que se tendrá que traducir en la inevitable sustitución del marco normativo vigente, provoca ya cambios tanto en la negociación colectiva como en el papel desempeñado, en la ordenación de las relaciones de trabajo, por el convenio colectivo. Conocer estos cambios y desentrañar su significado, es el objetivo fundamental de este libro. A ello se dedicó la investigación llevada a cabo por su autora, María José Rodríguez Crespo, para la elaboración de la Tesis doctoral. Del buen fin de dichas investigaciones dan constancia tanto la aprobación de la misma por parte del correspondiente tribunal de especialistas, que le otorgó la calificación de *cum laude*, como el posterior otorgamiento del Primer Premio de Investigación convocado por el Consejo Económico y Social de Andalucía, en su convocatoria de 2005.

El estudio del presente volumen, por tanto, no sólo permite conocer mejor nuestra actual negociación colectiva y el papel que vienen desempeñando los convenios colectivos resultado de la misma, sino acumular la información y los datos precisos para orientar adecuadamente los trabajos de reforma de la negociación, en el ámbito del diálogo social y, en su caso, de la iniciativa legislativa. La autora analiza pormenorizadamente el nuevo papel que vienen desempeñando los convenios colectivos como instrumentos de gestión y ordenación flexible de las condiciones de trabajo y desentraña los pormenores de la administración de los convenios en ese nuevo contexto, así como el planteamiento de su interpretación que resulta coherente con el mismo.

A la luz de todo ello, se estudian los supuestos de modificación de las condiciones de trabajo colectivamente pactadas, en pro de la garantía de adaptabilidad de las mismas a las cambiantes circunstancias del proceso productivo, y se pone de manifiesto el papel que en ese mismo sentido desempeñan tanto, y sobre todo, los acuerdos colectivos que puedan alcanzarse en las empresas como los contratos individuales de trabajo. Por último, se dedica la atención que merecen a las Comisiones Paritarias de interpretación y aplicación de los convenios, que se erigen en los órganos fundamentales de administración de los mismos.

En suma, el libro *La Administración del Convenio Colectivo* de la Doctora Rodríguez Crespo, constituye un ejemplo de atención de la actividad de estudio e investigación a las nuevas realidades del mundo productivo, empresarial y sindical y de anticipación a los cambios normativos que, como consecuencia de esas nuevas realidades, habrán de producirse, ofreciendo tanto a los agentes sociales como a los poderes públicos, un valioso instrumento para la maduración y la preparación de las reformas que reflejarán los cambios a que nos hemos referido.

Córdoba, marzo de 2006

**Federico Durán López**
Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

# PRIMERA PARTE:

# CONDICIONANTES LEGALES DE LA ADMINISTRACIÓN CONVENCIONAL

# CAPÍTULO I:

# LA REFORMA DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS SOBRE LA TEORÍA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO

# La Reforma del Sistema de Negociación Colectiva y sus efectos sobre la teoría jurídica del Convenio Colectivo

## 1. Líneas basícas y contenido de la Reforma de la Negociación Colectiva. Factores que han determinado el cambio

El Derecho del Trabajo está siendo objeto de transformaciones por la necesidad de adaptarlo a las realidades de un mercado cada vez más competitivo y en expansión. La doctrina es consciente de la necesidad de introducir cambios en esta área jurídica que le permitan hacer frente a un modelo de relaciones laborales que se está imponiendo, no sólo en nuestro país[1], sino de un modo global[2]. Asistimos en la actualidad a un nuevo Derecho del Trabajo o "Derecho de la flexibilidad", en contraposición al "Derecho de la crisis" que caracterizó a la legislación laboral de los años 80[3].

Se han señalado multitud de factores que están contribuyendo a configurar un nuevo Derecho del Trabajo: la introducción de nuevas tecnologías en los sistemas de producción[4], la apertura de las fronteras, en especial tras la

---

[1] La doctrina más autorizada así lo ha puesto de manifiesto. Vid. opiniones en este sentido de DURÁN LÓPEZ, F. *El futuro del Derecho del Trabajo*. REDT 78/1996 y *Globalización y relaciones de trabajo*. REDT 92/1998; RIVERO LAMAS, J. *El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI: una perspectiva comparada*. Temas Laborales 44/1997; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *El Derecho del Trabajo a fin de siglo*. RL II/1999 y también la obra *La nueva dimensión del Derecho del Trabajo*. RL 7/2002; MARTÍN VALVERDE, A. *Principios y reglas en el Derecho del Trabajo: planteamiento teórico y algunos ejemplos*. REDT 114/2002; IGLESIAS CABERO, M. *El Derecho del Trabajo para el siglo XXI*. Doc. Lab. 53/97; OJEDA AVILÉS, A. *La saturación del fundamento contractualista. La respuesta apoyética a la crisis del Derecho del Trabajo*. REDT 111.

[2] Vid. por ejemplo, como actualmente el debate también se está produciendo en Francia: DUPEYROUX, J.J. *Un nouveau Droit Social*. Droit Social 1/2003; GRUMBACH, T. *Le simple et le complexe dans le droit du travail*. Droit Social 1/2003.

[3] MAESTRO BUELGA, G. *La Constitución del Trabajo en el Estado Social*. Ed.Comares. Granada. 2001, pág .109 y ss.

[4] RIVERO LAMAS, J. *El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI: una perspectiva comparada*, op. cit. pág. 13.

creación de la Unión Europea[5], la desindustrialización de la mano de obra[6] y la globalización[7], con todo lo que comporta de diferenciación entre mano de obra cualificada y no cualificada, la pérdida de empleo por apertura e integración de las economías, el fenómeno de la descentralización y fragmentación de las actividades[8],etc. La crisis económica ya existente en nuestro país en los años ochenta introdujo elementos de flexibilidad en la legislación laboral[9], acentuados tras las últimas reformas de la década de los noventa.

La confluencia de todas estas variables afecta de manera importante al mercado de trabajo, demandando un cambio en las empresas que deberán asumir el reto de transformar el tejido productivo para hacerlo más competitivo en un mercado cada vez más extenso. Por ello, se ha hecho necesario introducir cambios en el Derecho del Trabajo que le permita adaptarse a las nuevas realidades sociales y económicas y a la previsible evolución de las mismas[10], transformándose también con él el tratamiento normativo que reciben determinados aspectos de las relaciones laborales, como son la negociación colectiva y el juego de la autonomía individual en la determinación de las relaciones de trabajo[11]. Se trata de compatibilizar esta rama del Derecho con el proceso de modernización de la sociedad de la que estamos siendo testigos[12], aunque ello suponga que deba transformarse y redimensionarse[13]. Esta necesidad de someter los parámetros del Derecho del Trabajo a un cambio ha sido contemplada con reticencias por un sector doctrinal, que ve en ello la crisis del carácter protector que históricamente lo ha caracterizado[14]. No obstante, aún a riesgo de ser tachados de optimistas, consideramos que no es necesario volver a los planteamientos civilistas ni perder la función tuitiva que le es propia[15] para introducir en él parámetros que le permitan hacer frente a los problemas laborales que se producen en las sociedades industriales actuales.

---

[5] VALLEJO DACOSTA, R. *Modificaciones de las condiciones de trabajo*. CES. 2002, pág. 9. Para analizar en profundidad las consecuencias de la unión económica y monetaria en el sistema de relaciones industriales, vid. GARILLI, A. *La negociación colectiva en las relaciones industriales de la Europa de la Unión Monetaria*. AA.VV. La negociación colectiva en el escenario del año 2000. MTSS, 2000, pág. 69-ss.

[6] ORTIZ LALLANA, C. La supervivencia del Derecho del Trabajo. AL 42/1999, pág. 813.

[7] Para un análisis de los efectos de la globalización véase DURÁN LÓPEZ, F. *Globalización y relaciones de trabajo*, op. cit.

[8] DURÁN LÓPEZ, F. Últ. op. cit. págs. 872-873.

[9] GORELLI HERNÁNDEZ, J. *La reforma del mercado de trabajo: una valoración crítica*. Temas laborales 30/1994, pág. 67.

[10] DURÁN LÓPEZ, F. *El futuro del Derecho del Trabajo*. REDT 78/1996, pág. 606.

[11] Que ya eran exigidos por DURÁN LÓPEZ, F./ SAEZ LARA, C. *Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de condiciones de trabajo.* RL II/1991, pág. 382-ss, antes de la reforma de 1994.

[12] BIAGI, M. traducido por Rodríguez-Piñero, M. *La nueva dimensión del Derecho del Trabajo*. RL 7/2002, pág. 2.

[13] SUPIOT, citado por BIAGI, M. *La nueva dimensión…*, op. cit. pág. 2.

[14] IGLESIAS CABERO, M. *El Derecho del Trabajo para el siglo XXI"*, op. cit. pág. 53.

[15] Opinión que también es la de CORREA CARRASCO, M. *Método, función y estructura del Derecho social en España*. Universidad Carlos III. Madrid. 2001, pág. 95.

El Derecho del Trabajo, sin renunciar a la tutela económica y jurídica del trabajo, dado que es un instrumento indispensable para la realización de los valores y derechos propios del estado Social y democrático de derecho, debe tener en cuenta las exigencias de las empresas y los mercados[16]. Sigue siendo un cauce de protección adecuado para los trabajadores frente al poder empresarial, pero ha de tenerse en cuenta la transformación que también ha sufrido el propio concepto de trabajador y de empresario[17], así como el marco en el que se desarrollan las relaciones laborales en el siglo XXI[18]. Aunque el trabajo asalariado y en masa sigue ocupando un lugar protagonista[19], han aparecido nuevas formas de contratación y existen "zonas grises", a caballo entre el trabajo asalariado y el autónomo[20]. Asimismo, la industria no es el único ámbito de desarrollo de las relaciones de producción, sino que existen nuevos ámbitos de producción, que demandan soluciones adecuadas a sus realidades, alejadas cada vez más de aquéllas para las que surgió originariamente el Derecho del Trabajo[21].

Todas estas realidades aconsejan crear un nuevo Derecho del Trabajo capaz de asegurar los derechos laborales de los trabajadores así como de ser un medio puesto al servicio de la creación y mejora del empleo[22], en el que se tengan en cuenta las especificidades de cada relación laboral y de los distintos sectores productivos. Por ello, también ha de ser un cauce de adecuación de las exigencias de flexibilidad y adaptabilidad que exigen las empresas, en la medida en que esto resulta exigido desde la coyuntura económica por la que atraviesa el mercado de trabajo.

---

16 RODRÍGUEZ-PIÑERO. M. *El Derecho del Trabajo a fin de siglo*, op. cit. pág. 89. Para este autor, si bien históricamente, el Derecho del Trabajo ha sido un instrumento de protección del trabajador, la inclusión de la dependencia en el esquema causal del contrato y en la conducta deducida en la obligación laboral, han hecho que sea también una disciplina del modo de producir en la economía de mercado y de libre empresa, pues las normas laborales han dado base jurídica a la autonomía empresarial, aunque hayan limitado y controlado sus excesos.

17 OJEDA AVILÉS, A. *La saturación del fundamento contractualista. La respuesta apoyética…,* op. cit. pág. 336, indica como junto a la figura del empresario clásico, es dable encontrar dos figuras desorientadoras, cuya denominación general, a su juicio, podría ser la de empleador mediato, como son el empresario fragmentado (entendiendo por tal una serie de supuestos en los que el trabajador recibe órdenes de varios patronos, o bien contrata con uno y trabaja con otro) y el empresario subordinado (conocido desde hace tiempo en la figura de la subcontratación, pero con la nueva característica de que la empresa madre determina en mayor o menos medida las políticas de personal llevadas a cabo por las filiales).

18 Concretamente, sobre los efectos que la globalización produce sobre el sistema de fuentes de Derecho del Trabajo, ver MERCADER UGUINA, J. R. *Sistema de fuentes y globalización*. REDT 119/2003, que se centra en el renovado papel del diálogo scial como instrumento de compromiso y en la delimitación de las nuevas fronteras del Derecho Social.

19 ORTIZ LALLANA, C. *La supervivencia del Derecho del Trabajo,* op. cit. pág. 817.

20 Para un estudio en profundidad de las nuevas figuras contractuales, vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J./ MARTÍNEZ BARROSO, M.R./ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas "flexibilizadoras" de la relación laboral*. Consejo General del Poder Judicial. Madrid. 1998, págs. 7-92.

21 Ult.op. cit. pág. 93-122.

22 BIAGI, M. Op. cit. pág. 6

La flexibilidad es la palabra clave que describe la evolución del Derecho del Trabajo[23]. Ha de ser un Derecho que se base en relaciones estables pero adaptables y susceptibles de ser gestionadas flexiblemente[24], sin que ello implique una desregulación normativa[25]. La flexibilidad, entendida como capacidad de adaptar el funcionamiento de las empresas a las realidades fluctuantes del mercado, es una exigencia ineludible para los actuales sistemas de relaciones laborales[26].

La flexibilidad conlleva un aumento de las fórmulas de participación de los trabajadores. El nuevo Derecho del Trabajo ha de permitir un sistema de relaciones de trabajo más libre y participativo[27]. Esto se consigue atribuyendo a los protagonistas colectivos de las relaciones laborales un papel en el "gobierno" de las relaciones que asumen, dotándoles de poderes para gestionarlas. Para ello ha de permitirse la participación de los trabajadores en las empresas a través de sus órganos de representación sindical o empresarial o de órganos bilaterales creados a tal efecto por la legislación autónoma o heterónoma.

La virtualidad que la intervención de los trabajadores en las empresas tenga a la hora de crear un sistema de relaciones laborales más participativo está muy imbricada con cuál sea el papel a desempeñar por el empresario. Se hace también necesaria una colaboración que implique un cambio de mentalidad. La potenciación del mecanismo de colaboración pasa por la imposibilidad de reintroducir la discrecionalidad empresarial en el ámbito de las relaciones laborales, dejando siempre al margen de las decisiones de gobierno a la autonomía individual. Pero abogar por la introducción de fórmulas de participación no significa eliminar el conflicto, sino que ha de abogarse por una nueva relación entre ambos. La conflictividad sigue existiendo; no en vano es la principal manifestación del estado de salud de las relaciones laborales[28]. El conflicto es su realidad básica, siendo estas relaciones una fuente inagotable de conflicto[29]. La dialéctica de los intereses de empresarios y trabajadores sigue siendo irresoluble, pero en determinados aspectos es posible una colaboración entre ambos para suavizarla. De hecho, siguen existiendo conflictos individuales y colectivos,

---

23 MARTÍN VALVERDE, A. *Principios y reglas...,* op. cit. pág. 836.

24 DURÁN LÓPEZ, F. *El futuro del Derecho del Trabajo*, op. cit.pág. 611.

25 RIVERO LAMAS, J. Últ. op. cit. pág. 20, introduce el término "re-regulación" de las condiciones laborales que permitan adaptarlas al funcionamiento de las empresas, encomendando esta tarea a la negociación colectiva.

26 DURÁN LÓPEZ, F. *Globalización y relaciones de trabajo*, op. cit. pág. 876.

27 DURÁN LÓPEZ, F. *El futuro del Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 609-ss; ORTIZ LALLANA, C. *La supervivencia del Derecho del Trabajo*. AL 42/1999, pág. 827. A juicio de BIAGI, M. op. cit. pág. 12, la participación de los trabajadores es un elemento constitutivo de un sistema de relaciones laborales basado sobre la calidad, que contribuye positivamente a sostener y a mejorar el desarrollo de un sistema económico y de la eficiencia organizativa de la empresa.

28 POOLE, M. *Hacia una nueva democracia industrial. La participación de los trabajadores en la industria*. MTSS. 1995.

29 MARCO ALEDO, M. *Enfoques alternativos en el análisis del conflicto laboral.* Doc. Lab. 51/2000, pág. 73, citando a METCALF Y MILNER (1993).

sigue recurriéndose a la jurisdicción laboral y a la huelga para solucionarlos. Pero la idea de que es necesario introducir mayores dosis de participación, de colaboración, entre trabajadores y empresarios, ha permitido la implantación negociada de procedimientos autónomos de solución de conflictos, como medio de autogobierno. La participación no sólo ha de potenciarse a la hora de regular las condiciones de trabajo, sino también a la hora de gestionarlas. El auge de los medios autónomos de solución de controversias laborales es buena prueba de que existe un cambio de mentalidad en los actores sociales.

Por último, ha de ponerse de relieve que pretender flexibilizar las relaciones laborales no pasa sólo por permitir una regulación más adaptable del contenido de la prestación laboral que incida, por ejemplo, en el tiempo de trabajo o en la movilidad funcional y geográfica[30]. La flexibilidad ha de alcanzar también a los instrumentos normativos. Debe otorgarse un mayor protagonismo a la negociación colectiva y la autonomía individual. La primera ha de ser entendida como medio idóneo para adaptar la regulación legal o convencional a las necesidades de las empresas y de los propios trabajadores que prestan sus servicios en ella. En la renovada visión del Derecho del Trabajo la negociación colectiva ha de jugar un nuevo papel, más relevante que el que la ha caracterizado hasta ahora. En la misma línea, se ha de replantear el papel que ha de jugar el contrato de trabajo. Este ha de dejar de ser mera plasmación de lo regulado en las normas legales o convencionales, para asumir un papel preponderante en la fijación de condiciones de trabajo o en la adaptación de las configuradas en ámbitos superiores.

En nuestro país estas líneas de tendencia se intentaron plasmar a través de la modificación del Estatuto de los Trabajadores que tuvo lugar con la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que ha supuesto la reforma más importante llevada a cabo en el Derecho del Trabajo, hasta el punto de transformarlo[31], sobre todo y como veremos, en los aspectos relacionados con la negociación colectiva. Dicha transformación se ha continuado en reformas posteriores (1997 y 2001), centradas básicamente en políticas para la mejora del empleo[32]. El legislador de 1994 expresó la necesidad de introducir cambios importantes en la legislación laboral a la vista de la transformación que se había producido en el marco económico en el que las empresas españolas desarrollaban su actividad.

---

30 SPYROPOULOS, G. *Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs*. Droit Social 4/2002, pág. 392, mantiene que el objetivo principal de las políticas de flexibilización es dar flexibilidad a la relación de trabajo y, más particularmente, a las condiciones de ejecución de las relaciones de trabajo, así como la contracción de la reglas protectoras relativas a los despidos.

31 A juicio de MAESTRO BUELGA, G. *La Constitución del Trabajo en el Estado Social*, op. cit. pág. 217, la reforma de 1994 afecta al papel del Derecho del Trabajo, como ejecución del programa normativo del Estado social, dado que evidencia la inversión de las relaciones política-económica propias de esa forma de mercado, deviniendo en instrumento de mercado.

32 En efecto, las finalidades básicas de la reforma operada a principios de la década de los noventa fueron las crear empleo, mejorar la competitividad de las empresas y permitir una mejor adaptabilidad del Derecho del Trabajo a la dimensión de las empresas. V.gr. HUERTAS BARTOLOMÉ, T. *La reforma institucional de la negociación colectiva: primeras valoraciones.* AA.VV. La reforma del mercado laboral. Valdés Dal-Re Coord. Ed. Lex Nova., 1994, pág. 585.

Para ello modificó gran parte de las instituciones laborales, abarcando la reforma aspectos relacionados con la entrada, permanencia y salida del mercado laboral y con la negociación colectiva. De forma expresa, el legislador admitió la nuclearidad de las modificaciones introducidas en el Título III Estatuto de los Trabajadores, al incidir en el hecho de que las facultades de adaptación y de modalización, de negociación, en suma, se proyectan en la práctica totalidad de las instituciones del Título I Estatuto de los Trabajadores objeto de la reforma[33].

Consciente el legislador de que la creación de empleo está íntimamente ligada a los cambios que constantemente se producen en el mercado de trabajo, y que éstos demandan una gestión flexible de los recursos humanos en el seno de las empresas, instrumentó la reforma a través de la potenciación de la negociación colectiva y de la flexibilización de las relaciones laborales[34], buscando "introducir mecanismos de adaptabilidad equilibrada repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral".

Analizaremos a continuación las líneas básicas en las que se basó la reforma.

### 1.1. Fomento de la flexibilidad. Medidas de flexibilidad distintas de la desregulación

Uno de los objetivos perseguidos por la reforma de 1994 era "*incidir en los aspectos relacionados con una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa (...) por considerar que una actuación en estos términos puede ser en muchos casos un mecanismo preventivo frente al riesgo de pérdida de empleo*"[35], reintroduciéndose el debate doctrinal[36] sobre los términos en los que debía entenderse la flexibilidad, al igual que ocurría en otros países de nuestro entorno[37].

---

33 E.M. Ley 11/1994, de 19 de mayo.

34 MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. *La relación Ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral: ¿una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de la empresa.* RL II/1995, pág. 215.

35 Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden laboral.

36 Que ya había sido abordado en la década de los 80, entre otros, por RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *Flexibilidad, juridificación y desregulación*. RL I/1987; CASAS, M.E./BAYLOS, A. /ESCUDERO, R. *Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español*. RL II/1987; DEL REY GUANTER,S. *Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo*. RL II/1989.

37 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *Flexibilidad: ¿un debate interesante o un debate interesado?* RL I/1987, págs. 15-16. Vid. Un análisis comparado en el estudio de VENEZIANI, B. *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti. Un'analisi comparata.* GDLRI 58/1993, y exclusivamente referido a la práctica anglosajona, vid. OUTERELO CARRERA, P. *Flexibilidad laboral: algunas conclusiones para su implementación extraídas de la práctica y teorización anglosajona*, op. cit.

Los profundos cambios económicos, tecnológicos, sociológicos y culturales por los que atraviesa nuestra sociedad exigen la necesidad de que se produzcan mutaciones en diferentes aspectos de la condición laboral. Estos cambios ponen en evidencia la escasa operatividad práctica de las formas de gestión de nuestras empresas, marcadas por un autoritarismo y una organización del trabajo de tipo taylorista que pertenece a otra época. Por ello, se hace necesario, en primer lugar, transformar la gestión empresarial, poniendo en primer plano imperativos de calidad de los productos y de los servicios prestados, de cualificación y de interés de los trabajadores en la evolución de las empresas[38]. Se han de adoptar medidas que fomenten la flexibilidad y adaptabilidad del tejido empresarial y productivo.

Los progresos tecnológicos, las competiciones globales del mercado, el nuevo rol del progreso económico, la redefinición de las funciones estratégicas del mercado, imponen a las empresas un elevado nivel de adaptación a las innovaciones y una adecuada capacidad para adoptar nuevos esquemas de gestión organizativa, como elementos esenciales para afrontar situaciones imprevisibles y bruscas oscilaciones de la demanda del mercado[39].

Las empresas son conscientes de las dificultades que conlleva hacer compatible estos cambios con las exigencias empresariales, pero admiten que un sistema de relaciones laborales flexible, con ámbitos bien delimitados, puede ser un instrumento valioso tanto para los trabajadores como para la misma empresa. La flexibilidad se hace necesaria como un dato interno de las organizaciones empresariales que les otorga dinamismo[40], formando parte de una estrategia más global para la búsqueda de las condiciones económicas y laborales óptimas.

El primer problema al que nos enfrentamos cuando hablamos sobre la flexibilidad laboral es el de su concepto, no siempre unívoco, y cambiante, dependiendo en gran medida de la norma en la que se inserta e incluso del ordenamiento jurídico en el que ésta se encuadra. Debido al hecho de que se trata de un concepto metajurídico y, como tal, polivalente[41], se insertan en él una multiplicidad de prácticas, hasta cierto punto contradictorias[42], que dificultan su aprehensión jurídica.

---

[38] MAIRE, E. *Du changement imposé aux adaptations negocies*. Droit Social 12/1986, pág. 835.

[39] MUSSOLIN, B. *La flessibilità dei rapporti di lavoro nella contrattazione collettiva del terciario (distribuzione e servizi)*. AA.VV. Il Diritto del Lavoro tra felssibilitá e tutela. Giufré ed. 1992, pág. 141.

[40] MUSSOLIN, B. *La flessibilità dei rapporti di lavoro...*, op. cit. pág. 143.

[41] Según ha puesto de relieve MARTÍNEZ-ABASCAL, V.A. *Flexibilidad laboral y reforma de la normativa sobre movilidad funcional*. REDT 67/1994, pág. 746.

[42] OUTERELO CARRERA, P. *Flexibilidad laboral: algunas conclusiones para su implementación extraídas de la práctica y teorización anglosajona*. RL II/2000, pág. 1206.

La doctrina es unánime a la hora de admitir que no puede ofrecerse un concepto unívoco de flexibilidad laboral, en la medida en que sus rasgos definidores varían dependiendo de la organización política del sistema de relaciones laborales que se esté analizando y de la conformación histórica de cada uno de los ordenamientos jurídicos[43]. Por ello, han aparecido intentos de clasificar la flexibilidad, según se desarrolle en el ámbito de la empresa[44] o tenga en cuenta un ámbito más global[45]. De entre todas las clasificaciones posibles[46], la que más nos interesa a efectos de comprender las características del concepto utilizado por el legislador en 1994, es la que atiende a la finalidad que el ordenamiento laboral persigue con esta técnica, que distingue entre flexibilidad de protección, de adaptación y desreguladora[47].

La reforma de 1994 utilizó el concepto de flexibilidad en su acepción adaptadora[48], que, por lo demás, coincide con la que ya venía siendo clásica en nuestra doctrina. Concretamente, la Exposición de Motivos de la Ley 11/94 la conceptúa como "*la adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la empresa como a los cambios del mercado en el que opera*". Es obvio que la flexibilidad de protección sigue caracterizando a nuestro Derecho del Trabajo, pero debe ser completada con la flexibilidad adaptadora. La función protectora del ordenamiento jurídico laboral, caracterizado por la existencia de normas imperativas, tuitivas del trabajador, se ve ahora compatibilizada con otra función que se sitúa en un plano de similar importancia: la de asegurar al mismo tiempo la eficacia económica de la empresa[49]. Esto conlleva la necesidad de introducir la flexibilidad de adaptación, con la que se produce una "revisión del patrimonio normativo"[50], que per-

---

43 Por todos, vid. SERRANO ARGÜESO, M. *La teoría de las fuentes en el Derecho individual del Trabajo*. Ed. Dykinson,S.L. 2000, pág. 156; AGUT GARCÍA, C. *La cláusula de descuelgue salarial*. Tirant Loblanch. Valencia. 1999, pág. 66.

44 BOYER, R. *La flexibilidad del trabajo en Europa: un estudio comparativo de las transformaciones del asalariado en siete países entre 1973 y 1985*. MTSS. 1986. Madrid.

45 Vid. Análisis en extenso en la obra de SENISE BARRIO, M.E. *El trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo*. Tecnos. 2001, pág. 26 a 30.

46 Una definición ya clásica de flexibilidad es la que ofrecieron DURÁN, F./ MONTOYA, A. / SALA, T. *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario.* MTSS. 1987, págs. 149 y 150. Concretamente, "...flexibilidad es básicamente capacidad de adaptación del régimen normativo y del juego de las instituciones a la voluntad unilateral o bilateral (negociada) de las partes en la relación de trabajo (desde el punto de vista empresarial cuando se trata de objetivar el planteamiento, se habla de capacidad de adaptación a las exigencias del mercado y de las realidades productivas). Por tanto, una institución tiene una regulación "no flexible" siempre que la autonomía de las partes, tanto individual como colectiva, queda limitada por la norma estatal".

47 Para un análisis extenso de estas clasificaciones ver MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. *Flexibilidad laboral y reforma de la normativa...,* op. cit.

48 En contra, MARTÍNEZ ABASACAL, V.A. *La relación Ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa estatal...,* op. cit. pág. 222.

49 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *La huida del Derecho del trabajo*. RL 12/1992, pág. 4.

50 MARTÍN VALVERDE, A. *El Derecho del Trabajo de la crisis en España*. REDT 26/1986, págs. 171-172.

mite adaptarlo a las nuevas realidades económico-sociales. La flexibilidad, así entendida, resulta ser el indicador de la capacidad de autorregulación permitida en cada ordenamiento jurídico y en cada caso a los agentes sociales o a las partes de la relación de trabajo[51].

Con estas premisas, es lógico colegir la diferencia entre flexibilidad adaptadora y desreguladora, entendida esta última como necesidad de eliminar la presencia ordenadora de la norma estatal[52]. La desregulación aboga por permitir que las relaciones de trabajo se rijan por las mismas normas que regulan las relaciones entre privados, propugnando, en definitiva, una vuelta a la aplicabilidad del Derecho Civil[53]. Obviamente, en la medida en que esta forma de flexibilidad cuestiona la mayoría de los principios y fundamentos normativos del Derecho del Trabajo, y dado que podría desembocar en una situación en la que el empresario reconquistara su poder perdido[54] no puede admitirse su encaje en nuestro ordenamiento, máxime cuando ello iría en contra de determinados artículos constitucionales. Precisamente la "Constitución laboral", es el límite más claro que impide la opción por la desregulación en nuestro ordenamiento, al impedir que el abandono por parte de la normativa estatal de las áreas fundamentales de las relaciones laborales[55].

### 1.2. La potenciación de la autonomía colectiva y de la negociación colectiva. La participación de los trabajadores en la empresa

La flexibilidad ha de conseguirse a través de mecanismos alejados de la desregulación y de las técnicas de individualización[56], fundamentalmente a través de la potenciación de la autonomía colectiva y de la negociación colectiva. Ello llevará unido un aumento en la participación de los trabajadores en el ámbito decisional, en la medida en que ésta resulta ser el complemento necesario para la flexibilidad.

La inestabilidad del contexto económico y las exigencias de mayores dosis de competitividad entre las empresas determina que los empresarios consideren las relaciones de trabajo y la gestión de los recursos humanos como

---

51 DURÁN, F. / MONTOYA, A. /SALA T. *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario.* Madrid. MTSS. 1987, pág. 19.

52 DEL REY GUANTER, S. *Desregulación, juridificación,...,* op. cit. págs. 283-284; ALEMÁN PÁEZ, F. *Cambios en la legislación y efectos en la relación laboral*. Sistema 168-169/2002, pág. 133.

53 BOUBLI, B. *A propos de la flexibilité de l'emploi: vers la fin du droit du travail?* Droit Social 4/1985, pág. 240.

54 MORENO DE TORO, C. *Contrato de trabajo y autonomía de la voluntad*. RL II/1996, pág. 637.

55 DEL REY GUANTER, S. *Desregulación...,* op. cit. pág. 293; SESMA DE LUIS, P. *La flexibilidad laboral y los poderes empresariales*. Bilbao. Universidad de Deusto. 1994, pág. 443.

56 PÉREZ DE LOS COBOS, F. *La flexibilidad y la doctrina: la extraña pareja*. RL I/1991, pág. 90.

forma importante de mejorar la transformación económica de las empresas[57]. La mayor participación de los trabajadores en la vida y en las decisiones de las empresas se considera como determinante de la mayor productividad, en la medida en que ésta depende, en buena medida, de que las relaciones existentes entre trabajador y empresario sean buenas[58]. La conflictividad reduce la productividad, incrementándose ésta si la empresa cuenta con medios de participación activa de la parte laboral[59].

## 2. Cambios normativos operados en el Sistema de Negociación Colectiva español: el renovado papel de la negociación colectiva en el sistema de fuentes

### 2.1. En relación con el modelo de negociación colectiva: instrumento de gestión y ordenación de las relaciones laborales

La reforma que se llevó a cabo en el texto del Estatuto de los Trabajadores en 1994 dejó inalterado el sistema de fuentes de Derecho del Trabajo, ya que el art. 3 Estatuto de los Trabajadores permaneció intacto. Sin embargo, las exigencias de adaptabilidad imponían la necesidad de alterar las relaciones existentes entre las distintas fuentes, fundamentalmente entre la Ley y convenio colectivo y entre ambos y el contrato individual. La flexibilidad se conseguía, según el legislador, adoptando una serie de medidas, entre las que se encontraban, en primer lugar, el otorgamiento de un nuevo papel a la Ley, reduciéndose el número de normas mínimas o máximas de derecho necesario y configurándola en multitud de materias como subsidiaria respecto de la regulación convencional.

En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, se produce una potenciación, sin precedentes, de la negociación colectiva y de todos sus instrumentos, lo que provoca una alteración de la función que tradicionalmente había venido desarrollando en el sistema de fuentes[60]. La negociación colectiva se caracteriza ahora por su papel como instrumento de ordenación y gestión de las relaciones laborales.

---

[57] BLOCK, et al,. Citado por NEGRELLI, S. *Relazioni di lavoro e performance aziendale*. GDLRI 65/1995, pág. 43.

[58] NEGRELLI, S. *Relazioni di lavoro e performance aziendale*, op. cit. pág. 52.

[59] No en vano, como explica ALONSO OLEA, M. en su *Editorial* al nº. 43 de la RMTAS, pág. 8, el actual régimen jurídico de la participación de los trabajadores en la empresa responde a un modelo de equilibrio entre la confrontación y la negociación, articulado a través de dos canales, la representación sindical y la unitaria.

[60] En las discusiones que existieron entre Gobierno y sindicatos, previas a la reforma del 94, se puso de manifiesto la necesidad de alterar la configuración normativa de las relaciones laborales, ya que era necesario redefinir la estructura de la negociación colectiva, como medio de hacer frente a las necesidades de adaptabilidad que exigían las empresas para poder competir en el mercado. El Consejo Económico y Social, en el Dictamen que emitió sobre la reforma del mercado de trabajo (publicado en RL 1/1993), admitió la necesidad de realizar una ordenación más racional de la negociación colectiva fundada en mecanismos de articulación y complementariedad entre las diversas unidades.

Las manifestaciones legales que permiten afirmar el cambio de rol asignado a la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo surgieron vía reforma de 1994. En virtud de ésta, se le otorga un enfoque más contractualista[61], lo que sin duda tendrá efectos en la configuración tradicional del convenio colectivo. Se produce una ampliación del poder regulador de los convenios colectivos al permitírseles regular en contrario e incluso *in peius* respecto de lo dispuesto en la Ley. Asimismo, se amplían sus contenidos, no ciñéndose en exclusiva a la regulación de condiciones de trabajo, sino incluyendo, por ejemplo, aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales o la solución extrajudicial de conflictos laborales. Igualmente, se amplían las posibilidades adaptadoras de los acuerdos colectivos, fundamentalmente los acuerdos de empresa, permitiéndose adaptar e incluso modificar los contenidos convencionales, con el fin de permitir que su aplicación resulte coherente con las necesidades de las empresas en las que habrán de surtir efecto.

En tercer lugar, también se produce una modificación de la relación Ley-Negociación Colectiva con el contrato de trabajo, debido a la recuperación del papel regulador de los sujetos individuales. La flexibilidad ha venido siendo utilizada tradicionalmente como medida de fomento del empleo[62]. Pero además permite un mayor protagonismo de la autonomía contractual. La introducción de la flexibilidad en las relaciones individuales permite que la adaptación se pueda producir, no sólo por exigencias del mercado y de la empresa, sino por aspectos relacionados con el contrato de trabajo, como pueden ser aspectos salariales o de reducción de jornada. No obstante, ha de tenerse presente que la opción legal por la adaptabilidad no debe ser tan amplia que suponga una vuelta al poder omnímodo del empresario.

### 2.2. Cambios que afectan a las relaciones individuales: recuperación del papel del contrato de trabajo como regulador de condiciones de trabajo

El debate sobre la progresiva "individualización" de las relaciones laborales[63], abierto en nuestra doctrina desde hace ya bastantes años, ha sido actualizado tras la reforma de 1994. La atención que ésta ha prestado a las exigencias organizativas y de producción y, sobre todo, el hincapié en la idea de conseguir una regulación de las relaciones laborales dotada de mecanismos de adaptabilidad, ha permitido que la flexibilidad incida en el ámbito del contrato de trabajo.

En general, se ha admitido por la doctrina que la vuelta al individualismo se debe tanto a aspectos externos (la crisis económica, altas tasas de des-

---

[61] CASAS BAAMONDE, M.E. *La reforma laboral del Derecho del Trabajo. Diez años de legislación laboral: 1985-1995*, pág. 172.

[62] GORELLI HERNÁNDEZ, J. Op.cit.págs. 68-69; MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. op. cit. pág. 221.

[63] BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones de trabajo.* CES. 1995; CASAS BAAMONDE, M.E. *La individualización de las relaciones laborales*. RL 20-21/1991.

empleo, pérdida competitividad) como internos (negociación colectiva no articulada, rigidez de ciertos aspectos del sistema normativo) de los sistemas de relaciones laborales[64]. Ciñéndonos a nuestro ordenamiento, han sido varios los aspectos que han ayudado para que se produzca esta vuelta al contrato[65]. Se ha considerado por el legislador, en primer lugar, que la ampliación de los ámbitos de actuación de la autonomía individual es un medio más para alcanzar la tan ansiada adaptabilidad. A ello se ha unido un proceso de desregulación legal y convencional que ha dejado un amplio campo de materias a la regulación por las partes individuales. Como se ha dicho, la recuperación de espacios de actuación para el contrato es inversamente proporcional a la desaparición de las normas de derecho necesario, sean estas legales o convencionales[66].

La recuperación del papel del contrato de trabajo en la regulación de las relaciones laborales es el complemento perfecto del nuevo papel otorgado a la autonomía colectiva[67]. En buena medida, aquél había sido solapado por el modelo estatutario de negociación colectiva y por la normatividad del convenio colectivo[68], que sólo permitía la fijación individual de condiciones laborales en la medida en que mejorasen lo dispuesto colectivamente. Actualmente, el contrato de trabajo resulta un mecanismo idóneo tanto para fijar condiciones de trabajo como para modificar las pactadas o vigentes en un determinado momento[69].

Ante todo, hay que poner de manifiesto que este fenómeno no comprende únicamente la revalorización del contrato de trabajo como regulador de condiciones laborales antes conferidas por Ley a la autonomía colectiva, sino que va más allá. La "individualización" también alcanza a los pactos o acuerdos colectivos, potenciados a su vez por la reforma de 1994, y que se desarrollan fundamentalmente en el ámbito de las empresas. Nos referimos, concreta-

---

64 FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. / MARTÍNEZ BARROSO, J. J./ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *El derecho del Trabajo tras las últimas reformas "flexibilizadoras" de la relación laboral*, op. cit. pág. 587. SALA FRANCO, T. En "Prólogo" a BLASCO PELLICER, A. *La individualización de las relaciones laborales*, op. cit. págs. 13-14, afirma que entre las causas de exaltación del individualismo también existen algunas de indudable subjetividad, como puede ser el aprovechamiento de la nueva correlación de fuerzas desfavorables sindicalmente.

65 CARABELLI, U. *Alcune riflessioni sulla tutela dei lavoratori nei trasferimenti di azienda: la dimensione individuale*. RIDL 1/1995, pág. 41-ss.

66 DEL REY GUANTER, S. *Autonomía individual y autonomía colectiva: algunos puntos críticos a la luz del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores*. REDT. 77/1996, pág. 427.

67 Que ya había sido exigido por DURÁN, F./ SAEZ LARA, C. *Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo,* op. cit. pág. 385, como necesario para que se produzca un cambio en el papel del contrato de trabajo. Y que ha sido reiterado tras la reforma por GARCÍA-PERROTE ESCARTIN,I. *Ley, Convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador*. Rev. De Derecho Social nº. 4/1998, pág. 13.

68 CORREA CARRASCO, M. *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*. Univ. Carlos III. Madrid. 1997, pág. 187; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. *El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral*. AA.VV. Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo. CES. 1995, pág. 46. A juicio de CONDE MARTÍN DE HIJAS, V. *Autonomía individual: alternativa de desarrollo*. RL II/1991, pág. 362, la autonomía individual no tenía sino el "ámbito residual que deriva de los espacios no ocupados por la normación estatal y por los convenios colectivos de eficacia general".

69 DURÁN LÓPEZ, F. / SAEZ LARA, C. op. cit. pág. 392.

mente, a los acuerdos de adaptación de condiciones de trabajo, de complementariedad, de reorganización productiva y de pacificación y fin de conflicto. En todos estos casos, asistimos al florecimiento de los acuerdos de voluntades, celebrados entre el empresario o la asociación empresarial y los trabajadores o sus representantes para regular, adaptar o modificar aspectos relativos a la relación individual de trabajo.

Con esta vuelta a lo individual se pretende un doble objetivo, que satisface, a su vez, una dualidad de intereses. Por un lado, se persigue dotar a las empresas y unidades productivas de mecanismos adecuados que les permitan dar respuesta efectiva a las exigencias, tanto propias como las que le impone el mercado y la competitividad. Por otro, se busca satisfacer los intereses particulares de cada trabajador, que no tienen por qué ser semejantes a los de la colectividad en la que se integra por el hecho de prestar sus servicios en una concreta empresa.

La transformación del poder regulador del contrato o acuerdo individual no significa que se hayan introducido cambios sustanciales en el papel a desempeñar por la autonomía individual en el sistema de fuentes. Como dijimos, el art. 3 Estatuto de los Trabajadores permanece inalterado tras la reforma de 1994. Pero el nuevo papel otorgado a la Ley y, sobre todo, a la negociación colectiva, ha provocado cambios en la relación entre la autonomía individual y la colectiva[70]. En definitiva, el problema de la amplitud reguladora del contrato individual es un tema de límites; de cómo se relacione con el convenio colectivo estatutario a la hora de regular ambos las condiciones de trabajo.

Es obvio que el contrato de trabajo sigue sometido a la regulación legal o convencional[71], y es precisamente este sometimiento el que condiciona su ámbito de actuación. En primer lugar, el empresario y el trabajador no pueden establecer condiciones de trabajo que sean inferiores a las reguladas por normas legales de carácter inderogable o por convenios colectivos estatutarios, con lo que se impide la contratación en condiciones inferiores de las previstas en la norma legal o convencional[72].

Asimismo, el contrato de trabajo tampoco puede ser un cauce novatorio[73] para la modificación peyorativa de condiciones laborales pactadas en

---

[70] En contra de esta opinión, RUIZ CASTILLO, M. M. *El pacto individual y las fuentes de Derecho del Trabajo*. AA.VV. Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, op. cit. pág. 321.

[71] MATIA PRIM, J. *Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral. AA.VV. La reforma del mercado laboral*, op. cit. pág. 29.

[72] DURÁN LÓPEZ, F./ SÁEZ LARA, C. op. cit. pág. 391; RUIZ CASTILLO, M.M. Op. cit. pág. 322.

[73] Entendida la novación como una institución que viene a dar forma jurídica a unos intereses individuales de las partes en el contrato, según la ya clásica definición de RIVERO LAMAS. *La novación del contrato de trabajo*. Bosch. 1963, pág. 7.

convenio colectivo[74], salvo que la Ley permita esta posibilidad, al permitir la existencia de una dualidad de regulaciones, contractual y convencional, como ocurre con los aspectos relativos a la duración de la jornada (art. 34.1 Estatuto de los Trabajadores).

Un último límite, a tener en cuenta por la autonomía individual, proviene de la necesidad de no interferir en parcelas de actuación reconocidas a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores. Dicha injerencia puede producirse ante el intento de realizar acuerdos novatorios colectivos "en masa" bajo la apariencia de acuerdos individuales entre empresario y trabajador[75]. Como ha puesto de manifiesto la doctrina, la "individualización" de las relaciones laborales puede conllevar el peligro de hacer aflorar el discurso "anticolectivo" y "antisindical"[76], en la medida en que lleva implícito un propósito o resultado de eliminar la intervención colectiva[77]. Esta posibilidad se elimina dejando intacta la parcela reguladora de condiciones de trabajo reconocida a dichos sujetos.

No obstante, el revalorizado papel de la autonomía individual no ha de significar una oposición de los trabajadores a lo regulado por la autonomía colectiva, aunque en buena medida es una consecuencia lógica de la limitación legal del papel de la negociación colectiva[78], ni convertirse en un medio de fricción contra el poder del sindicato, en la medida en que se pretenda negociar individualmente aquello que no se pudo conseguir a nivel colectivo[79]. Pero sí podría ser un medio eficaz para luchar contra el estancamiento de ciertos contenidos convencionales. La posibilidad de fijar de modo individual, mediante acuerdos o pactos individuales, el contenido de determinados aspectos cuya negociación resulta sistemáticamente estancada convenio tras convenio, permitirían que materias tan nucleares para la buena marcha de las empresas como la regulación de los sistemas de clasificación profesional, la estructura retributiva o la distribución del tiempo de trabajo fueran fijadas por los actores individuales que forman parte de las mismas o por sus representantes.

---

[74] CORREA CARRASCO, M. *Método, función y estructura del Derecho Social en España*. Univ. Carlos III de Madrid. Boletín Oficial del Estado. 2001. Madrid, pág. 116.

[75] Para un análisis en profundidad de este problema ver FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. / MARTÍNEZ BARROSO, J. J. / RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas "flexibilizadoras" de la relación laboral*, op. cit. pág. 591-601, y GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. *Autonomía individual "en masa" y antisindicalidad*. RL II/1989.

[76] RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *El papel de la Ley en y tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores*. AA.VV. (Cruz Villalón Coord.) Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo. CES.1995, pág. 37.

[77] RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical*. RL II/1992, pág. 24.

[78] CORREA CARRASCO, M. *Método, función y estructura del Derecho Social en España*, op. cit. pág. 114.

[79] Lo que iría en contra de la libertad sindical, según ha puesto de manifiesto el TCO en la sentencia 92/1992, de 16 de junio. Para el Tribunal "de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores, sobre la autonomía plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios colectivos constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE (...)".

Constatados los límites de la autonomía individual a la hora de regular condiciones de trabajo, su ámbito de actuación se nos presenta claro. Mediante acuerdo individual entre empresario y trabajador o entre los representantes de ambos, y, por tanto, no exclusivamente mediante contrato de trabajo, como dijimos, se puede fijar o establecer todo aquello que no haya sido regulado por una norma legal o convencional de carácter inderogable o que contengan derechos indisponibles[80]. También puede mejorar lo dispuesto en una norma legal o convencional de carácter inderogable e incluso establecer condiciones distintas, siempre mejores, de las reguladas por una norma legal o convencional[81]. Asimismo, el propio Estatuto de los Trabajadores le permite alterar lo dispuesto en un convenio colectivo o en otros pactos o acuerdos colectivos, por la vía del art. 41 del citado cuerpo legal.

## 3. La Negociación Colectiva como instrumento de gestión y ordenación flexible de las relaciones laborales

Desde sus orígenes, la negociación colectiva ha tenido la virtualidad de saber cómo combinar el progreso social y económico. Las reivindicaciones sociales de los trabajadores, centradas básicamente en la mejora de sus condiciones de trabajo, responden a unas aspiraciones personales que, en la mayoría de las ocasiones, se contraponen con las aspiraciones económicas y de competitividad que demandan las empresas. La negociación colectiva ha permitido que ambos factores puedan imbricarse de forma pacífica. Pero junto a esta labor de impedir el conflicto laboral, al menos temporalmente, la negociación colectiva ha ido asumiendo otros roles, ampliamente potenciados por las reformas laborales de los años noventa, de manera que puede afirmarse que es actualmente tanto un instrumento de gestión y ordenación flexible de las relaciones laborales[82], como un mecanismo de autogobierno colectivo.

La reformas de 1994 y 1997 y sobre todo, el Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva, pretendieron impulsar la consolidación de mecanismos de gestión de carácter permanente, que permitieran un gobierno más eficaz del sistema de relaciones laborales[83]. En la actualidad, asistimos a un cambio profundo en el papel a desempeñar por la negociación colectiva[84], lo que se manifiesta a través de una ampliación de su campo de actua-

---

[80] La STS 27 de abril de 1999 permite la "disposición condicionada" de los derechos que no hayan sido declarados indisponibles por convenio colectivo.

[81] En la medida en que está comprometido el interés privado, que es a juicio de DURENDEZ SAEZ, I. *Novación contractual, modificación sustancial de condiciones de trabajo y autonomía colectiva*. (Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 299/1993, de 18 de octubre). REDT 66, pág. 628, el motor que permite la modificación *in melius* de las condiciones de trabajo.

[82] CASAS BAAMONDE, M. E. *La reforma laboral del Derecho del Trabajo..,* op. cit. pág. 173.

[83] RIVERO LAMAS, J. *Estructura y contenido de la negociación colectiva en la Ley 11/1994*. DL 43/1994, pág. 35 y ss.

[84] DURÁN LÓPEZ, F. *El futuro del Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 613.

ción, tanto funcional, con la regulación de sectores emergentes (empresas de trabajo temporal, teletrabajo, nuevos yacimientos de empleo, etc.[85]), como material, ya que no es sólo un instrumento puesto al servicio de la regulación de condiciones de trabajo, sino que se realzan las funciones de gobierno de las relaciones convencionales, las de protección social complementaria[86] y las propias de la gestión de los conflictos.

La negociación colectiva se sitúa como el estandarte que permite la adaptación de las normas legales y convencionales a la realidad a la que se aplican[87], permitiendo la renovación permanente de los pactos celebrados. Hay que partir del hecho de que concluir un acuerdo no significa necesariamente aplicarlo[88]. A pesar de que la obligación de ejecutar los pactos colectivos pueda ser impuesta por la legalidad vigente, no puede olvidarse que en la realidad pueden sucederse circunstancias que paralicen dicha ejecución. La realidad social y laboral a la que pretender hacer frente los sujetos colectivos cuando negocian no se mantiene inmutable por el hecho mismo de encontrarse regulada por un acuerdo colectivo. La negociación no es la panacea que hace permanecer inmutable el devenir de la sociedad y del mercado. Nos encontramos en un mundo de cambios constantes ante los que la negociación puede ser un instrumento de regulación de la realidad socio-laboral para poder configurar un orden jurídico aplicable a las relaciones laborales. Pero no puede pretenderse que el acuerdo colectivo sea idóneo para este propósito de una manera indefinida, dado que la realidad laboral que pretende regular tampoco lo es, sino que puede ser alterada en cualquier momento por multiplicidad de factores externos o internos a ella. Por este motivo, los pactos colectivos, incluido el propio convenio colectivo, no tienen jamás la garantía de que las relaciones que regulan puedan mantenerse estables por un tiempo determinado[89], haciéndose necesario en ocasiones replantear la palabra dada.

El cambio operado por la negociación colectiva está teniendo, obviamente, sus consecuencias en el plano de las relaciones que pretende regular: las laborales, pudiendo mantenerse que su papel de gestor flexible se ha desdoblado en una triple función: de gestión de aspectos relacionados con la empresa, de autogestión de las condiciones laborales fijadas en el convenio (administración) y de autogobierno del conflicto.

---

[85] Sobre el alcance de la negociación en estos sectores vid. CALVO GALLEGO, F. J. *Negociación colectiva y nuevas actividades y sectores emergentes*. AA.VV. Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. MTAS. 2002, pág. 245-ss.

[86] MONEREO PÉREZ, J. L. *El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada*. AA.VV. La negociación colectiva en el escenario del año 2000. MTAS. 2000, pág. 109.

[87] ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa*. AA.VV. La reforma del mercado laboral. Coord. Valdés Dal-Re. Ed. Lex Nova. Valladolid. 1997, pág. 44.

[88] TEYSSIÉ, B. *A propos de la négociation collective d'entreprise*. Droit Social 7-8/1990, pág. 579.

[89] TEYSSIÉ, B. últ. op. cit.

En primer lugar, la negociación colectiva se ha convertido en una herramienta de gestión de la empresa[90], que permite amoldar el Derecho del Trabajo a las características del ámbito empresarial[91]. Ello ha venido propiciado por la creciente importancia que la reforma de 1994 otorgó a este nivel de negociación, básicamente a través de la potenciación de los acuerdos de empresa. Habiéndose producido una restricción del papel de la Ley en la regulación de las condiciones de trabajo, la fijación del grueso de los aspectos laborales se ha dejado en manos de los agentes sociales. No obstante, a pesar de que el ámbito sectorial sigue teniendo una gran importancia, sobre todo a la hora de elaborar normas de organización colectivas que sean guía de las regulaciones de niveles inferiores, es en los acuerdos a nivel de empresa en donde la negociación colectiva está desarrollando su nuevo papel de gestor de las relaciones laborales. Se están articulando instrumentos que permiten la participación más activa de los trabajadores en la empresa en la que se insertan.

A diferencia de la negociación sectorial, la empresarial permite la adaptación de normas pensadas para producir efectos en ámbitos superiores al contexto de la empresa, aunque siempre dentro de los mínimos legales o convencionales[92]. De este modo, se pueden fijan normas efectivas que sean capaces de conciliar de un modo eficaz la productividad con unas condiciones de trabajo aceptables. La negociación se convierte en un factor más de productividad, que impide la aplicación rígida del Derecho del Trabajo, que ha sido tradicionalmente uno de los aspectos criticados por las empresas como elemento contrario a la eficacia económica. Qué duda cabe que ciertos temas de negociación están directamente ligados con la estrategia económica, como la organización del tiempo de trabajo[93], pero en su regulación también es necesario tener en cuenta aspiraciones sociales. Por ello en el ámbito empresarial es de

---

[90] BARTHÈLÉMY, J. *La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise*. DS 7-8/1990, pág. 581. También la doctrina española ha destacado el importante papel que la empresa desempeña en el sistema de negociación colectiva, como actor del sistema y como referente de imputación normativa, configurándose como el ámbito de aplicación natural de sus reglas. Vid. en este sentido la obra colectiva *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*. Rodríguez-Piñero Royo, M. (Director). MTAS. 2001, pág. 44. De este modo, la negociación colectiva "se convierte en un modo de ejercicio del poder de dirección empresarial", cfr. CASAS BAAMONDE, M. E. *Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea*. AA.VV. Empleo, contratación y negociación colectiva. MTSS. 1999, pág. 88.

[91] MARTÍNEZ ABASCAL, V. A. *La relación Ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral: ¿una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de la empresa*?, op. cit. págs. 215 y 216.

[92] BARTHÈLÉMY, J. *Rapport general*. Droit Social 7-8/1986, pág. 597., aboga por dotar de mayor autonomía a la negociación colectiva a nivel empresarial, aunque siempre con el respeto de la legislación y la reglamentación. Dicha autonomía podría concretarse en un reflujo del orden público social. En su opinión, la existencia de un equilibrio de poderes puede autorizar en la negociación, que ciertas disposiciones reglamentarias devinieran en una simple solución de Derecho común que el convenio colectivo pudiera derogar. Para BERLIER, G. *Les incertitudes de la négociation d'entreprise dans le domaine des relations sociales*. D.S. 11/1995, págs. 728-729, en cambio, no se puede discernir de una manera "científica" cuál de entre los niveles de negociación, interprofesional, de sector o empresarial, es el mejor adaptado para asegurar la vitalidad de la negociación colectiva, aunque con algunas excepciones: los temas de gestión, de amplia implantación financiera sólo pueden ser negociados a nivel Interprofesional y los que impliquen fuerte mutualización de fondos, deben negociarse a nivel sectorial, siendo el nivel empresarial el idóneo para temas relacionados con el tiempo de trabajo.

[93] BARTHÈLÉMY, J. *La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise*, op. cit. pág. 582.

vital importancia mantener un diálogo fluido y permanente entre las partes que conviven en él, por lo que la negociación puede servir para racionalizar la gestión. El hecho de que tanto el trabajador como el empresario sean parte activa del proceso de regulación, les permitirá mayores dosis de transacción, pudiendo decidir qué contraprestaciones labores han de otorgárseles por el aumento de las ganancias.

Se produce así un incremento de la participación de los trabajadores en la vida de la empresa. Sobre la base de que la negociación reduce los niveles de conflictividad, la parte empresarial permite que determinados elementos de gestión empresarial puedan ser adoptados con el beneplácito de la parte laboral que tiene que, en buena medida, soportarlos. En este plano, son los acuerdos de empresa, concretamente los de reorganización productiva, los que están jugando un papel determinante en este sentido, aunque también los convenios colectivos, están introduciendo mecanismos en este sentido, de un modo incipiente pero efectivo.

Otro de los planos en los que la negociación colectiva ha adquirido mayores dosis de protagonismo es en la autogestión del convenio colectivo o administración. La necesidad de que las empresas cuenten con un marco de regulación flexible, que les permita adaptarse a las realidades del mercado y de la demanda, exige que los instrumentos jurídicos por los que se rigen las relaciones con sus trabajadores sean también adaptables a dichas realidades. La función de autogestión de las condiciones convencionales sitúa a la negociación colectiva en este plano, *ad intra*.

El objetivo de la autonomía colectiva cuando lleva a cabo la negociación y firma de un convenio colectivo es que éste resulte aplicado en sus propios términos durante el plazo de vigencia para el que se concertó, esto es, que despliegue los efectos que le son propios y que se derivan de su contenido. Cuando mayor importancia adquiere el convenio es en el momento de la ejecución, ya que en ese momento es cuando se pone en marcha todo el juego de prestaciones y contraprestaciones que se pusieron de manifiesto durante las negociaciones y que se aceptaron con la finalidad de que ocasionara unos efectos jurídicos concretos. Pero, como dijimos, el marco en el que las relaciones laborales se desarrollan es un terrero cambiante, que no permanece estático durante toda la vigencia del pacto colectivo.

Pueden surgir situaciones que no se previeron durante la negociación convencional pero que necesitan ser reguladas o que, previéndose, necesitan ser alteradas por exigencias legales o de gestión empresarial que han surgido posteriormente a la firma del convenio. E incluso es posible que permaneciendo inalterada la realidad a la que se quiso dar regulación jurídica, existan situaciones en las que sea dificultoso hacerle derivar los efectos deseados. Piénsese en la posibilidad de que el convenio adolezca de vicios que conviertan su articulado en oscuro, ambiguo o excesivamente amplio como para ser de utilidad. En todos estos casos, se hace necesario contar con mecanismos de autogestión

del contenido convencional que permitan poder adaptarlo a la realidad y a las circunstancias que puedan devenir en el momento de su aplicación, eliminándose de raíz los posibles conflictos que pudieran derivarse de estas situaciones. De no ser así, el convenio se atrofia y se convierte en un instrumento útil solamente para regular situaciones que ya no existen.

Conscientes de estas realidades, los actores sociales están introduciendo en los convenios colectivos importantes mecanismos que permiten a las partes autogestionar los pactos a los que se comprometieron. La fase de la administración aparece hoy en día como elemento clave de la flexibilidad y de la adaptabilidad, que hace que la gestión de los pactos convencionales se lleve a cabo de una manera fluida, impidiendo que la transformación de la realidad empresarial produzca anquilosamientos innecesarios y perjudiciales para su correcta aplicabilidad. A través de las comisiones paritarias y de la institucionalización de procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales, los sujetos colectivos se erigen en protagonistas a la hora de contribuir a la adecuada gestión del convenio.

Por último, y derivado de esta potenciación del autogobierno de las relaciones colectivas, la negociación colectiva ha adquirido un papel clave en la ordenación del conflicto. Tanto a nivel interprofesional, con los sucesivos Acuerdos Interprofesionales de Solución de Conflictos, firmados en 1996, 2002 y 2005, como a nivel sectorial y empresarial, al introducir en los convenios colectivos, como hemos mencionado, mecanismos que les permiten solucionar por sí mismos los problemas que puedan derivarse de la aplicación convencional, lo que sin duda favorece la disminución de la conflictividad a la hora de adaptar lo regulado a la realidad del momento en el que ha de ejecutarse. El conflicto ya no es el factor que condiciona las relaciones laborales[94]. Ahora es la participación la que ha de potenciarse, ya que en la medida en que aquel desaparezca, o se diluya, se incrementa la buena marcha de las empresas y con ello la mejora de la competitividad. Una empresa en conflicto permanente no avanza, porque trabajadores y empresarios están más preocupados en defender sus propios intereses que los de la empresa como ente que los aglutina a todos. La negociación por sí mismo o como forma de participación[95] es la clave para lograr el desarrollo económico de la empresa y su estabilidad en el mercado, lo que por ende, repercute de manera beneficiosa en las relaciones individuales de trabajo.

---

[94] En opinión de GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Cuestiones actuales (y no tanto) del Derecho del Trabajo*. Temas Laborales 64/2000, pág. 28, el conflicto se anula, se hace extemporáneo ya que lo que acontece en la empresa es que el empresario no actúa de forma unilateral sino que procedimentaliza su decisión abriendo al posibilidad a los representantes de los trabajadores de integrar una fase de ese proceso mediante opiniones y eventualmente, una negociación informal.

[95] En opinión de MONEREO PÉREZ, J. L. *El tratamiento de la relación post-contractual*, op. cit. pág. 119, negociación y participación tienden a articularse como instrumentos complementarios entre sí, sirviendo de apoyo mutuo.

## 4. Consecuencias de la nueva regulación legal en el modelo de negociación colectiva

### 4.1. Ampliación de funciones de la negociación colectiva: asunción de facetas tradicionalmente reservadas a la ley

La potenciación de la negociación colectiva tiene como contrapartida un repliegue de la norma legal[96], al entrar aquella en parcelas de regulación que le eran vetadas con anterioridad[97]. La disminución de los espacios reservados tradicionalmente a la Ley se ha visto por el legislador reformador como una manifestación más de la flexibilización que ha de imperar en todo nuestro sistema de relaciones laborales[98]. Teniendo siempre como objetivo configurar un Derecho del Trabajo más adaptado a la realidad actual, se han ido sustituyendo las normas legales, sobre todo las de carácter imperativo, por disposiciones emanadas de la autonomía colectiva, vía convenio o acuerdo colectivo, e incluso provenientes de la autonomía individual. Ello ha provocado un cambio en el panorama normativo, al producirse un repliegue tanto cuantitativo como cualitativo, al observarse tanto una reducción en el número de normas legales que regulan aspectos laborales, como en las de derecho necesario[99].

Tras las últimas reformas "flexibilizadoras"[100] hemos asistido a una reducción de los imperativos legales, los cuales tienden a desaparecer para dejar paso a una regulación más convencional o contractualizada. A través de la técnica de la dispositividad, aspectos antes abordados en exclusiva por la Ley, incluso de forma imperativa, se dejan ahora en manos de la voluntad individual y colectiva para que procedan a su concreción. La finalidad que se persigue resulta clara: dejar mayores márgenes de disponibilidad a las partes en la regulación de los aspectos laborales, con la mirada puesta en la adaptabilidad y en

---

[96] Debido, en opinión de FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. ( *El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral*). AA. VV. Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo. CES. Madrid. 1995, pág. 49), a la utilización errónea por parte del legislador del concepto de flexibilidad, en el sentido de que se ha hecho equivaler a la reducción de las normas estatales, que se identificar a su vez, también de forma indebida, con normas imperativas.

[97] ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa*, op. cit. pág. 43, cita los siguientes: a) desaparición de la obligación de incluir en los convenios colectivos la constancia de la remuneración anual (art. 26.5 Estatuto de los Trabajadores); b) derogación de las normas sobre estructura del salario; c) eliminación del recargo en la retribución del trabajo nocturno (art. 36.2 Estatuto de los Trabajadores); d) supresión del carácter necesario del complemento de antigüedad (art. 25.1 Estatuto de los Trabajadores); e) supresión de los topes máximos del complemento de antigüedad (art. 25.2 Estatuto de los Trabajadores); f) devaluación del valor de la hora extraordinaria (art. 35.1 Estatuto de los Trabajadores); g) decremento en el régimen de vacaciones anuales y de las preferencias para su disfrute (art. 38.2 Estatuto de los Trabajadores); h) decremento en el orden y forma del llamamiento a los trabajadores fijos discontinuos (art. 4.2 Ley 19/1994).

[98] RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. *Nuevas relaciones Ley-Convenio colectivo.* AA.VV. Reforma laboral y negociación colectiva. MTSS. Madrid. 1995, pág. 41.

[99] ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa*, op. cit. pág. 41.

[100] Como las han denominado FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J./ REYES MARTÍNEZ, M./ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *El Derecho del Trabajo tras la últimas reformas "flexibilizadoras" de la relación laboral*, op. cit.

la reducción de los niveles de conflictividad. Si los sujetos colectivos e individuales pueden dotarse a sí mismos del marco jurídico por el que se van a regir sus relaciones laborales, las normas que resulten de ese proceso creativo estarán sin duda mejor adaptadas a la realidad a la que deben hacer frente.

La función de la normativa estatal ha sido redimensionada, de modo que en la actualidad su principal función es la de asegurar un mínimo de subsistencia en lo relativo a las condiciones de trabajo y en servir de apoyo a la autonomía colectiva[101]. Este redimensionamiento permite constatar que lo que realmente se produjo con la Ley 11/1994 no fue una desregulación[102], sino una afectación de los espacios materiales objeto de regulación, o lo que es lo mismo, un nuevo reparto funcional de territorios normativos entre Ley y convenio colectivo[103]. Es decir, el legislador llevó a cabo un reparto de materias, concediendo a la autonomía colectiva parcelas de regulación antes otorgadas a la Ley, pero también introduciendo normas de derecho necesario en parcelas anteriormente reservadas a aquella, como ocurrió con las cláusulas de descuelgue salarial.

La manifestación más palpable de este replantamiento de funciones es el incremento de las relaciones de supletoriedad y complementariedad[104] entre Ley y convenio colectivo, que ha sido determinante del repliegue de las normas de Derecho necesario[105]. La posibilidad de poder disponer de derechos anteriormente garantizados por la Ley, con el fin de adaptar las normas legales a las necesidades económicas, organizativas, productivas y tecnológicas de las empresas, con la consiguiente idoneidad de la autonomía colectiva para regular condiciones laborales que mejoren o empeoren lo regulado legalmente, ha desencadenado que en algunas materias los límites legales sean sólo indicativos y que la posición de la Ley se sitúe en un segundo plano, por encima de la cual se encuentra la negociación colectiva como fuente de regulación autónoma e independiente. Pero con todo, la reducción del papel otorgado a la Ley no implica que ésta haya perdido su papel de garante de las relaciones laborales[106].

---

101 ORTIZ LALLANA, M. C. *Líneas de tendencia y problemas fundamentales del sector jurídico-laboral en las sociedades industriales: el caso español*. RT 82/1986, pág. 118.

102 RIVERO LAMAS, J. *Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/94*. Doc. Lab. 43/1994.

103 PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. *El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre Ley y Convenio colectivo*. AA.VV. La reforma del Estatuto de los Trabajadores. Casas Baamonde, M. E./Valdés Dal-Re, F. Coords., pág. 247; MARTÍNEZ ABASCAL, V. A. *La relación ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral: ¿una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de la empresa?,* op. cit. pág. 220.

104 MARTÍNEZ ABASCAL, V. A. *La relación ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral: ¿una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de la empresa?*, op. cit. pág. 247; MERINO SEGOVIA, A. *Concurrencia de convenios colectivos y nueva articulación de la negociación colectiva: un estudio del artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. AA.VV. Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, cit. pág. 102.

105 En opinión de PRADAS MONTILLA, R. *Negociación colectiva en la nueva Ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Doc.Lab. 43/1994, pág. 18.

106 En la doctrina francesa, MORIN, M. L. *La loi et la négociation collective: concurrence ou complémentarité*. Droit Social 5/1998, pág. 420-ss., ha afirmado la necesidad de que la apertura de nuevos espacios a la negociación colectiva no debe implicar una derogación de los principios de orden público. Esta afirmación ha sido mantenida por las orga-

La norma legal, en aquellas materias en las que regula mínimos de condiciones de trabajo, sigue estando llamada a garantizar su aplicabilidad. No puede afirmarse que se suprimieran de manera radical todas las garantías legales que existían con anterioridad a la reforma[107], sino que lo que se ha producido ha sido un aumento de la complejidad de las fórmulas empleadas para hacer coexistir la regulación heterónoma con la autónoma. Actualmente, siguen existiendo parcelas de regulación reservadas en exclusiva a la Ley, pero ellas han de coexistir con otras en las que la negociación colectiva se ve limitada por la Ley como norma máxima, de tal manera que ya no es posible simplificar la relación entre ambas fuentes normativas en la idea de subordinación Convenio-Ley[108]. La relación entre ambas se vuelve ahora más dinámica y compleja[109], descansando en la idea de autocontención del instrumento heterónomo como garante de mínimos y en la utilización de la negociación colectiva como instrumento moderador de la rigidez normativa[110].

### 4.2. Potenciación de los acuerdos de empresa

La potenciación de los acuerdos de empresa ha estado justificada por argumentos económicos de sobra conocidos: la necesidad de adaptar las empresas a los cambios tecnológicos y a las necesidades cada vez más cambiantes del mercado. Esta necesidad se traduce en la exigencia de la flexibilidad de las reglas de trabajo, como modo de ajustar estas reglas a los imperativos de la competitividad[111].

El hecho de que los trabajadores sean uno de los elementos más importantes del capital de las empresas exige que las reglas de trabajo se elaboren en ámbitos que estén más cerca de ellos, para lo cual es idóneo el ámbito de la empresa. Por ello, se hace necesario dotar a las empresas de medios propios de regulación, que, alejados del control de la Ley, le permitan hacer frente a sus necesidades y es por esta razón por lo que la reforma de 1994

---

nizaciones sindicales ( CFDT, la CFE-CGC, la CFTC y la CGT-FO) y empresariales francesas (MEDEF la CGPME y l'UPA) en el documento que firmaron el 16 de julio de 2001, relativo a las vías y métodos a seguir para profundizar en los cambios de la negociación colectiva (Position commune du 16 de luillet 2001 sur les voies et motens de l'approfondissement de la négociation collective), publicado en Droit Social 1/2003.

107 FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J./ REYES MARTÍNEZ, M./ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *El Derecho del Trabajo tras la últimas reformas "flexibilizadoras" de la relación laboral*, op. cit, pág. 627.

108 Tradicionalmente, la relación más típica del convenio colectivo con las normas estatales ha sido la de suplementariedad, lo cual era lógico teniendo en cuenta el llamado principio de norma mínima característica del ordenamiento español. cfr. MONTALVO CORREA, citando a MARTÍN VALVERDE. *La reforma del marco institucional*. AA.VV. Reforma laboral y negociación colectiva. MTSS. Madrid. 1995, pág. 21.

109 FUENTES RODRÍGUEZ, F. *El papel del convenio colectivo tras la reforma laboral*. Tirant Loblanch. Valencia. 1995, pág. 21.

110 ORTIZ LALLANA, M. C. *La supervivencia del Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 831.

111 SUPIOT, A. *Déreglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise*. Droit Social 3/1989, pág. 196.

potenció en gran medida los acuerdos de empresa. La empresa se transforma así en un lugar privilegiado de consulta y negociación sobre las cuestiones concernientes al empleo, la productividad, la introducción de nuevas tecnologías y la fijación de tiempos de trabajo[112].

La autorreglamentación de las empresas a través de los citados acuerdos no significa conferir al empresario un poder reglamentario similar al poder organizativo que le confiere el Estatuto de los Trabajadores; sino otorgar a los trabajadores y empresarios, o a sus representantes, la capacidad de negociar en las empresas acuerdos que puedan sumarse o sustituir a las normas legales o convencionales. No es que antes de la reforma no contaran con la posibilidad de autorreglamentar sus relaciones de trabajo, acercando o adaptando la legislación legal o convencional al centro de producción. Piénsese que con los convenios colectivos de empresa es precisamente eso lo que se persigue. Pero ello no significa que no puedan existir otros mecanismos que puedan complementarlos, incidiendo aún más en esta posibilidad. Lo que se pretende por el legislador de la reforma al potenciar los acuerdos de empresa es conferirles otro instrumento más con el que hacer de la flexibilidad una realidad en el ámbito empresarial.

No obstante, la promoción de la negociación en las empresas, vía convenio colectivo o acuerdo de empresa no deja de plantear dificultades[113]. La primera deriva de la definición de la empresa como unidad de negociación. Esta es precisamente una noción en donde la idea de unidad y la consistencia jurídica de la misma son problemáticas, como ocurre en los grupos de empresa o en los casos de interposición. Además, la referencia al nivel de empresa es de una simplicidad engañosa, ya que dicho nivel varía con el objeto de la negociación. Al problema de la articulación de la negociación colectiva entre el nivel sectorial y el empresarial, ha de unirsele el de la articulación de niveles de negociación internos de las empresas o de los grupos de empresa.

La segunda dificultad viene de la mano de la imposibilidad de distinguir en ocasiones qué es lo negociable y qué lo "decidible" por el empresario. En ocasiones las barreras entre la obligación de negociar y el ejercicio del poder empresarial es algo difuso. En estos casos, deberá existir una regulación legal que delimite ambas parcelas de una forma estricta si se quiere que la autorreglamentación sea ejercida de una forma libre y, por ende, eficaz.

Por último, ha de reseñarse la idea de que la promoción de la autorreglamentación a través de los acuerdos de empresa no puede entenderse de un modo tan simplista que entienda que ello es la panacea que permite intro-

---

112 SPYROPOULOS, G. Op. cit. pág. 393.

113 Como ha puesto de relieve SUPIOT, A. *Déreglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise*, op. cit. pág. 199.

ducir altas dosis de flexibilidad en las relaciones laborales. Con toda su virtualidad, hay que tener en cuenta que han de existir unos condicionantes que van a impedir su uso generalizado, y que se centran sobre todo en garantizar los derechos de los trabajadores individualmente considerados y no como factor de producción. Si bien es cierto que la empresa está dotada de muchos rasgos que la asemejan a una institución, no sería realista reducirla a solo a ésto eliminando toda referencia al individuo y al contrato individual[114].

## 5. Consecuencias de la nueva regulación legal en la teorización jurídica de los convenios colectivos

Nos encontramos, pues, ante un nuevo modelo de negociación colectiva, que camina hacia senderos más dinámicos y permeables a las necesidades cambiantes de la sociedad y de la realidad a la que pretender servir de instrumento regulador. Y, obviamente, esta transformación tiene sus consecuencias en los convenios colectivos. A cómo han influido en su teorización jurídica, hasta el punto de introducir elementos de desestabilización de su eficacia normativa y general, y de cómo todo ello influye en su administración, dedicaremos el siguiente capítulo.

[114] SUPIOT, A. *Déreglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise*, op. cit. pág. 204.

# CAPÍTULO II:

# LA REFORMADA TEORÍA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO

# La reformada teoría jurídica del Convenio Colectivo

## 1. El nuevo papel del convenio colectivo como instrumento de regulación y gestión flexible y adaptable a las relaciones de trabajo

La transformación del sistema de negociación colectiva ha supuesto la introducción de cambios importantes en la configuración del convenio colectivo como instrumento ordinario de regulación de condiciones de trabajo. Si en algo ha sido coherente el legislador ha sido a la hora de aceptar que una reforma del ordenamiento jurídico laboral que pretenda introducir elevados niveles de adaptabilidad y flexibilidad no puede hacerse sin implicar al convenio colectivo, al ser éste un instrumento que refleja la realidad de su entorno. No obstante, la reforma no ha incidido sobre el concepto clásico de convenio utilizado en nuestro ordenamiento, dado que no se ha modificado el art. 82.1 Estatuto de los Trabajadores que lo contiene, pero la transformación del Título III Estatuto de los Trabajadores ha provocado una reacción en cadena que ha hecho que la teoría jurídica del convenio deba ser replanteada[1].

El convenio colectivo se ha convertido en un instrumento de gestión flexible de las condiciones laborales que le permite adaptarse a la realidad económica y social de las empresas presente en el momento de su aplicación. Ello se ha llevado a cabo introduciendo elementos que relativizan su eficacia y la vigencia de sus contenidos. El convenio colectivo se vuelve más "permeable" a las circunstancias específicas del ámbito al que ha de aplicarse y menos rígido a la hora de regular situaciones inexistentes en el momento de su firma. Además, se ha producido un fuerte ataque a los elementos que le dotaban de estabilidad y que impedían alterarlo durante su vigencia. La regulación contenida en

[1] Tal y como ha puesto de manifiesto la doctrina: DEL REY GUANTER, S. *Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la "refundación" de la teoría de los convenios colectivos*. AA.VV. La reforma de la negociación colectiva. Marcial Pons. 1995; MOLINA NAVARRETE, C. *El nuevo significado de la "doctrina del equilibrio interno" del convenio*. Doc. Lab. 59/1999, pág. 41.

los art. 41.2, 82.3, 84 y 91 Estatuto de los Trabajadores permite la modificación de los pactos convencionales por sus destinatarios, quebrándose así la integridad del convenio. La negociación colectiva ya no se ve como un proceso cerrado que finalice con la firma de éste, sino como un proceso dinámico[2], abierto al diálogo siempre que cambien las circunstancias originarias que dieron lugar al pacto. Esto conlleva que se privilegien los instrumentos de gestión por encima de otros valores contractuales como el de estabilidad y es lo que nos lleva a afirmar que el convenio ha recuperado su valor contractual, frente al normativo que lo ha venido caracterizando tradicionalmente.

La noción de gestión se torna relevante en dos frentes: uno externo y otro interno al propio convenio. Las exigencias de adaptabilidad hacen necesario que el convenio sea un instrumento útil a las necesidades empresariales, convirtiéndose por ello en instrumento de gestión de personal, sobre todo a nivel empresarial. Ya no es solamente un medio de regulación de condiciones de trabajo, sino que ahora es un instrumento bilateral de regulación[3]. Ello no implica la pérdida de la función que tradicionalmente se le ha encomendado. Del mismo modo que la negociación colectiva sigue siendo un instrumento puesto al servicio de la tutela de los derechos de los trabajadores, los convenios colectivos seguirán siendo el medio de regular uniformemente las relaciones laborales. Pero estas exigencias de adaptabilidad de su contenido determinarán que sean dotados de un régimen jurídico más complejo que el que les caracteriza actualmente[4], necesitando además un cambio en la relación que le une con la autonomía individual y con otros instrumentos colectivos como los acuerdos de empresa.

A su vez, para que la aplicación del convenio pueda hacerse de un modo flexible y puede adaptarse a las exigencias empresariales en la práctica, se hace estrictamente necesario que el propio convenio introduzca en su articulado mecanismos que permitan adaptarlo. De ahí que se haya producido una revalorización de la gestión del pacto, o lo que es lo mismo, de las cláusulas que permiten administrarlo. Es en la introducción de estos contenidos en donde verdaderamente se demuestra el cambio de papel que ha protagonizado el convenio. La flexibilidad no es más que el intento de dotar a los contenidos negociales de la posibilidad de ser alterados antes de que se produzca la finalización de su plazo de vigencia.

En definitiva, la negociación colectiva actual se dirige hacia un convenio colectivo que recupera cada vez más su carácter contractual, cuya finalidad será la de ser un instrumento de regulación y gestión flexible y adaptable de las relaciones laborales.

---

[2] MOLINA NAVARRETE, C. *El nuevo significado de la "doctrina del equilibrio interno" del convenio*, op. cit. pág. 42.

[3] RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *La contractualización del convenio colectivo*. RL I/1998, pág. 3

[4] DURÁN LÓPEZ, F. *El futuro del Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 613.

## 2. Naturaleza jurídica y eficacia del Convenio: las transformaciones en su naturaleza jurídica: menos norma y más contrato

La reforma de la teoría jurídica del convenio se ha llevado a cabo permaneciendo inalterada su noción "dogmática", al dejar el texto del art. 82.1 Estatuto de los Trabajadores tal y como aparecía en la norma originaria de 1980. Por ello, siguen siendo tres los elementos que lo caracterizan: la existencia de un acuerdo y el carácter colectivo de éste, así como las funciones que le competen de regulación de condiciones de trabajo y de productividad y de paz laboral si así lo deciden los negociadores[5]. Pero la abstracción de estos elementos y la introducción de cambios en prácticamente la totalidad del Título III ET, con el objetivo de obtener un refuerzo de la capacidad de adaptación de la negociación colectiva, conlleva la asunción de una serie de medidas legislativas encaminadas a debilitar la estabilidad normativa y la rigidez negocial caracteriza al convenio y que le impedía sufrir adaptaciones en su contenido mientras estuviera vigente; algo que, sin embargo, no era coherente con los planteamientos de disponibilidad pretendidos por el legislador reformador.

La opción legislativa por la flexibilidad no se logra sólo a través de la promoción de la negociación colectiva[6], sino que también se ha procedido a alterar algunos de los elementos esenciales del principal instrumento jurídico que deriva de aquella, como es el convenio colectivo estatutario, alterando elementos claves para su naturaleza jurídica, como es su eficacia general y normativa. Esta transformación no se ha llevado a cabo introduciendo alteraciones en el art. 82.1 ET, sino insertando elementos de cambio en lo que concierne a la eficacia general y normativa del convenio[7]. Se ha intentado favorecer una mayor adecuación de los convenios en dos vertientes: una material, de forma que se tuvieran en cuenta las condiciones existentes en el momento de su aplicación, y otra locativa, favoreciendo la capacidad de adaptación del convenio a las características de los ámbitos a los que se aplica.

Nadie duda que el convenio colectivo sigue desplegando eficacia general o *erga omnes,*[8] pues sigue siendo aplicable "a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación". A la vista está que se han mantenido intactas las reglas que lo consagran (arts. 82.3 y 83.1 ET).

---

[5] GOERLICH PESET, J. M. *Concepto y eficacia del convenio colectivo (en torno al artículo 82)*. REDT 100, pág. 1434.

[6] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral*. AL 6-7/1995, pág. 102.

[7] La doctrina ha admitido esta limitación en la eficacia normativa y personal del convenio colectivo, al habilitarse por la reforma a la propia negociación colectiva para disponer de su aplicación. Vid. en este sentido a CASAS BAAMONDE, M. E. *¿Hacia la disponibilidad de la eficacia de los convenios colectivos?* RL 4/1997, pág. 32; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho…*, págs. 103-104; GOERLICH PESET, J. M. *Concepto y eficacia del convenio colectivo*, op. cit. pág. 1443-ss.

[8] Sólo respecto del contenido normativo, tal y como ha afirmado OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*. Tecnos. 1992, pág. 714. Con ello se quiere aludir a que los compromisos *inter partes* vinculan sólo a las organizaciones pactantes, mientras que las reglas dirigidas a las relaciones individuales de trabajo se aplican a todas ellas.

Pero a esto ha de unirse la existencia de ciertos artículos dispersos por la Ley del Estatuto de los Trabajadores que permiten poner en duda la absolutividad de la eficacia general del convenio colectivo estatutario. Conscientes de la nutrida polémica doctrinal que siempre ha caracterizado el estudio de estos temas en un intento de hacer comprensible de dónde deriva y qué se entiende por eficacia normativa y por eficacia general del convenio[9], sólo trataremos de poner de relieve cuáles son los elementos que permiten afirmar la alteración de ambos tipos de eficacia.

Los ejemplos más claros de exclusión de la aplicación *erga omnes* del convenio colectivo se encuentran en los descuelgues, sean salariales o producidos por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (arts. 82 y 41 ET). En ambos casos, se está permitiendo que los destinatarios del convenio sean los que determinen en qué concretos supuestos no les será de aplicación la regulación convencional, posibilitándose, en suma, la exclusión en la empresa de las normas previstas en el convenio que, en caso de no producirse la circunstancia económica, técnica, etc., que posibilita el cambio, resultarían aplicables[10]. Junto a esto, las nuevas normas que regulan la estructura de la negociación colectiva también introducen elementos que dañan la estabilidad convencional. Desde el mismo instante en que el nuevo art. 84 Estatuto de los Trabajadores permite que los negociadores convencionales de ámbito superior a la empresa, puedan omitir e incluso ir en contra de lo dispuesto en otro convenio de ámbito superior vigente, se está permitiendo una desvinculación general, con la consiguiente pérdida de carácter homogeneizador de las condiciones de trabajo que tradicionalmente lo ha caracterizado.

Como ya pusimos de manifiesto, el convenio colectivo sigue siendo un instrumento capaz de regular las relaciones laborales, pero ya no puede ser admitida de forma absoluta su capacidad para desplegar efectos en todos los aspectos que se produzcan en su ámbito aplicativo. Es especialmente en el ámbito de la empresa en el que la eficacia general parece haberse diluido, si pensamos que es en ella en donde se introduce la posibilidad de los descuelgues, como mecanismos que permitan adaptar el contenido negocial a las circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción que puedan estar incidiendo de modo negativo en la buena marcha de las actividades de producción. En la actualidad, ya no se puede predicar que el convenio sea el único instrumento regulador en exclusiva de las condiciones laborales en un ámbito determinado, sino que en esta tarea le acompañan otros instrumentos colectivos. La virtualidad que la utilización de éstos tiene en lo que a la eficacia general se refiere es que en aquellos concretos casos en los que se decida utilizarlos se estará permitiendo que a un cierto grupo de trabajadores no les sea aplicable el convenio, con lo que su eficacia ya no resulta *erga omnes*.

---

[9] Sobre el debate teórico de la eficacia del convenio vid. el análisis realizado por CORREA CARRASCO, M. *La eficacia jurídica del convenio colectivo como fuente (formal) del Derecho del Trabajo*. REDT 88/1998; SANTIAGO REDONDO, K. M. *A vueltas con el modelo constitucional de negociación colectiva: titularidad y contenidos*. REDT 85/1997.

[10] GOERLICH PESET, J. M. *Concepto y eficacia del convenio colectivo*, op. cit. pág. 1449.

Ahora bien, de la introducción de estos mecanismos que alteran la eficacia general del convenio no puede derivarse la idea de que existe vía libre para que sus destinatarios decidan inaplicarlo sin más. Como ha podido colegirse de lo expuesto, la Ley ha sido cauta en este sentido, habilitando esta posibilidad sólo cuando se den razones especiales para ello, que la propia legislación se ha encargado de tasar en el Estatuto de los Trabajadores y siguiéndose el procedimiento habilitado al efecto (art. 82.3 y 41 ET). De no ser así, se estaría posibilitando por la vía indirecta el debilitamiento de su estabilidad en el ámbito elegido por los sujetos negociadores[11].

De un modo similar, la eficacia normativa del convenio también ha resultado afectada por la reforma, pero en este caso de un modo contradictorio, al estar la reforma a caballo entre su potenciación y la introducción de elementos desestabilizadores. Dado que la atribución de eficacia general que lleva a cabo el art. 82 ET es sólo una opción legislativa, que puede ser alterada en cualquier momento si así lo decidiera el legislador[12], abogamos por una reforma de este artículo que distinga con claridad entre vinculabilidad[13] y eficacia general. Con ello se permitiría afirmar que todos los convenios tienen eficacia vinculante, en el sentido de que aplican automáticamente a las relaciones individuales de trabajo sin necesidad de que los contratos de trabajo lo asuman, eliminándose la disyuntiva sobre la doble eficacia normativa y contractual que se viene predicando de los convenios dependiendo de su carácter estatutario o extraestatutario. Dado que todos los convenios tienen eficacia jurídica, el hecho de admitir que ésta no es normativa, sino contractual, no altera en nada la obligación de vinculabilidad respecto de los contratos incluidos en su ámbito de eficacia. Aquélla sólo significa el reconocimiento implícito de la función económico-social típica del convenio. La eficacia normativa sólo es una pura consecuencia del carácter o naturaleza de norma jurídica que el convenio adquiere en la última fase de su evolución histórica[14], y que por tanto, puede ser modificada, máxime cuando estamos afirmando que asistimos a una remodelación de los principios esenciales en los que se basa.

---

[11] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral*, op. cit. pág. 104.

[12] Por lo que es posible modificarla en posteriores reformas del Estatuto de los Trabajadores, sin que ello suponga una violación del art. 37.1 CE, dado que éste no consagra la eficacia *erga omnes* como una característica intrínseca de todo convenio, sino que ello ha sido sólo una opción del legislador estatutario, de ahí la posibilidad de limitarlo por la vía legal sólo a los convenios colectivos negociados conforme a los parámetros del Título III Estatuto de los Trabajadores. En este sentido puede observarse cómo otras opciones legislativas que distinguen entre fuerza vinculante y eficacia del convenio colectivo pueden realizarse a la luz de la Constitución.

[13] El concepto de "fuerza vinculante" es uno de los más polémicos desde un punto de vista doctrinal. Ya incluso antes de que fuera introducido en la Constitución, existían dos líneas de opinión. Una afirmaba la equiparación entre fuerza vinculante y eficacia normativa (SUÁREZ GONZÁLEZ. *El Derecho del Trabajo en la Constitución*. AA.VV. Lecturas sobre la Constitución española. Madrid. UNED.1978, pág. 212; VALDÉS DAL-RE, F. *La negociación colectiva en la Constitución*. RPS 121/1979), y otra mantenía que su significado era el de reconocer la relación obligacional entre los pactantes y la eventual admisión de un deber de paz entre ellos (LYON CAEN, G. *Constitucionalización del Derecho del Trabajo*. AA.VV. Los trabajadores y la Constitución. 1980, pág. 37).

[14] DEL VILLA GIL. L. E. / GARCÍA BECEDAS, G./ GARCÍA-PERROTE, J. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Ed. Centro de estudios R. Areces. 1991, pág183.

Es precisamente esta opción por la que abogamos la que resulta aceptable si se analizan los efectos que las últimas reformas han tenido sobre la eficacia normativa del convenio. Al igual que se han introducido elementos que ponen de relieve la crisis de la eficacia *erga omnes* de aquél, la vinculabilidad ha de ser también sometida a revisión, con el objetivo de eliminar su equiparación con la eficacia normativa[15], entre lo que nos vendrá a demostrar la necesidad de que se produzca un cambio en la legislación que regula los efectos que el convenio despliega sobre las relaciones laborales individuales que le son sometidas.

Como se sabe, la Constitución, en su art. 37.1, requiere del legislador una intervención legislativa que garantice la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, y este mandato fue concretado en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que a lo regulado en su Título III habrá de estarse a la hora de determinar la eficacia que despliega el convenio colectivo[16]. La legislación laboral vigente sigue manteniendo la eficacia normativa del convenio y es precisamente este carácter el que exige que sus contenidos se mantengan inalterables durante el tiempo que permanezca en vigor[17], dado que la intangibilidad asegura la estabilidad que exige su naturaleza normativa.

Junto a la quiebra de los mecanismos estabilizadores fijados en la norma estatutaria, ha de ponerse de relieve la existencia de otros aspectos que introducen elementos que excepcionan la eficacia normativa del convenio. Estos no provienen, como los anteriores, de regulaciones que incidan sobre el régimen jurídico del convenio, sino que se derivan de las nuevas relaciones que, tras la reforma el convenio, ha de entablar con otros pactos colectivos. Nos referimos concretamente a la posibilidad de introducir alteraciones en el texto convencional a través de acuerdos colectivos que no gozan de esta naturaleza. Las exigencias de flexibilidad y adaptabilidad han hecho surgir todo un cúmulo de instrumentos negociales que inciden en buena medida sobre los contenidos convencionales, permitiendo poder adaptarlos a las exigencias del momento en el que resulten de aplicación. Concretamente, pueden citarse los acuerdos de

---

[15] Esta equiparación eficacia normativa-fuerza vinculante ha sido lo que ha llevado a un sector de la doctrina a afirmar que la expresión que se contiene en el art. 37.1 CE es el reconocimiento constitucional de la eficacia normativa del convenio, es decir, de su carácter de norma creadora de derecho objetivo que no postula la necesidad de un acto de incorporación contractual, v.gr. PALOMEQUE LÓPEZ, *La negociación colectiva en España: 1978-1979. De la Constitución al Estatuto*. RPS 135/1982, pág. 15.

[16] DURÁN LÓPEZ, F. *El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva*. RL II/1990, pág. 138-ss.

[17] La inalterabilidad como nota que deriva de la eficacia normativa del convenio ha sido asumida sin paliativos por la doctrina. Vid. VALDÉS-DALRE, F. *El derecho a la negociación colectiva: del intervencionismo autoritario al pluralismo social*. AA.VV. Los trabajadores y la Constitución. 1980, pág. 80 y del mismo autor, *El derecho a la negociación colectiva laboral en la jurisprudencia constitucional*. RL I/1990, pág. 6; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía constitucional*. RL I/1992, pág. 52; GUIGNI, G. *Negociación colectiva en el ordenamiento constitucional*. AA.VV. Los trabajadores y la Constitución. 1980, pág. 63; CAMPOS ALONSO, M. *La negociación colectiva en la Constitución*. AA.VV. Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución. IELSS.1985; CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, op. cit. pág. 106-ss.; ARADILLA MARQUÉS, M. J. *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*. Tirant Loblanch. Valencia.1999, pág. 28.

adaptación de condiciones de trabajo, los de complementariedad y los de pacificación, resolución y fin de conflicto. La característica común a todos ellos es que tienen la virtualidad de introducir elementos de flexibilidad en la regulación convencional pero, sobre todo, constituyen una quiebra en la eficacia normativa del convenio al permitir que éste sea alterado para permitir adaptarlo a las circunstancias particulares de las empresas.

La comprobación de que la eficacia normativa y general no es hoy una característica que pueda predicarse de manera absoluta de todo convenio colectivo, sino que tiene excepciones, derivadas básicamente, de las exigencias de flexibilidad y adaptabilidad, nos permite afirmar que se avanza a pasos agigantados hacia la contractualización del convenio. Tradicionalmente han sido dichas notas las que han hecho admitir que la regulación convencional estaba más imbuida de aspectos normativos que contractuales. Pero la introducción de elementos desestabilizadores, que hacen primar la situación actual y real de las empresas y del mercado y que permiten configurar al convenio como un elemento clave a la hora de gestionar las relaciones laborales, permiten decantarnos por la idea de que éste se aleja cada vez más de las notas que lo caracterizaban como norma para acercarse cada vez más al contrato.

No obstante todo lo dicho, hay que tener muy presente que la pérdida de ciertas dosis de eficacia normativa y general no significa que el convenio deje de ser fuente del Derecho del Trabajo. No se han producido reformas en el art. 3 ET, que permanece inalterado, e incluso el propio legislador, consciente de las elevadas dosis de disponibilidad que se han otorgado a los sujetos destinatarios del convenio para admitir o no la aplicabilidad de éste en un determinado ámbito, ha intentado habilitar otros mecanismos que contrarresten la pérdida de eficacia normativa derivada de la pérdida de la estabilidad que lo caracterizaba.

En primer lugar, se ha producido una ampliación del espacio competencial que ocupa el convenio colectivo[18], lo que lo distingue de otros instrumentos reguladores que disponen de un reducido espacio competencial, como ocurre en el caso de los acuerdos de empresa. Si algo ha potenciado la reforma ha sido la asunción de nuevos contenidos por parte de la autonomía negocial, señaladamente la regulación de procedimientos autónomos de solución de conflictos (art. 85.2 y 91 ET).

Y en segundo lugar, la normatividad se ve garantizada por la regulación contenida en el apdo. 4 del art. 82 ET, cuando afirma que "el convenio que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel", aplicándose "íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio". Ambas

[18] CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, op. cit. pág. 103.

regulaciones ponen de manifiesto que el convenio colectivo sigue teniendo eficacia normativa, como mantuvimos anteriormente, encontrándose sólo diluida respecto de la amplitud que la caracterizaba antes de la reforma. No obstante no puede entenderse que los cambios que se han producido, y que afectan a su eficacia, impliquen que el convenio haya dejado de ser el instrumento idóneo por excelencia para regular las relaciones laborales. Pero qué duda cabe que los cambios operados en la legislación laboral sí imponen tomar en consideración la idea de que ha producido una transformación en su régimen jurídico que determina la imposibilidad de seguir considerándolo tal y como se ha hecho tradicionalmente. En definitiva, se impone la necesidad de primar su carácter negocial frente a su carácter normativo, sobre todo a los efectos de su gestión e interpretación[19].

## 3. La estabilidad del convenio

El carácter normativo del convenio necesita para su eficacia real que la legislación laboral garantice un equilibrio entre la adaptabilidad y la flexibilidad del convenio y que a su vez regule elementos que permitan dotarle de un contenido estable y permanente durante todo el tiempo que dure su vigencia. La dicotomía entre adaptabilidad-estabilidad, aunque en un primer momento pueda resultar irresoluble, resulta solucionada a través del engarce por el legislador laboral de preceptos que dotan al convenio de las necesarias dosis de estabilidad junto con otros que le dotan de la capacidad de adaptarse a las realidades cambiantes del entorno económico. De ello se deriva la configuración de un convenio que, a pesar de estar caracterizado por las notas de temporalidad y de intangibilidad de sus contenidos, contiene altas dosis de flexibilidad, que le vienen impuestas desde la propia regulación estatutaria, a través del nuevo régimen legal de la estructura de la negociación colectiva, de la posibilidad de inaplicar determinados contenidos convencionales en el ámbito empresarial si ello resulta necesario, así como de la modulación de la aplicabilidad de principios como los de *pacta sunt servanda* y *rebus sic stantibus*.

### 3.1. Las atenuaciones en la estabilidad convencional

#### 3.1.1. La intangibilidad de sus contenidos

La normatividad del convenio ha sido garantizada desde la legislación mediante la intangibilidad de sus contenidos[20], siendo una de las tres formas de intervención legislativa dirigidas a dar fuerza a los convenios para desarrollar su fun-

---

[19] DURÁN LÓPEZ, F. *El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva*, op. cit. pág. 151.

[20] CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, op. cit. pág. 103.

ción de tutela de los trabajadores. Las otras dos son, a saber, la eficacia *erga omnes* y la utilización de una legislación de desarrollo que cree áreas garantizadas de negociación[21]. Sólo cuando los pactos contenidos en convenio colectivo resultan aplicados tal y como se negociaron se consigue su eficacia.

La intangibilidad de los contenidos convencionales ha sido institucionalizada en nuestro ordenamiento a través de diferentes mecanismos[22], que inciden sobre el contenido convencional y sobre su aplicabilidad en el tiempo. La aplicación al contenido convencional de la regla pacta sunt servanda (art. 82.3 ET), la exigencia de deber de negociar (art. 89.1 ET), la prohibición de concurrencia del art. 84 ET y el deber de paz impuesto por el art. 11.c) RDLRT, determinan desde la legislación la imposibilidad de llevar a cabo alteraciones que afecten al contenido del convenio tal y como fue estipulado por la comisión negociadora. A ellos se unen otras dos reglas estabilizadoras, como son la prórroga anual del convenio en caso de ausencia de denuncia (art. 86.2 ET) y la ultraactividad de su contenido normativo (art. 86.3 ET).

Como tendremos ocasión de analizar con detenimiento, en el epígrafe siguiente, todos estos mecanismos han resultado alterados tras la reforma, en mayor o menor medida, produciendo una quiebra del principio de intangibilidad convencional lo que, obviamente, repercute en la eficacia normativa del convenio y en su vinculabilidad, al ser, como se ha dicho, un presupuesto de su normatividad. Asistimos en la actualidad a una quiebra de la noción de estabilidad que tradicionalmente había caracterizado al convenio colectivo, como consecuencia de su carácter normativo. Se ha producido, por tanto, una revisión de su carácter "estático" a través de dos vías. En primer lugar, al posibilitarse la introducción de elementos que permitieran disponer de su contenido, de tal manera que fueran los propios negociadores convencionales los que introdujeran en su texto mecanismos de adaptación que permitieran mantenerlo constantemente actualizado. Y, en segundo lugar, haciendo lo propio con la alteración de su contenido por pactos colectivos de naturaleza diversa, dejando su integridad en manos de sus destinatarios.

El objetivo de las medidas legislativas flexibilizadoras es, por tanto, doble. Por un lado, se pretende erosionar la permanencia en el tiempo que los anteriores preceptos estatutarios garantizaban a los convenios colectivos y para ello se reforman los arts. 82.4, 86.4 y 86.3 ET, permitiéndose así que la negociación de un nuevo convenio pueda hacer tabla rasa de los derechos reconocidos en el anterior, por el hecho de que lo deroga en su integridad[23] e introdu-

---

[21] GUIGNI, G. *Negociación colectiva en el ordenamiento constitucional*, op. cit. pág. 63.

[22] Denominados "mecanismos institucionales de estabilización" por MARTÍN VALVERDE, A. *Estructura y proceso de la negociación colectiva*. EST-18/1992, pág. 25.

[23] Introduciendo lo que VALDÉS DAL-RE, F. *Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva*. RL 17-18/1994, denomina "negociación concesiva".

ciendo la ultraactividad dispositiva. Por otro lado, se pretende fomentar la descentralización negocial, sobre la idea de que el desplazamiento de los procesos de negociación hacia espacios diferenciados y cada vez más concretos provocará un enriquecimiento de los contenidos convencionales que pondrá fin a la homogeneidad de las condiciones de trabajo que la centralización de la negociación producía. Con este objetivo se crea una nueva estructura de la negociación colectiva, por la vía de la modificación del art. 84 ET y se permite a su vez, que el convenio pueda ser modificado por instrumentos no estrictamente convencionales, de la mano de los arts. 41.2, 82.3 y 91 ET.

### 3.1.2. La atenuación de la disponibilidad en la sucesión de los convenios

El convenio colectivo es un instrumento de regulación de condiciones de trabajo de naturaleza intrínsecamente temporal. La idea de la temporalidad es un elemento interno de la propia norma colectiva, que carece de vocación de permanencia, ciñendo su eficacia a espacios limitados[24]. Es la propia autonomía colectiva la que determina la vigencia de los convenios y, aunque en la actualidad se tiende a ampliar cada vez más los espacios temporales en los que éstos se encuentran vigentes, ello se debe más a un ahorro de energía (debido a lo dilatado de las negociaciones convencionales) que a un intento de imponer regulaciones duraderas, que no satisfacen ni a trabajadores ni a empresarios. Para los primeros, es de vital importancia que, los convenios sean renovados para que no se desfasen, sobre todo en materia retributiva y de ordenación del tiempo de trabajo; para los segundos, también lo es la necesidad de acomodar los pactos a las cambiantes realidades económicas y tecnológicas.

La temporalidad convencional determina que la intangibilidad que caracteriza al contenido convencional impide que los pactos colectivos permanezcan inalterados durante largos períodos de tiempo[25]. Es la Ley la encargada de velar por el establecimiento de medidas que permitan que las exigencias de estabilidad no pongan freno a la sucesión convencional, lo que básicamente se lleva a cabo a través del juego de los art. 82.4 y 86.4 ET, que introducen en el ordenamiento laboral el principio de modernidad[26]. Se estaría afirmando, por

---

[24] Como afirma RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *La aplicación en el tiempo del convenio colectivo*. RL I/1986, pág. 20-ss.

[25] El convenio colectivo es una disposición reguladora de situaciones coyunturales en el mercado de trabajo, por lo que sus cláusulas suelen tener en principio una vigencia limitada en el tiempo, variable según la materia regulada. De ahí que, desde una perspectiva histórica, pueda decirse que los convenios colectivos de una misma unidad de negociación crean, rehacen y deshacen continuamente los distintos preceptos o elementos normativos de un conjunto más o menos rico de normas paccionadas. V.gr. MARTÍN VALVERDE, A. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 2002, pág. 364.

[26] Principio puesto de relieve por el TS en su Sentencia (social) de 9 de julio de 1999 (A.6161), llamado también principio de orden normativo por RIVERO LAMAS, M. *Estructura y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa).* DL 43/1994, pág. 50. Con anterioridad a la reforma de 1994, el Tribunal Supremo mantuvo que "salvo los supuestos de prórroga a que se refiere el art. 86 ET, los convenios colectivos limitan su vigencia al ámbito temporal pactado, sin que, vencido éste y sustituido el convenio por otro posterior, puedan mantener eficacia cláusulas de aquél, que fueran contrarias a las mantenidas en éste, incluso cuando la nueva cláusula com-

tanto, el carácter no necesariamente meliorativo del convenio posterior[27], con la consecuencia inevitable de que los sujetos colectivos, al negociar un nuevo convenio, puedan hacer tabla rasa de los contenidos y derechos fijados en el inmediatamente anterior.

No obstante, el juego de los artículos citados no puede ser entendido de un modo tan literal, dado que ello sería tanto como admitir la capacidad de los sujetos negociadores de disponer de todos los derechos reconocidos en el convenio anterior, independientemente de su naturaleza (legal, reglamentaria, etc.) y ámbito de actuación (colectivo o individual). Para determinar el alcance de la temporalidad y del principio de irretroactividad, que es, en definitiva, el que se consagra en los arts. 82.4 y 86.4 ET (ambos redactados por LRET), ha de realizarse un análisis conjunto de los mismos poniéndolos en concurrencia con otros principios constitucionales, como el consagrado en el art. 9.3 CE. De este modo, podremos dilucidar si es posible que la pretendida intangibilidad de los contenidos convencionales se superponga, en algún momento, a la temporalidad propia del convenio.

Existen elementos que nos permiten afirmar que es posible matizar la temporalidad. Los arts. 86.2 y 3 ET así lo permiten al tratar de amortiguar los efectos de la pérdida de vigencia del convenio, concediéndose a los sujetos negociadores la posibilidad de señalar los términos en los que, una vez finalizada la duración pactada, se producirá la prórroga de su contenido, e incluso de qué parte de su contenido, si normativo u obligacional. Pero los datos claves en este tema vienen de la mano de los arts. 86.4 y 82.4 ET. Aparentemente redundantes, pero complementarios en realidad, el art. 82.4 ET precisa los términos del art. 86.4 ET, al utilizar éste la expresión poco afortunada "aspectos". Una interpretación conjunta de ambos derechos determina la total disponibilidad por el nuevo convenio de los contenidos y derechos reconocidos por el anterior y también los ya generados o perfeccionados durante su vigencia, salvo que sean las propias partes las que determinen su aplicabilidad mediante una prórroga del mismo, manteniéndose así las condiciones más beneficiosas de carácter convencional[28].

---

parada con la precedente, pudiera ser considerada menos favorable, ya que no parece pueda ser considerado como principio informador del ordenamiento laboral, el principio de irreversibilidad. Consiguientemente, el valor normativo que corresponde a los convenios colectivos estatutarios determina junto a la sucesión de convenios colectivos la aplicación del vigente, pues esto es lo que procede conforme al principio de modernidad" (STS (Social) unif. doctrina de 11 de mayo de 1992, A. 3542). No obstante, esta sentencia ha sido corregida por otra posterior, dictada ya bajo la nueva LET. Concretamente, la STS (Social) de 26 de junio de 1998 (A. 5790).

[27] MARTÍNEZ ABASCAL, V. A. *La vigencia del convenio colectivo estatutario*. REDT 100, pág. 1519.

[28] MARTÍNEZ ABASCAL, V. A. *La vigencia del convenio colectivo estatutario*, op. cit. pág. 1519.

Llegado a este punto, no hay duda de que la finalidad de estos artículos es la de establecer la irretroactividad de los contenidos convencionales como la norma que rige su sucesión, configurándose la retroactividad de estos como una excepción[29]. Pero la conjugación de ciertos principios constitucionales y civiles permiten introducir límites en el principio de modernidad, que hacen primar la estabilidad convencional sobre la temporalidad, aunque, insistimos, sólo de manera parcial, esto es, que van a permitir que el principio de retroactividad juegue en la sucesión convencional, aunque restringido en ámbito material.

A pesar de los términos utilizados por el art. 82.4 ET, no puede admitirse la aplicabilidad sin limitaciones del principio de irretroactividad. La prohibición de retroactividad del art. 9.3 CE debe entenderse como incidencia de la nueva ley en los efectos jurídicos ya producidos respecto de situaciones anteriores[30]. Por tanto, respecto de los derechos nacidos y consolidados en virtud de una norma precedente e incluso respecto de derechos que no se han realizado íntegramente en el momento de entrada en vigor de la nueva ley y respecto de los cuales los efectos jurídicos no se han agotado. Consecuencia de ello para el ámbito de sucesión de los convenios, es que los posteriores deberán respetar los derechos de carácter individual nacidos, causados o consolidados conforme a la regulación convencional anterior[31]. Si bien es cierto que los sujetos negociadores gozan de potestad para disponer de los derechos reconocidos en disposiciones legales y reglamentarias, por el juego del principio de norma mínima regulado en el art. 3.3 ET[32], eso mismo no resulta predicable respecto de la totalidad de los derechos convencionales reconocidos en el convenio precedente. Quedarían, no obstante, al margen los derechos colectivos incluidos en el convenio anterior, respecto de los que seguirían jugando el principio de irretroactividad, pudiendo disponerse de ellos totalmente en las negociaciones posteriores.

El principio de seguridad jurídica, reconocido por la Constitución en el art. 9.3, permite introducir otro elemento de estabilidad en la temporalidad convencional[33]. Este principio, entendido como la suma equilibrada de los principios de certeza, legalidad, jerarquía, publicidad normativa, irretroactividad de lo no favorable e interdicción de la arbitrariedad, permite promover el orden

---

29 Opinión también mantenida por GALIANA MORENO, J. M. *Notas sobre la vigencia, aplicación e interpretación del convenio colectivo*. RMTAS 3/1997, págs. 196-197.

30 STCO 42/1986, de 10 de abril.

31 SSTCO 42/1986, de 10 de abril; 99/1987, de 11 de junio; 227/1988, de 29 de noviembre. Y exigiendo la necesidad de que los derechos no sólo hayan nacido sino que también se hayan consolidado bajo el convenio colectivo anterior, STS (Social) 7 de abril de 1993.

32 MARTÍNEZ ABASCAL, V. A. *La vigencia del convenio colectivo estatutario*, op. cit. pág. 1521.

33 ARADILLA MÁRQUEZ, M. J. *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*. Tirant Lo Blanch. Valencia. 1999.

jurídico, la justicia y la igualdad en libertad[34], impidiendo que los poderes públicos modifiquen arbitrariamente situaciones jurídicas preexistentes[35]. Se garantiza así la confianza de los cuidadanos pueden tener en la observancia y respeto de las situaciones derivadas de la aplicación de normas válidas y vigentes[36]. Pero no ha de perderse de vista la tradicional importancia del convenio colectivo como instrumento consolidador de derechos subjetivos en el ámbito de lo laboral. Si el principio de retroactividad juega respecto de las normas legales y reglamentarias, siempre que no contengan restricciones o puedan perjudicar a aquellos a los que se pretenden imponer, más aún debe observarse esta regla respecto de los convenios colectivos, en cuanto normas especializadas de regulación en el ámbito de lo laboral, con un papel, a veces, mucho más importante que el de las propias normas heterónomas. De este modo, su función sería la de garantizar en el ámbito de la sucesión convencional que situaciones jurídicas creadas al amparo de convenios precedentes no estén al socaire de lo estipulado en los convenios posteriores, sino que los primeros produzcan los efectos deseados por sus negociadores y firmantes. Con ello se asegura que la previsibilidad que subyace bajo este principio, en relación con las situaciones creadas al amparo de una regulación existente en un momento determinado, quede indemne frente a cualquier cambio normativo o convencional que pueda producirse[37].

El principio de seguridad jurídica jugaría como lo que es: como garantía que permitiría al destinatario del convenio poder invocar derechos consolidados por convenios anteriores. Por ello, abogamos por la necesidad de mantener estables aquellos derechos que hayan sido consolidados bajo los auspicios del convenio anterior, a título de derechos adquiridos, como parte integrante del patrimonio del trabajador[38].

Por último, también modulan el principio de irretroactividad los principios recogidos en las Disposiciones Transitorias Primera y Segunda del Código Civil, normas básicas de nuestro ordenamiento que regulan las consecuencias de la sucesión y modificación de disposiciones jurídicas y por ello también de la sucesión de las normas estatuidas en dos convenios colectivos sucesivos[39].

---

[34] STCO 27/1981.

[35] SSTCO 134/1988; 133/1989.

[36] STCO 147/1986.

[37] STCO 36/91.

[38] La STCO 108/1986, así parece confirmarlo si la interpretamos en sentido contrario. En ella se dispone que sólo puede afirmarse que una norma es retroactiva a los efectos del art. 9.3 CE cuando incide sobre relaciones consagradas y afecta a situaciones agotadas y no puede hablarse de limitación de derechos que no existen. Por tanto, según interpretamos, los derechos adquiridos y consolidados bajo la anterior regulación convencional, deben ser mantenidos cuando se produce la sucesión convencional. En el mismo sentido opina, CORREA CARRASCO, M. últ. op. cit. págs. 115-116. En contra, RIVERO LAMAS, M. últ. op. cit. pág. 53.

[39] STS (Social) 26 de junio de 1998 (A. 5790).

Según aquellas disposiciones "*se regirán por la legislación anterior al Código* (entiéndase convenio colectivo vigente) *los derechos nacidos según ella, de hechos realizados bajo su régimen, aunque el Código* (convenio posterior) *los regule de otra manera o no los reconozca*", de manera que todos "*los actos y contratos celebrados bajo el régimen de la legislación* (norma convencional) *anterior, y que sean válidos con arreglo a ella, surtirán todos sus efectos según la misma*". La aplicación de estos artículos hace modular la interpretación de las normas contenidas en el Estatuto sobre sucesión convencional. Si bien es totalmente lícito y conforme a la ley que un convenio colectivo modifique o altere las normas reguladoras fijadas en otro anterior, las cláusulas que se contienen en el convenio negociado en segundo lugar sólo resultarán de aplicación a situaciones nacidas al amparo de la regulación convencional anterior si así se estipuló de forma nítida y clara en él.

Asimismo, cuando las disposiciones de cada convenio colectivo difieran entre sí, se aplicarán a las específicas situaciones constituidas durante el tiempo de vigencia del correspondiente convenio, y se siguen aplicando mientras tal situación jurídica perviva, aunque ello suceda durante la vigencia de varios convenios distintos. Por tanto, el sólo hecho de que la regulación resulte modificada, no obliga a aplicar sin más la nueva norma a situaciones nacidas con anterioridad[40]. Las Disposciones Transitorias I y II Código Civil configurarían así una nueva excepción al principio de irretroactividad, manteniendo la estabilidad convencional respecto de supuestos producidos con anterioridad a su publicación, vigente, por tanto, otra norma anterior.

En definitiva, la naturaleza temporal del convenio no elimina la necesidad de que ciertos contenidos permanezcan estables durante el período de vigencia. Pero al demostrarse que el principio de modernidad es la regla sobre la que asienta en la actualidad la sucesión convencional, nos permite afirmar que la estabilidad ya no es la nota que caracteriza a sus contenidos. La flexibilidad, entendida ahora como la capacidad para hacer tabla rasa de la mayor parte de los derechos reconocidos en convenios anteriores, exige que los sujetos negociadores se vean libres de ataduras a la hora de negociar los nuevos acuerdos, permitiendo así hacer frente y dar soluciones de presente a las necesidades que existan en el momento mismo de la concertación.

---

[40] STS (Social) de 26 de junio de 1998 (A. 5790). Concretamente, en este sentencia el Tribunal Supremo analiza un supuesto de excedencia voluntaria nacida al amparo de un convenio colectivo, al que le sucede otro que no contempla los derechos que contenía el primero. Por ello, el TS admite que las nuevas normas sólo serán aplicables a las situaciones de excedencia nacidas al amparo de la norma anterior si tales normas lo establecen expresamente. En caso contrario, se le seguirán aplicando las normas que se contienen en el convenio anterior. Esta doctrina ha sido seguida también por los Tribunales Superiores de Justicia. Vid. STSJ (Social) de 26 de mayo de 2000 (AS.4091); SSTSJ (Social) Cataluña de 5 de diciembre de 2000 (AS.702), de 25 de octubre de 2001 (AS.35) y de 7 de diciembre de 2001 (AS. 739); STSJ (Social) de 9 de enero de 2001 (AS.47);

### 3.1.3. La atenuación de la estabilidad en las normas que regulan la ultraactividad de los contenidos convencionales

Otro ámbito de regulación en el que existe una tensión entre intangibilidad y temporalidad es el de las normas que regulan la duración del convenio colectivo: art. 86 ET. Básicamente, el espíritu del legislador ha sido el de otorgar una duración pactada del convenio a la par que evitar vacíos de regulación. Por ello, para el caso de que ese pacto exista, se ha supeditado la pérdida de vigencia a la existencia de denuncia entre las partes (art. 86.2 ET), produciéndose, en caso contrario, la prórroga automática del contenido convencional por períodos sucesivos de un año. Con ello se pretende evitar que, en tanto se estipula un nuevo convenio, se produzcan situaciones carentes de regulación. La exigencia de estabilidad de los contenidos convencionales determina que, más allá de la denuncia, se permita seguir aplicando el contenido normativo, aún cuando haya mediado la denuncia "hasta tanto no se logre acuerdo expreso"[41]. El art. 86.3 ET contiene dos reglas distintas: una atribución específica a la autonomía colectiva de competencia plena para decidir del modo que tenga por conveniente el destino de las cláusulas normativas del convenio vencido mientras no sea sustituido por otro, y una regla supletoria de derecho dispositivo de pervivencia provisional o "ultraactividad" para el caso de que las partes del convenio no hayan previsto nada al respecto. La eficacia prorrogada provisional de las cláusulas normativas persigue el propósito de conservación del acervo convencional y la evitación de tensiones en la sucesión de convenios[42].

No obstante, el intento de asegurar la estabilidad de los contenidos convencionales, aún denunciado el convenio, ha sido en cierta medida atenuado tras las últimas reformas, aumentándose la disponibilidad de los sujetos negociadores en esta materia[43]. Consciente el legislador de que la ultraactividad puede provocar el embotamiento del estímulo a la renovación de los contenidos normativos ya acordados[44], ha introducido modulaciones a las normas que imponían la estabilidad de los aspectos ya regulados. En primer lugar, se hacen disponibles las normas sobre ultraactividad[45], al facultarse a los propios negocia-

---

[41] Acuerdo que SALA FRANCO, T./ ALBIOL MONTESINOS, I. *Derecho Sindical*. Tirant Loblanch. 1998, pág. 347, identifican, no sólo con acuerdo revisorio, sino también como acuerdo sustitutorio, esto es, el acuerdo de aplicar en ese ámbito el convenio de ámbito superior.

[42] MARTÍN VALVERDE, A. / RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. / GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. 1998, pág. 363.

[43] CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, op. cit. pág. 118.

[44] Para el Tribunal Supremo (Social), el contenido normativo "comprende tanto las normas de relación que tienen por objeto definir las condiciones de trabajo como la acción asistencial o el ejercicio de los derechos colectivos y, también las reglas que definen los propios ámbitos del convenio, en contraposición a las cláusulas obligacionales que apunta, claramente, a los deberes de paz laboral a cargo de quienes han negociado el convenio" (STS 16-6-1998, A. 5398).

[45] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El alcance material de la ultraactividad de los convenios denunciados*. RL 13/1999, pág. 15.

dores para que determinen los términos en los que se produce la prórroga del convenio y el alcance que la misma tendrá sobre los contenidos normativos y obligacionales, configurándose la regla contenida en el art. 86 ET, como supletoria[46]. Y, en segundo lugar, la estabilidad sólo está dirigida hacia los contenidos normativos, que son los únicos que permanecen inalterables en ausencia de pacto. No significa ello que los obligacionales no puedan contar con la misma estabilidad[47], pero para ello se necesita el acuerdo expreso de los negociadores plasmado en el convenio que se denuncia[48]. Con ello el legislador prima las exigencias de cambio sobre la intangibilidad de los contenidos, ya que son las cláusulas estrictamente contractuales (las obligacionales) las que son eliminadas tras la denuncia, liberando a las partes de los compromisos que pudieran frenar la negociación.

## 3.2. Instrumentos legales que permiten hablar de una quiebra en la estabilidad convencional tras la reforma de 1994

### 3.2.1. La concurrencia de convenios

La eficacia normativa del convenio colectivo resulta garantizada desde la Ley por la atribución de garantías que permiten, no sólo que sus contenidos se mantengan inalterables durante el tiempo que esté vigente, sino también que no resulten afectados por otros convenios[49]. La libertad de elección de la unidad de negociación por parte de los sujetos legitimados para ello determina que en un mismo ámbito personal, temporal y espacial puedan existir una dualidad de regulaciones convencionales, aplicables ambas en principio. Por ello, para impedir o para resolver de un modo previo el conflicto, la LET dispone de reglas que garantizan la aplicabilidad del convenio y, por tanto, su efectividad en el ámbito en el que fue negociado. Las normas sobre concurrencia tienen, en definitiva, la virtualidad de asegurar la inafectabilidad de los contenidos convencio-

---

[46] GALIANA MORENO, J. M. *Notas sobre la vigencia, aplicación e interpretación del convenio colectivo,* op. cit. pág. 197.

[47] En opinión de CASAS BAAMONDE, M. E. / ALONSO OLEA, M. *Derecho del Trabajo*. Civitas. 1999, pág. 875, los sujetos negociadores pueden, tanto parcelar el contenido normativo de manera que sólo ciertas materias gocen de ultraactividad, como añadir al mismo cláusulas de naturaleza obligaciones, ya que las partes pueden prolongar voluntariamente la vigencia del contenido obligacional, según pusieron de manifiesto las SSTS de 12-4-1995 y 20-12-1995.

[48] La naturaleza del "acuerdo expreso" es de lo más variada, incluyendo todo producto negocial derivado de la autonomía colectiva que resulte idóneo para llevar a cabo la renovación o revisión del convenio objeto de prórroga provisional. En consecuencia, la expresión controvertida abarca tanto convenios estatutarios, como extraestatutarios, acuerdos de adhesión a otro convenio, o un acuerdo concreto de fin de la vigencia prorrogada del convenio que, al tiempo, establezca la clase de instrumento convencional aplicable. V.gr. MARTÍNEZ ABASCAL, V. A. *La vigencia del convenio colectivo estatutario*, op. cit. pág. 1519.

[49] La inmodificabilidad y la inafectabilidad son los dos elementos esenciales de la intangibilidad.

nales durante todo el tiempo en el que se mantienen vigentes, asegurándose con ello la eficacia normativa del convenio en todo su ámbito de aplicación[50].

Con anterioridad a la reforma, la dialéctica entre el valor estabilidad y el valor renovación no se resolvía a favor de uno en perjuicio de otro. La primera no comportaba un tratamiento de favor o disfavor hacia ciertas unidades contractuales. La estructura de la negociación colectiva vigente en ese momento no se entendía como intangible, sino necesitada de actualización. Y para ello los sujetos colectivos contaban con el art. 83.2 ET, a través del cual podían modificar toda la red de unidades contractuales procedentes de épocas anteriores, introduciendo nuevas unidades. Pero una vez producida esta reestructuración, debería permanecer estable hasta tanto no volviera a ser cambiada por sujetos legitimados para ello[51].

Con esta finalidad, se concretó en el art. 84 ET la prohibición de concurrencia, mantenida en el párrafo 1º tras la reforma de 1994, que asignaba un papel decisivo a la cronología de los convenios, imponiéndose la obligación de no alterar su contenido mientras se mantuvieran vigentes[52]. Se fijaba así el principio *prior in tempore* como regla general a aplicar en caso de concurrencia convencional, atribuyéndose preferencia aplicativa al convenio anterior, asegurándose así el principio *pacta sunt servanda.* Y en lo que a la estabilidad con-

---

50 Según la opinión de CORREA CARRASCO, M. últ. op. cit. pág. 125, ello se lleva a cabo, preservando el ámbito de aplicación y garantizando una regulación estable, porque la preservación del convenio confirma la "soberanía" del poder normativo de las partes, a la par que confirma su vinculabilidad para el conjunto de las relaciones sometidas.

51 Tal y como explica VALDÉS DAL-RE, F. *Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva.* RL I/1995, págs. 267-268.

52 Según la STS 19-1-1992 (A. 133), la prioridad cronológica no atribuye " de una vez por todas mejor derecho de negociación colectiva a unos u otros sujetos negociadores para la regulación de un aspecto normativo o condición de trabajo; la regla del art. 84 (actual 84.1 ET) de respeto o no afectación al convenio colectivo ya elaborado solo alcance lógicamente durante su vigencia; y en principio, de acuerdo con el art. 86 ET, los convenios son normas temporales o de duración determinada. No tiene sentido por ello, remontarse a los orígenes de la negociación de uno y otro para averiguar cuál de ellos ha regulado antes la materia (objeto de litigio) (...); en cada vencimiento del término del convenio se abre la posibilidad de revisión de sus distintas cláusulas". Los problemas se plantean a la hora de determinar el momento en el que se inicia la prohibición y el día que finaliza. Respecto del *dies a quo*, existen varias posibilidades barajadas por la doctrina y por la jurisprudencia, sin que se vislumbre un criterio unitario. Se admiten por los tribunales la fecha de comunicación del inicio de la negociación pero sólo en los supuestos de continuación de la concertación de una unidad de negociación anterior (STS 29-1-1997, A. 909), la de la publicación (STSJ (Social) Andalucía/Málaga de 3-4-1995, AS. 1480); STSJ (Social) País Vasco de 21-3-1995, AS. 1226), la de la firma del acuerdo (STSJ (Social) La Rioja de 6-7-1993, AS.3225), la que decidan las partes (STSJ (Social) 10-6-1998 (AS. 2829). En nuestra opinión, si bien no cabe duda de que el convenio adquiere eficacia una vez publicado en el BOE, ello no quita para que las partes puedan fijar que empiece a desplegar efectos con anterioridad, ya que la duración de los convenios está en manos de los sujetos que los negocian y, en consecuencia, también lo está el momento en el que quieren que empiecen a surtir efectos. Respecto del *dies a quem*, la opinión de la doctrina y de la jurisprudencia es unánime: la prohibición de afectación sólo se extiende durante su vigencia y, por tanto, a la llegada de la fecha establecida, una vez que el convenio ha sido denunciado, la prioridad desaparece, no afectando, por ello, a aquellos otros que se encuentren en fase de ultraactividad. Tras la denuncia, las partes podrán negociar sin provocar la concurrencia del art. 84.1 ET. Ver opinión de GARCÍA-PERROTE, I. *La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores*. AA.VV. Estructura de la negociación colectiva. MTSS. 1996, pág. 41; MOLINA NAVARRETE, C. *La nueva dialéctica afectación/desafectación entre convenios y estructura de la negociación tras las reformas laborales de 1994 y 1997*. RL 5/1999, pág. 33, en concordancia con SSTS (4ª)29-1-1992 (A. 133), 23-10-1995 (3233).

vencional se refiere, la prohibición de concurrencia se erigió en una garantía más de la eficacia de los pactos contenidos en el convenio, dotándoles de la intangibilidad necesaria frente a las interferencias de instancias que no lo negociaron[53]. La aplicabilidad del convenio posterior inferior quedaba aplazada[54], no aplicándose a las unidades ya cubiertas por el convenio anterior[55] hasta tanto éste no resultase derogado.

La reforma del noventa y cuatro tuvo la virtualidad de introducir elementos que han convertido en dispositiva la prohibición de concurrencia, produciéndose, como consecuencia de ello, una importante quiebra del principio de intangibilidad convencional, pero ya antes de la LRET se podían admitir excepciones a la prohibición de afectación. La relativización de dicha regla prohibitiva tras la reforma, por el juego del párrafo 2 del art. 84 ET[56], ha venido a socavar aún más el principio de la estabilidad convencional. Originariamente, el Estatuto de los Trabajadores ya admitía excepciones a la prohibición de afectación a través de la concurrencia autorizada por vía del acuerdo de las partes. La expresión incluida en el art. 84.1 ET "salvo pacto en contrario" ya permitía la relativización de la citada prohibición, pudiéndose fijar la exclusión del principio *prior in tempore* a través de un Acuerdo Marco[57], o en cualquier convenio, a pesar de que éste no pueda ordenar la estructura de la negociación colectiva ni las reglas de concurrencia convencional[58], en los que se acordara la posible afec-

---

53 ARADILLA MARQUÉS, M. J. La indisponibilidad del convenio y sus límites, op. cit. pág. 54

54 Aunque el criterio predominante de la jurisprudencia es el de declarar la nulidad o ineficacia del convenio inferior concurrente, (por todas, vid. SSTS (4ª) de 2-4-1998, A. 879, y de 18-2-1999, A. 2600), no creemos que esta opción pueda admitirse de manera tan radical. La prohibición de concurrencia sólo afecta a la aplicabilidad de dos normas en un mismo ámbito de negociación, pero no a su validez. El convenio posterior es válido, pero inaplicable hasta que cese la vigencia del anterior, que es lo que prohibe el art. 84.1 ET. Una vez denunciado y vencido el que se negoció en primer lugar, entra en aplicación el segundo, cosa imposible si se determina su nulidad por afectar al anterior.

55 MARTÍN VALVERDE, A. *Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo*. AA.VV. Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Edersa. 1995, pág. 78; DESDENTADO BONETE, A. *La concurrencia de convenios tras la reforma laboral de 1994*. AA.VV. Negociación Colectiva (II), CGPJ. 1995, pág. 163. Para este autor, el art. 84.1Estatuto de los Trabajadoreslo que establece es una preferencia aplicativa, ya que la nulidad resultaría lógica en el marco de una prohibición de negociación, pero no cuando dicha negociación se admite. Por tanto, el convenio afectante no desaparece, sino que queda a la espera de poder entrar en el ámbito de negociación vedado.

56 Esta regla es indisponible por las partes, al ser de derecho necesario según la STS (4ª) de 22-9-1998.

57 No ha sido pacífica en la doctrina la opinión de que el "pacto en contrario" haya de establecerse necesariamente en Acuerdo marco. ALONSO OLEA, M. *El Estatuto de los Trabajadores: texto y comentario breve*. Civitas. Madrid. 1980, pág. 261, admitió que la citada expresión alude únicamente a las posibles reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distintos ámbito contenidos en los acuerdos del art. 83.2 ET; mientras que MARTÍN VALVERDE, A. *Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo*. AA.VV. Comentarios al las leyes laborales. Edersa. Madrid. 1985, pág. 46-ss, opinó que dicha expresión sólo se refería a que la prohibición de afectación era dispositiva para cualquier tipo de convenios. No obstante, el citado autor rectificó su opinión tras la reforma del 94, admitiendo que dicha expresión alude solamente a las posibles reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de ámbito distintos de los Acuerdos Interprofesionales del art. 83.2 ET, vinculando dichas cláusulas con la referencia que a tal artículo efectúa el art. 84.1Estatuto de los Trabajadores(v.gr. MARTÍN VALVERDE, A. *Concurrencia de los convenios...* (1995), op. cit. págs. 76-78).

58 SSTS 909/97; 2600/99; 2-4-1998

tación de un convenio colectivo durante su vigencia[59]. Asimismo, la prohibición de afectación podía verse conculcada si el convenio anterior se abstenía de regular determinadas materias, permitiendo así que fueran reguladas por otros convenios posteriores de ámbito inferior, e incluso aquéllo era posible autorizando relaciones de complementariedad o supletoriedad.

Pero ha sido tras la LRET cuando la dispositividad del párrafo 1 del art. 84 ET se ha acentuado al permitirse la afectación descentralizadora a través del art. 84.2 ET, que se configura como de aplicación prioritaria. La regla contenida en dicho precepto permite la emergencia de marcos territoriales descentralizados de relaciones laborales, formados en torno a convenios a los que la ley permite disponer de lo regulado en los de ámbito superior[60]. Con ella, cualquier convenio de ámbito superior a la empresa puede alterar lo pactado en un convenio de ámbito superior[61].

El citado párrafo 2º opera tanto sobre la prohibición general del art. 84.1 ET, como sobre las limitaciones que en materia de concurrencia pudieran haberse establecido en un Acuerdo Marco del art. 83.2 ET, determinando que la regla general de prohibición de concurrencia pueda ser excepcionada por dos vías: a) mediante un Acuerdo Marco sobre estructura de la negociación colectiva que establezca normas de concurrencia distintas del art. 84.1 ET; b) mediante un convenio de ámbito supraempresarial que afecte a lo regulado en un convenio de ámbito superior o en un Acuerdo Interprofesional del art. 83 ET. De este modo, la introducción del art. 84.2 por la LRET determina la sustrac-

---

[59] No obstante, esta posibilidad se ha perdido casi totalmente su virtualidad, ya que la regla del art. 84.2Estatuto de los Trabajadorespermite incluso poder inaplicar lo dispuesto en Acuerdos Interprofesionales anteriores. Así lo ha puesto de manifiesto la STS (4ª) de 22-9-1998 (A. 7576).

[60] GARCÍA-PERROTE, I. *La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores*, op. cit. pág. 44; CASAS BAAMONDE, M. E. *La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos*. RL 17-18/1994, pág. 308.

[61] Un sector de la doctrina (concretamente VALDÉS DAL-RE.F. últ. op. cit. pág. 294 y CASAS BAAMONDE, M.E. *Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva*. RL 17-18/1994, pág. 27), pretende excepcionar la aplicación del art. 84.2 Estatuto de los Trabajadores cuando las materias a regular sean procedimientos autónomos de solución de conflictos. Parten de la base de considerar que el art. 91.2 Estatuto de los Trabajadores y sus concordantes contienen una reserva material a favor de los Acuerdos Interprofesionales del art. 83 ET, de manera que sólo mediante dichos instrumentos podrán ser regulados. Ello traería como consecuencia que, vigente un Acuerdo Interprofesional, como los negociados en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas desde inicios de los años 90, los convenios posteriores de ámbito inferior no podrían apartarse de lo regulado en él. En nuestra opinión, la concurrencia de procedimientos de solución de conflictos regulados en el ámbito interprofesional con los regulados en ámbitos convencionales no se soluciona de un modo tan simple, sino que junto con las reglas del art. 84 Estatuto de los Trabajadores entran en juego las reglas sobre concurrencia y aplicabilidad que cada Acuerdo sobre solución de conflicto establece en su articulado (p.ej. ASEC sólo se aplica si es previamente suscrito en el sector). Sin ánimo de ser exhaustivos, porque es esta una materia compleja, diremos solamente que el art. 91.2 Estatuto de los Trabajadores no regula una reserva de ley a favor de los Acuerdos Interprofesionales, sino que se limita a declarar el carácter preferente que el ordenamiento quiere que tengan estos instrumentos a la hora de regular los procedimientos autónomos de solución de conflictos, pero ello no significa que los Acuerdos del art. 83 Estatuto de los Trabajadores sean los únicos que puedan proceder a su regulación. Preferencia no es equivalente a exclusividad, por lo que no puede entenderse que exista imposibilidad de ser negociados en niveles inferiores al Interprofesional. A esta opinión contribuye el hecho de que el art. 84.3 Estatuto de los Trabajadores no menciona como no disponibles en ámbitos inferiores a los procedimientos autónomos de solución de conflictos, luego, por ello, se permitiría que en su concreción los negociadores pudieran apartarse de los parámetros fijados en ámbitos superiores, lo cual sería imposible, si la regulación sólo se contiene a nivel interprofesional.

ción de eficacia colectiva a la distribución de competencias normadoras efectuadas en Acuerdos o Convenios Interprofesionales[62], entre los niveles superior anterior e inferior posterior, así como priva de eficacia normativa colectiva a los criterios de solución de conflictos de concurrencia que al amparo del art. 83.2 ET se hubieran podido convenir como derogación pactada del *principio prior in tempore*[63]. Cualquier unidad de negociación que, siendo superior a la empresa, sea inferior a aquella en la que se hubiese pactado la norma estructuradora queda legalmente habilitada como unidad apropiada de contratación[64]. A través de esta excepción a la regla general de no concurrencia los sujetos colectivos que negociaron el convenio de ámbito más amplio no están facultados para inmunizar lo dispuesto en él frente a lo acordado en convenios especiales de ámbito más reducido[65].

En conclusión, en todos los supuestos citados, que permiten introducir excepciones a la prohibición de concurrencia, lo que se está permitiendo es excluir la aplicabilidad del convenio anterior superior por sujetos distintos de los que lo negociaron y determinaron que debía ser aplicado en ámbitos más reducidos. Con ello lo que se consigue es que las cláusulas de convenios más amplios, anteriores en el tiempo, no pueden tener carácter imperativo, sino un mero valor dispositivo[66].

A pesar de que el principio *prior in tempore* sigue siendo de aplicación respecto de determinadas materias, las contenidas en el párrafo 3º del art. 84 ET[67], ya no es posible predicar que las normas sobre concurrencia tengan la virtualidad de garantizar la eficacia subjetiva del convenio, al regularse, con la regla

---

62 El art. 84.2 Estatuto de los Trabajadores excepciona en todo caso, es decir, pese a lo dispuesto en Acuerdo Marco estatal ordenador de la estructura de la negociación colectiva. Así lo ha mantenido de forma unánime la doctrina. Vid. por todos, CASAS BAAMONDE, M. E. *La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos*, op. cit. pág. 308; DESDENTADO BONETE, A. *La concurrencia de convenios tras la reforma laboral de 1994*, op. cit. pág. 78-ss.; MARTÍN VALVERDE, A. últ. op. cit. pág. 103; GONZÁLEZ ORTEGA, K. M. últ. op. cit. pág. 375.

63 VALDÉS DAL-RE, F. Últ. op. cit. pág. 274.

64 STS (4ª) de 22-9-1998. El problema puede plantearse respecto de un Acuerdo Interprofesional que al regular la estructura de la negociación colectiva fije la preferencia por los convenios de sector nacional para regular determinadas materias. En dicho supuesto, un convenio posterior de ámbito inferior, que reúna los requisitos del art. 84.2 Estatuto de los Trabajadores podrá disponer de dichas materias, pero sólo de aquellas que vayan en contra de lo regulado en el Acuerdo Interprofesional, apartándose por tanto de lo dispuesto en el mismo. Solamente tendrá virtualidad su regulación sobre los siguientes convenios colectivos inferiores: a) convenio de empresa o inferior a la empresa; b) convenio supraempresarial que no reúna los requisitos del art. 84.2 ET; c) convenios supraempresariales que traten materias recogidas en el art. 84.3 ET. Por tanto, las reglas sobre estructura de la negociación colectiva no rigen para convenios de ámbito superior a la empresa que no regulen materias del art. 84.3 ET.

65 VALDÉS DAL-RE, F. *Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva*, op. cit. pág. 87-ss.

66 VALDÉS DAL-RE, F. *Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva*, op. cit. pág. 87-ss.

67 Concretamente, las citadas en el párrafo 3 del art. 84 ET. Respecto de estas materias se excluye la competencia reguladora de los convenios concurrentes de ámbito inferior y en beneficio de su aplicación preferente. No rige respecto de ellas las reglas de concurrencia descentralizadoras (v.gr. CASAS BAAMONDE, M.E. *La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos*, op. cit. pág. 313).

dispuesta en el art. 84.2 ET, la facultad de afectación de los contenidos convencionales por sujetos distintos de los que lo negociaron. Aunque respecto de las materias del art. 84.3 ET se excluya la competencia reguladora de los convenios concurrentes de ámbito inferior, esta limitación competencial sólo opera de forma reducida, sólo respecto de los convenios de ámbito supraempresarial que hayan regulado dichas materias, impidiéndose con ello que puedan ser reguladas de modo distinto en otros de ámbito inferior[68]. Cualquier convenio de ámbito superior es susceptible de disposición por cualquier otro supraempresarial inferior, asegurándose así la inestabilidad del convenio anterior[69].

### 3.2.2. La modificación de las condiciones de trabajo estipuladas en el convenio

La eficacia normativa del convenio no sólo ha de estar garantizada mediante el establecimiento desde la Ley de elementos que impidan la modificación de sus contenidos, sino por la aplicabilidad de los mismos a todas las relaciones laborales que se correspondan con las determinadas por su ámbito de aplicación sin posibilidad de introducir en ellos alteraciones materiales. Con ello se garantiza que los contenidos convencionales gozarán de aplicación uniforme respecto de los contratos de trabajo celebrados entre trabajadores y empresarios vinculados por el convenio.

Pero la efectiva aplicabilidad de las condiciones laborales a los contratos de trabajo está condicionada por el hecho de que la relación contractual que existe entre trabajador y empresario es de tracto sucesivo, esto es, crea situaciones jurídicas que nacen con vocación de permanencia en el tiempo. Esta característica determina que dicha relación no se agota en el momento de realizar la prestación laboral sino que debe desarrollarse y producir efectos jurídicos durante un período temporal más o menos largo. La continuidad del vínculo laboral determina que las condiciones pactadas inicialmente en el contrato de

---

[68] Son varios los problemas interpretativos que produce este apdo. 3º del art. 84 Estatuto de los Trabajadores en relación con el resto del artículo. En primer lugar, cabe preguntarse si un Acuerdo Marco puede impedir el tratamiento de todos o algunos de los contenidos que, por no incluidos en dicho apartado, son negociables en un nivel inferior. En nuestra opinión, el art. 84 Estatuto de los Trabajadores no impide que los Acuerdos Interprofesionales estructuren la negociación colectiva y fijen normas que resuelvan conflictos de concurrencia y materias no negociables en ámbitos inferiores, porque ésta es una de las funciones que el art. 83.2 ET. Otra cosa será que con el juego de las reglas del art. 84.2 Estatuto de los Trabajadores las partes negociadoras de un convenio inferior no tengan porqué tener en cuenta dicha regulación, pudiendo regular dichas materias, siempre que no sean las del art. 84.3 ET. Vid. SSTS (4ª) de 29 de enero de 1997 (A. 909) y de 18 de febrero de 1999 (A. 2600) que permiten la reserva de materias por parte de Acuerdos Marco y declara nulas las regulaciones de las mismas en convenios posteriores.

Una segunda cuestión controvertida se centra en determinar la indisponibilidad de la regla del art. 84.3 ET, y, concretamente, si puede un Acuerdo Marco minorar la lista del citado artículo, permitiendo la negociación en ámbitos inferiores de algunas de las materias que se especifican en él. A nuestro entender, la norma contenida en el art. 84.3 Estatuto de los Trabajadores tiene la virtualidad de impedir que un convenio colectivo posterior de ámbito inferior pueda regularlas de modo diferente si ya se encuentran contenidas en un convenio anterior de ámbito superior. Lo que se pretende es que exista una regulación unitaria. Pero si existe un Acuerdo marco que establece como una norma de ordenación de la estructura de la negociación colectiva la posibilidad de que un convenio inferior las regule, ya no existe conflicto de concurrencia, porque los negociadores estarían cumpliendo con el mandato regulado en el Acuerdo Marco.

[69] GARCÍA-PERROTE, I. *La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores*, op. cit. pág. 44.

trabajo, así como contenido de la prestación, no puedan permanecer inalterables, sino que deben ser adaptados de forma continuada. Es obvio que las reformas introducidas en las normas legales y reglamentarias determinarán que el contrato de trabajo resulte modificado en sus términos. Igualmente en el supuesto de los convenios colectivos que les resulten de aplicación. Pero mayores problemas plantea el hecho de que el transcurso del tiempo provoca cambios no sólo en la regulación legal, sino en el entorno social, tecnológico y económico del mercado y de la empresa, que inciden, como no, en las relaciones laborales, en general, y en el contrato de trabajo en particular. A ello se une el hecho de que en el ámbito empresarial es frecuente la ausencia de regulación convencional propia, aplicándose convenios de ámbito superior que no tienen en cuenta las características propias de cada una de las explotaciones económicas a las que resulta de aplicación y, por tanto, tampoco de las relaciones laborales que se realizan en ellas.

Por tanto, es sobre todo en el ámbito empresarial donde las exigencias de inalterabilidad de los términos convencionales impiden, en mayor medida, la adaptabilidad del contrato de trabajo a las necesidades empresariales. Por ello, inspirado en el espíritu de adaptación que planeó sobre toda la reforma del noventa y cuatro, el legislador ha introducido la posibilidad de que, ante determinadas circunstancias, la regulación convencional pueda ser modificada e incluso inaplicada en el ámbito empresarial, lo cual se lleva a cabo a través de varios mecanismos como son: la modificación *ante tempus* de los contenidos convencionales por mutuo acuerdo de las partes; la modificación sustancial de condiciones de trabajo por la vía del art. 41 ET y el descuelgue salarial del art. 82.3 ET. En definitiva, lo que la utilización de estos mecanismos permite en la inaplicación del convenio, con lo que su estabilidad se ve, de nuevo, seriamente dañada, con la consiguiente quiebra de su carácter normativo.

#### 3.2.2.1. La modificación ante tempus de los contenidos convencionales por mutuo acuerdo de las partes

Ya pusimos de manifiesto que nuestro ordenamiento deja en manos de la autonomía colectiva la duración del convenio colectivo. Sólo a las partes les corresponde determinar, sin ningún tipo de limitación, la duración y vigencia de los convenios. Este artículo no agota, sin embargo, la regulación que el Estatuto ofrece en este sentido, pudiéndose añadir los contenidos de los arts. 90.4, 85.2 b) y c) y 82.3 ET, e incluso las regulaciones de los arts. 11,c) y 20 RDLRT, que califican de ilegales las huelgas que tienen por objeto la alteración de lo pactado en el convenio "dentro de su período de vigencia", e igualmente prohibe plantear un proceso de conflicto colectivo que tenga idéntico objeto. Sin embargo, en ninguna de estas regulaciones se hace referencia a la legalidad o ilegalidad de realizar modificaciones convencionales, por lo que se nos plantea el interrogante de si es posible que la autonomía colectiva, una vez que ha negociado en un determinado sentido, pueda, posteriormente y con anterioridad a la expiración de la vigencia del convenio, llevar a cabo su modificación parcial.

No se puede mantener la afirmación de que el convenio es una norma temporal, con unos límites fijados de antemano por los negociadores y que sólo puede ser modificado cuando llegue el término convenido por las partes para negar la posibilidad de introducir alteraciones en su contenido antes de que se produzca su denuncia dado que, como vimos en epígrafes anteriores, la reforma ha introducido alteraciones en esta premisa, permitiéndolo. A ello ha de sumarse la idea de que la naturaleza contractual de los pactos fijados en el convenio determina la aplicabilidad del art. 1203 Código Civil, permitiendo que los sujetos negociadores puedan alterar el término de vigencia pactado, siempre que lo realicen de común acuerdo, como ocurre en cualquier otro tipo de pacto de naturaleza contractual[70]. La necesidad de que la modificación se lleve a cabo mediante un acuerdo, determina que resulten prohibidas todas aquellas alteraciones que se lleven a cabo unilateralmente por el empresario, como medio de impedir que puedan resultarle aplicables regulaciones que han sido establecidas sin la necesaria negociación de sus contenidos. Incluso la parte receptora de la iniciativa de renegociación puede oponerse a ella, al no existir un deber de negociar un convenio que no se halle vencido (art. 89.1.2 ET)[71].

La posibilidad de alterar el convenio no resulta entorpecida por el hecho de que el acuerdo sea adoptado por una comisión diferente de la que lo

---

[70] STS (4ª) de 30-6-1998 (A. 5793). Esta sentencia cuenta con un voto particular, en el cual no se admite la posibilidad de modificar el convenio mientras esté vigente. El magistrado firmante de dicho voto sostuvo dicha afirmación en el hecho de que el art. 41 Estatuto de los Trabajadores recoge la posibilidad de modificar las condiciones establecidas en los convenios estatutarios, siendo este precepto el que más evidencia que el legislador veta la posibilidad de modificar lo pactado, pues de no ser así "hubiera sido del todo punto innecesaria esta regulación en el seno de la modificación sustancial de las condiciones del contrato. No habría razón alguna para establecer ninguna restricción de materias (...) ni de los motivos determinantes de la modificación", opinión que, sin embargo, no creemos que pueda mantenerse con el sólo amparo de la regulación contenida en este artículo, cuando en él se permite la modificación, pero sólo cuando se den supuestos muy específicos y que sólo afectan al ámbito empresarial. No estableciendo, por tanto, ningún tipo de regulación acerca de las modificaciones en los demás ámbitos convencionales, que deberán ser admitidos al carecer nuestro ordenamiento de una regulación contraria a ello. La posibilidad de llevar a cabo la alteración de lo convenido de mutuo acuerdo había sido mantenida con anterioridad a esta sentencia por CASAS BAAMONDE, M.E./ ALONSO OLEA, M. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 1998, pág. 827; DE LA VILLA GIL/ GARCÍA-PERROTE.I. *La modificación del convenio durante su vigencia,* op. cit. pág. 566; OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*, op. cit. pág. 651; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. *Vigencia de los convenios colectivos de trabajo*. AA.VV. Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores. Tomo XII. Vol. 2º. Edersa. Madrid. 1985, pág. 108; SALA FRANCO, T. *Sucesión de convenios y cambio de unidad de negociación: el deber de negociar.* AA.VV. Pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento. IV Jornadas de estudio sobre negociación colectiva. Madrid. MTSS. 1992, pág. 30.

[71] DE LA VILLA GIL, L. E. / GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. *La modificación del convenio durante su vigencia,* op. cit. pág. 564; ARUFE VARELA, A. *La denuncia del convenio*, opc. it. pág. 47, ya que al no poder ser denunciado el convenio en cualquier momento, no puede exigírsele a la contraparte el cumplimiento de un deber legal de negociar de buena fe la modificación del convenio denunciado. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 89.1.2 Estatuto de los Trabajadores "la parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones (...) cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido", que sería precisamente cuando se pretenda alterar su contenido antes de denunciarlo. Los autores primeramente citados afirman que ésta es la razón por la que resulta ilegal la huelga y el cierre patronal en estos supuestos (arts.11, c) y 12 RDLRT). Opinión que es compartida por LAHERA FORTEZA, J. *Admisión de la renegociación ante tempus de los convenios colectivos*. RL I/1999, pag. 703, para el que en el deber de negociar se sitúa el punto de equilibrio entre la estabilidad del convenio y la libertad de las partes negociadoras: vencido el convenio existe deber de negociar porque decae su estabilidad, mientras que antes de su vencimiento dicho deber no existe, quedando protegida la estabilidad del convenio sin merma de una posible revisión bilateral.

negoció, ya que es irrelevante que la adopción del acuerdo modificativo se adoptase por la misma comisión negociadora o por otra de composición distinta, dado que lo decisivo no es la identidad del órgano, sino sus poderes de negociación en función de las exigencias de representatividad en la unidad de negociación (exigencias que son las de los arts. 87.1, 88.1.1 y 89.3 ET). No se puede tampoco sostener que dicha comisión no tiene legitimación para negociar, porque una vez firmado el convenio cesa la comisión negociadora y ya no existe órgano hábil para acordar la modificación. Aún cuando el procedimiento de negociación es formal por estar regulado por la ley, ello no significa que sea formalista, porque dicha regulación legal es flexible: sólo exige la iniciativa de una parte legitimada para negociar y la aceptación de la otra parte para que pueda constituirse la comisión negociadora[72]. Al igual que la denuncia, la modificación convencional puede tener carácter total o parcial[73]. Lo más razonable es que el alcance del acuerdo colectivo sea en el primero de los sentidos, porque la modificación de la totalidad de las regulaciones convencionales determinará que nos encontremos ante un nuevo convenio, al no mantenerse en él ninguno de los contenidos que se concertaron originariamente[74].

No obstante, permitir la alterabilidad convencional *ante tempus* no significa que ésta no esté sometida a ciertos límites que permitan que las novaciones se lleven a cabo dentro de la legalidad. Los acuerdos a los que se lleguen en este sentido deberán tener en cuenta los intereses de terceros que podrían verse afectados por las nuevas regulaciones convencionales y de los individuos que se encuentran sometidos al convenio[75]. En los supuestos en los que estos sujetos resulten perjudicados por el acuerdo y, sin embargo, sea llevado a efecto por sus negociadores, podrán impugnarlo. Así, el art. 163 LPL permite que los terceros cuyo interés haya sido gravemente lesionado impugnen convenios colectivos cuando el motivo de la impugnación fuese la lesividad del convenio, como en este caso, pero no se permite que esta opción se lleve a cabo por los trabajadores que se encuentren incluidos dentro del ámbito de aplicación del mismo. Para ellos habrá de predicarse la legitimidad que ostenta todo trabajador individual de impugnar los actos de aplicación de un convenio lesivo de sus derechos e intereses legítimos, tal y como ha establecido el Tribunal Constitucional, en sus sentencias 162/1988, de 22 de septiembre y 81/1990, de 4 de mayo.

---

[72] STS (4ª) de 30-6-1998 (A. 5793).

[73] ARUFE VARELA, A. *La denuncia del convenio colectivo*, op. cit. pág. 61.

[74] A juicio de ARUFE VARELA, A. últ. op. cit. págs. 63-64, son los dos momentos más propicios para llevar a cabo el acuerdo novatorio ante tempus: cuando empieza a estar próxima la fecha de vencimiento del convenio y cuando éste se encuentra en período de prorroga automática, lo que resulta coherente con la idea antes expuesta de que la novación total devendrá en un nuevo convenio, por lo que resulta oportuno realizarla en los supuestos en los que el ordenamiento prevé sus sustitución por otro.

[75] Este límite ha sido puesto de manifiesto por RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. *Vigencia de los convenios colectivos de trabajo*, op. cit. págs. 107-108, y que compartimos.

### 3.2.2.2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo estatutario

El ordenamiento jurídico laboral permite la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario, a través del procedimiento y por las causas fijadas en los arts. 41 y 82.3 ET. Ambos preceptos contienen el núcleo primordial de la regulación en este sentido y, aunque la regulación de ambos no puede ser englobada en un mismo tratamiento, dado que la contenida en el art. 41 ET es mucho más compleja, sí pueden analizarse conjuntamente para determinar las razones por las que entendemos que ambos contribuyen a agravar la ya de por sí deteriorada estabilidad convencional.

Tanto el supuesto contemplado en el art. 41 ET, en el que se permite que la dirección de la empresa pueda acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas y de producción[76], como el supuesto regulado en el art. 82.3 ET, en el que se permite la inaplicación del régimen salarial fijado convencionalmente si así lo acuerdan los representantes de los trabajadores y el empresario, tienen la misma finalidad, que es la de posibilitar derogaciones de contenidos materiales regulados en el convenio, con lo que se pretende favorecer su adaptabilidad. Pero, como contrapartida, suponen un recorte en la eficacia personal del convenio y son una importante excepción a su intangibilidad, esto es, a la imposibilidad de alterar su contenido durante su vigencia, como medio de preservar su estabilidad.

La reforma de 1994 dejó zanjada la cuestión sobre la legalidad de admitir alteraciones de lo pactado en un convenio colectivo, dado que la dicción del art. 41 ET originario no determinaba con claridad el origen de las condiciones laborales que podían alterarse por esta vía. Aunque algún autor[77] admi-

---

[76] El art. 41 Estatuto de los Trabajadores fue objeto de una importante modificación por la Ley 11/1994, de 14 de mayo de reforma del Estatuto de los Trabajadores. Con anterioridad a la misma, dicho artículo también reconocía al empresario el derecho potestativo de llevar a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuando concurriesen razones técnicas, organizativas y producción (no, por tanto, cuando existiesen causas económicas). Dicho derecho quedaba sometido al control causal de los representantes legales de los trabajadores o de la autoridad administrativa laboral. El papel de esta última fue objeto de análisis constitucional, a través de la STCO de 11 de junio de 1992 (92/92), en la que se determinó que la intervención de la autoridad laboral debía ser entendida como un "supuesto de autorización por motivos tasados de necesidad, (o conveniencia probada) de la extensión de la potestad directiva de la empresa y como control sobre el ejercicio de dicha potestad". Dicho control era justificable, por un lado, "por el carácter extraordinario o exorbitante del ejercicio de ese poder en los casos previstos y acotados por el art. 41.1ET", y por otro, porque "la actuación administrativa viene legitimada por las disposiciones del art. 38 CE, que no sólo reconoce la libertad de empresa (...), sino que también encomienda a los poderes públicos la defensa de la productividad". De este modo el TCO admitió que el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo no vulneraba el art. 37.1 CE. Sobre estos elementos incide la reforma de 1994, la cual se propone conseguir una "gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa", y para ello reforma el art. 41 Estatuto de los Trabajadores con el objetivo de que se produzca la "adopción de las medidas necesarias" para alcanzar dicho fin, según dispone la Exposición de motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Con ello, en opinión de PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *La denuncia modificativa empresarial y el principio de condición más beneficiosa.* AL 21/1996,pág. 414, el legislador pretendía acabar con la utilización marginal de los mismos y convertirlos en expediente absolutamente normal en el desenvolvimiento de la actividad de la empresa.

[77] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUELA, F. *Los pactos de reorganización productiva*. AA.VV. manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español. ACARL Madrid. 1989, pág. 154-ss.

tió que salvo las condiciones incorporadas a la Ley, cualesquiera otras podían ser objeto de modificación por el procedimiento del art. 41 ET, la STCO 92/1992 determinó de forma contundente que la sujeción del convenio al poder normativo del Estado no permitía que existiesen decisiones administrativas que autorizasen la dispensa o inaplicación de disposiciones convencionales, porque ello será tanto como desconocer la eficacia vinculante del convenio e incluso los principios garantizados en el art. 9.3 CE. Por ello, no era posible admitir que la Administración Laboral pudiera autorizar al empresario para que llevase a cabo la modificación de condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo, pero nada se decía sobre la posibilidad de que la alteración se realizase a través del pacto con los representantes de los trabajadores[78]. Actualmente, la redacción del art. 41 ET no deja dudas sobre la viabilidad de llevar a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se encuentran reguladas por un convenio colectivo estatutario[79], pero con la limitación de que ello se deberá realizar mediante acuerdo de empresa entre el empresario y los representantes de los trabajadores, saldándose así la constitucionalidad del precepto, ya que lo no permitido era la alteración por actuación unilateral del empresario.

Respecto de la figura contemplada en el art. 82.3 ET, la estabilidad convencional se ve ahora deteriorada, no por modificaciones de su contenido, sino por la inaplicación de éste; concretamente de los aspectos salariales. De nuevo es el ámbito de la empresa el que se ve beneficiado de esta posibilidad, por las especiales características que presenta, constantemente asediado por cambios económicos y tecnológicos. Por ello se le permite que cuando la estabilidad económica de la empresa pueda verse dañada por la aplicación de los contenidos salariales dispuestos en convenios de ámbito superior, puedan estos inaplicarse. A pesar de que es el propio convenio de ámbito superior el que dispone en qué concretos supuestos es posible que las empresas se "descuelguen" del régimen salarial fijados en él, ello no impide considerar esta posibilidad como una excepción más a la estabilidad convencional y a la eficacia *erga omnes* proclamada en el art. 82.1 ET, dado que en los temas salariales, el convenio de ámbito superior no resultará aplicable a determinadas empresas que entran dentro de su ámbito de aplicación[80].

---

[78] No obstante, esta posibilidad había sido admitida en ocasiones por la jurisprudencia, como lo demuestra la STS (4ª) de 26 de diciembre de 1996. VIDA SORIA, J. *El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.* AA.VV. El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos. Actualidad Editorial. 1995, pág. 79, admitió que los problemas de aplicabilidad del art. 41 Estatuto de los Trabajadores se debían a una mala elaboración técnica del precepto. Ver también la obra conjunta de DURÁN LÓPEZ, F./ SAEZ LARA, C. *Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de condiciones de trabajo*. RL II/1991.

[79] Sobre la aplicabilidad del art. 41, Estatuto de los Trabajadores a las modificaciones sustanciales de condiciones laborales contenidas en convenios extraestatutarios, vid. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos extraestatutarios: un aspecto más de la conflictiva figura del convenio colectivo extraestatutario*. REDT 94/1999.

[80] En opinión de ARADILLA MARQUÉS, M. J. *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*, op. cit. pág. 56, el comienzo de párrafo "sin perjuicio de" parece pretender realzar al valor de estabilidad del convenio sobre cualquier otro, pero señala a continuación una clara excepción al mismo al permitir la inaplicación de las condiciones salariales señaladas en un determinado convenio, que ha de ser de ámbito superior a la empresa.

Desde un punto de vista objetivo, las modificaciones e inaplicaciones convencionales permiten una mayor flexibilidad durante el curso de las relaciones laborales, a efectos de permitir una razonable adaptación a los cambios que vayan produciéndose en la actividad económica y productiva[81].

### 3.2.3. La modulación de la aplicación del principio pacta sunt servanda. La aplicabilidad del principio rebus sic stantibus en el ámbito laboral

El art. 82.3.1 ET consagra en nuestro ordenamiento la aplicabilidad del principio pacta sunt servanda al contenido de los convenios, que garantiza la eficacia erga omnes de éstos y su estabilidad. Pero la modulación de este principio por la aplicabilidad de otro de origen civil, como es el principio rebus sic stantibus, nos hace dudar sobre la viabilidad de que este último pueda convertirse en un instrumento más que excepcione la estabilidad convencional, permitiendo la alteración de sus contenidos cuando sobrevenga una alteración sustancial de las condiciones en las que se pactó.

Ya se ha analizado como el ordenamiento laboral admite la posibilidad de alterar lo pactado en el convenio o inaplicarlo cuando se producen estas alteraciones por la vía del acuerdo, pero la virtualidad de aplicar la cláusula *rebus sic stantibus* determinaría que sería unilateralmente el empresario el que podría llevarlas a cabo, por virtud de acontecimientos posteriores e imprevisibles que determinan que resulte extremadamente oneroso para una de las partes mantenerlo en su inicial contexto[82].

La aplicabilidad de estas cláusulas en el ordenamiento laboral es aceptada por la doctrina y la jurisprudencia como medio de alterar las condiciones pactadas en el contrato de trabajo[83], pero siempre de un modo supletorio respecto de los mecanismos habilitados por el ET para ello, básicamente la compensación, absorción y el procedimiento de modificación regulado en el art. 41

---

[81] Dictamen del CES, emitido en sus sesiones de 28 de octubre y 4 de noviembre de 1993, sobre el proyecto de reforma laboral, que posteriormente se llevó a cabo en 1994 y que redactó los arts. 41 y 82.3 Estatuto de los Trabajadores en los términos en los que se encuentran vigentes actualmente.

[82] Características que según la jurisprudencia son necesarias para que se produzca la aplicabilidad de la citada cláusula. Vid. SSTS (4ª) de 4 de julio de 1994 (A. 6335 y 7043) y de 27 de febrero de 1995 (A. 1257).

[83] Así lo han mantenido las SSTS (4ª) de 4 de febrero de 1983 (A. 1643) y de 17 de noviembre de 1991 (A. 8243). En la doctrina, se han manifestado a favor de la aplicabilidad respecto de la relación individual de trabajo GOERLICH PESET, J. M. *La vigencia del convenio colectivos estatutario*, pág. 1505; CAMPS RUIZ, M. La condición más beneficiosa. Tirant Loblanch. 1993, pág. 227; BEJARANO HERNÁNDEZ, A. La supresión o modificación unilateral de condiciones pactadas en contrato de trabajo o convenio colectivo en aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*. REDT 96/1999, pág. 524-ss. Este último autor entiende que la aplicabilidad de la citada cláusula debe entenderse subsumida en los supuestos del art. 41 ET. En él "cabe perfectamente incluir los supuestos de alteraciones sobrevenidas de las circunstancias contractuales, entre las que se integran las doctrinas o teorías relativas a la excesiva onerosidad sobrevenida, la alteración de la base del negocio jurídico o, en términos generales, y abracando a todas ellas, la de la *cláusula rebus sic stantibus*".

ET[84], y sometido a los estrictos criterios y a los límites que se le impone desde el ámbito civil. Menores dosis de concierto aparecen cuando de lo que se trata es de determinar los efectos que la aplicabilidad de la citada cláusula puede provocar en la estabilidad convencional, o lo que es lo mismo, la viabilidad de utilizar la cláusula *rebus sic stantibus* como instrumento que permita alterar los contenidos convencionales antes de su denuncia. La escasa doctrina que se ha interesado por este tema, coincide básicamente en la inaplicabilidad de la mencionada cláusula como instrumento para modificar los convenios colectivos, debido a la naturaleza normativa que éstos ostentan, lo que determina que sólo puedan ser modificados mediante acuerdo colectivo, con valor de convenio estatuario o acomodado a alguno de los supuestos legales en que se permite otra clase de acuerdo de empresa[85].

En principio, el convenio colectivo sólo podría ser revisable o modificable cuando se dieran las circunstancias exigidas por la jurisprudencia civil para que pueda resultar aplicable la doctrina de la cláusula *rebus sic stantibus*. Según ésta, es necesario que se den los siguientes requisitos. En primer lugar, que se produzca una alteración completamente extraordinaria de las circunstancias en el momento de cumplir el contrato en relación con las concurrentes al tiempo de su celebración. En segundo lugar, que se produzca una desproporción inusitada o exorbitante entre las prestaciones de las partes, que rompan el equilibrio entre dichas prestaciones. En tercer lugar, que todo ello acontezca por el acaecimiento de circunstancias imprevisibles. Y, por último, que se carezca de otro medio para salvar y remediar el perjuicio[86]. Como puede observarse, la aplicación de la citada cláusula en el ámbito civil se realiza respecto de contratos, por lo que han de hacerse los correspondientes ajustes si quiere resultar idónea para modificar los contenidos convencionales.

Ya hemos repetido la necesidad acuciante de cambio y adaptabilidad que hoy en día sienten las empresas a lo largo de su vida, derivados tanto de las exigencias del mercado como de la necesidad de ser competitivos, lo que en ocasiones les lleva a necesitar mecanismos que, con el beneplácito del ordenamiento jurídico, les permitan modificar sus estructuras y las relaciones que les unen con los trabajadores. El único inconveniente que se le presenta a la utilización de la doctrina de la cláusula *rebus sic stantibus* para ser uno de estos

---

[84] CAMPS RUIZ, M. últ. op. cit. pág. 227; ARADILLA MÁRQUEZ, M. J. últ. op. cit. pág. 91; BEJARANO HERNÁNDEZ, A. últ. op. cit. pág. 530. Este último autor entiende que la aplicabilidad de la citada cláusula debe entenderse subsumida en los supuestos del art. 41 ET. En él "cabe perfectamente incluir los supuestos de alteraciones sobrevenidas de las circunstancias contractuales, entre las que se integran las doctrinas o teorías relativas a la excesiva onerosidad sobrevenida, la alteración de la base del negocio jurídico o, en términos generales, y abracando a todas ellas, la de la *cláusula rebus sic stantibus*".

[85] STSJ (Andalucía/Sevilla) de 9 de octubre de 1998 (AS.3839), que resume esta postura, a la que se también se suman GOERLICH PESET, J. M. *La vigencia del convenio colectivo estatutario*, op. cit. pág. 1505 y BEJARANO HERNÁNDEZ, A. *La supresión o modificación unilateral...*, op. cit. pág. 529-ss.

[86] Doctrina asentada por sentencias del Tribunal Supremo (1ª) como las de 6 de noviembre de 1992 (A. 9226), 24 de junio de 1993 (A. 5382) y de 15 de marzo de 1994 (A. 1784), entre otras.

medios, es el hecho de que la alteración convencional vendría de la mano, no del acuerdo con los representantes de los trabajadores, como ocurre en el art. 41 ET, sino de la voluntad unilateral del empresario.

El ordenamiento laboral ya permite modificar el contenido del convenio, a través de la norma citada, pero exigiendo que ello se lleve a cabo dentro de unos límites como son la necesidad de que se dan unas causas tasadas en la norma y, lo que a nuestro juicio resulta más importante, la necesidad de que la modificación sea sustancial. Si nos detenemos en el primero de los límites que la jurisprudencia civil exige para la revisabilidad de los pactos por la alteración sobrevenida de las circunstancias, podremos constatar que realmente lo que exige es esa sustancialidad. La necesidad de que la alteración sea completamente extraordinaria es equivalente a que la modificación de las condiciones del pacto sea sustancial, tal y como aparece regulado en el art. 41 ET. Como vemos, el ordenamiento ya ha regulado cuál es el mecanismo habilitado para el caso de que se produzca la necesidad de modificar el contenido del convenio cuando se produzca una alteración extraordinaria de las circunstancias en las que se celebró, por lo que la doctrina de la cláusula *rebus sic stantibus* se habrá de aplicar de forma supletoria respecto del art. 41 ET. La exigencia del Tribunal Supremo de que aquélla se aplique cuando se carezca de otro remedio para salvar el perjuicio, lo corrobora. Si existe un procedimiento específico en el ET, ese es el remedio.

La supletoriedad determina que la aplicación de la citada cláusula se utilizará para resolver aquellos supuestos no regulados por el precepto citado. Concretamente, cuando sea necesario revisar las materias convencionales no citadas en el art. 41.2 ET. Pero siguiendo con la línea introducida por el legislador de exigir que todas las modificaciones convencionales se realicen teniendo presentes unos límites, la alteración por circunstancias sobrevenidas de las materias reguladas por convenio que no pueden ser modificadas por la vía del art. 41.2 ET debe realizarse teniendo en cuenta los límites ya referidos. Por ello, será necesario, en primer lugar, que se rompa el equilibrio entre las partes que el convenio se encargó de fijar, o lo que es lo mismo, que se rompa la equivalencia de las prestaciones del empresario y de los trabajadores, de tal manera que la relación laboral resulte más onerosa a uno que a otro. Aquí podría ser de utilidad traer a colación la doctrina del equilibrio interno del convenio y los requisitos que se exigen para que el mismo se entienda violentado. Sólo entonces se podrá modificar el convenio alegando la causa *rebus sic stantibus*.

En segundo lugar, será necesario que la alteración se produjese de forma inesperada, imprevisible. Esta exigencia es la que, a nuestro juicio determina la escasa utilidad de este tipo de modificaciones como mecanismos de adaptabilidad convencional, porque la necesidad de que las partes no pudieran prever a la firma del convenio la aparición de las circunstancias que determinarían la revisión del convenio conlleva que la alegación de causas que tienen que ver con la situación empresarial o la marcha de la economía empresarial o del mercado, tales como la menor competitividad, el descenso de volu-

men de negocio o la existencia de una crisis económica, sean difícilmente encajables dentro del concepto de "imprevisible". En nuestra opinión, lo más acertado sería entender que circunstancias imprevisibles son las generadas por la fuerza mayor.

Condicionada de este modo la posibilidad de modificar o revisar el convenio antes de su vencimiento, su aplicabilidad sólo resulta predicable respecto de convenios colectivos de empresa. Esta afirmación se deriva del hecho de que la doctrina de la cláusula *rebus sic stantibus*, al estar ideada para hacer frente a la resolución de contratos individuales, solamente deja en manos de los sujetos que los firmaron la posibilidad de exigirla. Lo que, trasladado al ámbito de los convenios, determina que sólo podrán invocarla los sujetos que negociaron el pacto, el empresario y los representantes de los trabajadores. Lo más normal es que el cambio de circunstancias se produzca en el ámbito de la empresa. Por tanto, si sta posee un convenio colectivo propio, cualquiera de las dos partes que lo negociaron podrá solicitar su modificación por circunstancias sobrevenidas, si ello es el caso y si den los requisitos ya analizados. La posibilidad de que no cuente con él, sino que le sea de aplicación uno de ámbito superior, ofrece una situación del todo surrealista. La empresa se encuentra con una situación inesperada, que hace oneroso el pacto contractual entre empresario y trabajador. Ninguno de los dos puede pretender alterar el convenio de ámbito superior que se les aplica para evitar dicha situación y tampoco los que negociaron el convenio tendrán nada que hacer para alterar el convenio por la citada cláusula porque no son parte de la relación contractual. En estos casos, lo más coherente en que se decida poner fin al contrato de trabajo por aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*.

En conclusión, la utilización de esta doctrina como medio de permitir la alteración de los términos convencionales no puede excluirse atendiendo solamente a la condición normativa del convenio[87], dado que el propio ordenamiento jurídico laboral es el que introduce vías que excepcionan las exigencias de estabilidad convencional a través de los mecanismos previstos en los arts. 41 y 82.3 ET. Que la modificación de los contenidos convencionales es toda una realidad no ha de dudarse. Y que el ordenamiento laboral no presente obstáculos que impida que ello pueda llevarse a cabo unilateralmente por el empresario, también[88]. El hecho de que en el art. 41.2 ET se exija la apertura de un período de consultas que lleve a un acuerdo entre las partes para proceder a la alteración, no impone que, fuera de las materias citadas por el precepto, el convenio no pueda modificarse sin necesidad de él. Lo único que nos parece razonable es que ha de predicarse la utilización restrictiva de la cláusula *rebus sic stantibus* a la hora de pretender dicha alteración, esto es, sólo respecto de aquellas

---

[87] Así lo ha mantenido GOERLICH PESET, J. M. *La vigencia del convenio colectivo estatutario*, op. cit. pág. 1505.

[88] RIVERO LAMAS, J. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo (en torno al art. 41).* REDT 100, pág. 872.

circunstancias en las que no sea posible utilizar otra vía. Ciertamente, las posibilidades son escasas, ya que no es posible utilizar el cauce procedimental previsto para la sucesión de los convenios, porque sigue en vigor, ni abogar por la obligación de negociar del art. 89 ET, por la misma razón. Ante ello, merece la pena destacarse la utilidad que en este sentido pueden tener los procedimientos autónomos de solución, dado que el conflicto que enfrenta al empresario que quiere alterar el convenio, con los trabajadores o sus representantes, que no lo aceptan, es de intereses.

### 3.2.4. La modulación del deber de paz laboral

El deber de paz laboral consagrado en el art. 11.) RDLRT es el último de los elementos que tradicionalmente han sido considerados como estabilizadores del convenio colectivo. A pesar de que la reforma de 1994 no ha introducido cambios en dicho precepto, la obligación de no utilizar la huelga como mecanismo que permita conseguir introducir cambios en el texto de los convenios colectivos durante su vigencia, no debe entenderse suprimida, sino, ampliamente modulada en su aplicabilidad[89].

#### a) La paz laboral

El tema de la paz laboral se puede analizar desde un doble punto de vista. Desde una perspectiva amplia, poniéndola en relación con la concepción que se tenga de la negociación colectiva, en general, o del convenio colectivo, en particular, en la creencia de que ambos, negociación colectiva y paz laboral, mantienen una interdependencia estrecha, de modo que la comprensión de la segunda exige la de la primera[90]. Desde una perspectiva restringida, se analizaría solamente la posibilidad de recurrir o no a la acción directa para modificar el convenio colectivo.

Acogiendo la vertiente amplia, se incluyen dentro del concepto de paz laboral, no sólo la imposibilidad de recurrir al ejercicio de medidas de presión durante la vigencia del convenio con el objetivo de alterar su contenido, sino también las limitaciones expresas que se hayan podido regular en el propio texto convencional, como por ejemplo, la ordenación del poder de regulación de las partes durante dicho lapsus temporal o la posibilidad de acudir a procedimientos autónomos de solución de conflictos en caso de aparición de controversias derivadas de la aplicación.

---

[89] CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, op. cit. pág. 107.

[90] DEL REY GUANTER, S. *Negociación colectiva y paz laboral*. IELSS. Madrid. 1984, pág. 79-ss.

La configuración de la paz laboral en nuestro ordenamiento está fuertemente imbricada con estabilidad del vínculo contractual durante su vigencia, configurándose, como vimos, en uno de los elementos sobre los que aquélla se asienta. Eso significa que la obligatoriedad de la paz laboral vendrá determinada, en última instancia, por la concepción jurídica que exista en cada momento sobre la estabilidad contractual del convenio, es decir, por la posibilidad que se otorgue a los sujetos colectivos de redefinir el vínculo que los une y hacerlo mientras éste esté aún vigente.

El hecho de que el convenio colectivo se vea influenciado por dos principios antagónicos, como son el de la estabilidad contractual, fruto de su naturaleza de contrato, y el de la dinamicidad, consecuencia de su inserción en el proceso de negociación colectiva, lleva a la necesidad de abordar el estudio de la paz laboral desde la óptica de analizar la relación existente entre ambos. La función de la paz laboral es la de establecer un equilibrio entre estabilidad y dinamicidad, que permita una regulación convencional coherente con las expectativas de las partes, al mismo tiempo que favorece el establecimiento de mecanismos correctores dentro del propio convenio para que su contenido esté en consonancia con los cambios que se puedan producir en las relaciones laborales que regula[91].

Acogiendo esta idea, entendiendo que la paz laboral no es sólo la limitación al ejercicio de medidas de presión durante la vigencia del convenio, sino que también pueden incluirse en ella otros contenidos que impidan alterar el contenido convencional durante su vigencia, nos centraremos en la regulación jurídica de la obligación de paz laboral, con el objetivo de analizar cómo, en determinados supuestos, es posible alterar lo pactado en el convenio aún cuando la legislación laboral imponga un deber de paz. Con ello intentaremos demostrar que, al alterarse la función estabilizadora de la obligación de paz laboral, estaríamos asistiendo a una nueva concepción de la misma o hacia su total desaparición, con todo lo que ello implica para la alterabilidad convencional. La modulación de esta obligación permitiría hacer añicos el último de los elementos estabilizadores del contrato, haciendo el convenio colectivo aún más dinámico y flexible en su aplicación.

### b) El deber de paz laboral. Sus implicaciones respecto a la posibilidad de alterar el contenido convencional

#### *b.1) El deber de paz en el ordenamiento jurídico español*

El objetivo de nuestro estudio se centrará en determinar si nuestro ordenamiento establece un deber de paz inmanente, en el sentido de que no es necesario que sea pactado por las partes sino que es una consecuencia que se deriva del

---

[91] DEL REY GUANTER, S. *Negociación colectiva y paz laboral*, op. cit. pág. 79.

propio convenio colectivo por el mero hecho de firmarlo, o si lo que se establece es la posibilidad de que sean las partes las que se obliguen a cumplirlo, disponiéndolo así en el propio texto convencional.

Esta distinción tuvo su origen en Alemania[92], identificándose por la doctrina dos clases de obligaciones, una relativa implícita y otra absoluta explícita, implicando la primera la intríseca función pacificadora del convenio y en virtud de la misma éste no se puede modificar *ante tempus*, mientras que la segunda es entendida como un acuerdo entre las partes con vistas a la abstención total de la acción directa mientras dure la vigencia del convenio. La obligación de paz relativa implícita no se configura como contractualmente pactada hasta el punto de imponer a las partes estipulantes la exigencia de observarla durante toda la vigencia del convenio[93], sino que más bien, es admitida como la típica obligación correlativa, asumida como elemento constitutivo de la causa del convenio en su función de pacificador[94]. En cambio, la obligación absoluta debe ser establecida expresamente en el convenio y se refiere a materias contenidas en él[95].

En nuestro ordenamiento la configuración del deber de paz se asienta sobre tres pilares normativos: el art. 37.1 CE, el art. 82.2 ET y los arts. 8.1 y 11.c) RDLRT. Del análisis de su contenido y de cómo se relacionan con otros preceptos estatutarios deduciremos cuál es la regulación actual de la obligación de paz en nuestro país.

### b.1.1) El deber de paz en la Constitución

Como no podía ser de otra manera, el punto de partida de nuestro análisis ha de ser el de determinar si el art. 37.1 CE constitucionaliza o no un deber de paz. Y más concretamente, si éste derivaría de la fuerza vinculante de los convenios que está consagrada en dicho precepto. La importancia de determinar si ello es así estriba en el hecho de que, de hacerlo, ello condicionaría la posibilidad de que se pudiera alterar el sistema de negociación colectiva para alejarlo de concepciones que propugnan la estabilidad de la función convencional y acercarlo

---

[92] Según ha afirmado ALES, E. *L'obbligo di pace sindacale e le clausole di tregua in Italia e nei maggorio paesi della Comunita' Europea*. Diritto del Lavoro 3-4/1992, pág. 325, en Alemania, el convenio colectivo tiene una gran importancia, configurándose como fuente oponible de regulación para las partes, a diferencia de los que ocurre en Italia, dada la ausencia de reconocimiento de los Sindicatos.

[93] No obstante, existe una corriente doctrinal en Alemania que entiende que la ausencia de previsión legal de la obligación de paz pondría en primer plano el acuerdo entre las partes, configurando una obligación convencional no implícita. Para un estudio en detalle de estas dos corrientes doctrinales opuestas vid. ALES, E. *L'obbligo di pace e le clausole...,* op. cit. pág. 327, nota 12.

[94] GHEZZI, G. *Dinamique sociali, riforma delle istituzioni e Diritto Sindacale*. G. Giappichelli editore. Torino. 1996, pág. 33.

[95] GIUGNI, G. *Diritto Sindacale*. Caccuci Ed. 1997. Aunque también existen posturas que afirman que la prohibición se extiende a materias que no están incluidas en el convenio. En este sentido, vid. ALES, E. *L'obbligo di pace...,* op. cit. pág. 328.

hacia una aplicabilidad más dinámica de sus contenidos. Ya pusimos de manifiesto cómo el concepto de "fuerza vinculante" es uno de los más controvertidos de nuestro ordenamiento, derivándose de ello también una fuerte polémica doctrinal sobre si debe entenderse comprendida en dicha expresión una obligación constitucional de paz relativa, entendida ésta como la imposibilidad de recurrir a la huelga para modificar lo establecido en un convenio durante su vigencia. Admitirlo o no dependerá de la postura que acojamos sobre lo que implica la dicción del art. 37.1 CE cuando garantiza la "fuerza vinculante" de los convenios.

En los años 80 un sector de nuestra doctrina defendía la existencia de una obligación de paz relativa que se constitucionalizaba en dicho precepto[96]. Esta línea de opinión partía del presupuesto de que todo contrato está regido por el principio *pacta sunt servanda*, y puesta esta afirmación en relación con el hecho de que el convenio colectivo es en parte contrato, se llega a la conclusión de que el mismo está regido de forma intrínseca en su desarrollo por dicho principio[97]. Si la fuerza vinculante implicaba garantizar el cumplimiento de lo pactado en el convenio, dicho cumplimiento no se obtendría si en tales circunstancias se admitiera el recurso a medidas de conflicto tendentes a modificar o alterar lo pactado. De este modo, garantizar constitucionalmente la vinculabilidad y posibilitar al mismo tiempo medidas dirigidas contra lo que se pacta y sobre las cuales se extiende aquella garantía sería un contrasentido[98]. La obligación de paz será así considerada, no de un modo absoluto, sino relativo, referida tan solo al contenido concreto de lo pactado. La fuerza vinculante del convenio apuntaría de forma inmediata a las obligaciones que asumen las partes que lo estipulan de respetar lo pactado, entendiéndose que como norma que nace contractualmente genera el deber de ambas partes de estar a lo pactado[99], creándose así una obligación de paz relativa.

Pero actualmente esta postura se encuentra superada y más tras las últimas reformas laborales, decantándose la doctrina por admitir que el art. 37.1 CE no consagra dicha obligación. Pretender trasladar al campo de las relaciones colectivas los principios civilistas ligados al cumplimiento de lo pactado, queda al margen del modelo conflictivo de relaciones laborales que ampara la Constitución[100]. Si a ello unimos que la norma fundamental no consagra un

---

96 MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 1998, págs. 165-166; BARREIRO GONZÁLEZ, G. *Ensayo crítico sobre la paz laboral*. REDT 4/1980, pág. 473-ss.; RIVERO LAMAS, J. *Modificación y revisión de los convenios colectivos*. AA.VV. Problemas actuales de la negociación colectiva. ACARL 1984, pág. 77.

97 Para DEL REY GUANTER, S. *Negociación colectiva y paz laboral*, op. cit. págs. 165-166, la principal crítica a esta teoría se centra en la confusión que plantea entre el plano de los efectos del convenio, por un lado, y el mismo convenio, por otro. Aún cuando este autor aboga por la aplicación del principio *pacta sunt servanda* al convenio, dada su naturaleza contractual, no por ello se puede identificar dicho principio con una obligación de paz.

98 BARREIRO GONZÁLEZ, G. Últ. op. cit. pág. 473.

99 RIVERO LAMAS, J. *Modificación y revisión...*, op. cit. pág. 77.

100 RAMOS QUINTANA, M. *El deber de paz laboral*. Civitas. 1993, pág. 50.

modelo único de negociación colectiva, sino que se limita a establecer mínimos aplicables a todo el sistema y a todos los convenios colectivos, dejando al legislador un amplio margen de maniobra en la regulación de las relaciones colectivas[101], es fácil colegir la imposibilidad de que pretenda tomar partido por un concreto modelo al que anudar fórmulas específicas de vinculatoriedad o de estabilidad[102]. Si admitiéramos que la Constitución consagra un deber de paz tácito, estaríamos admitiendo también que el legislador constitucional puso trabas a la potestad de los sujetos colectivos de autorregular sus condiciones laborales, en el sentido de imponerles límites temporales para poder alterar lo pactado por ellos si se transformaban las circunstancias que hicieron nacer el pacto. La Constitución consagra el derecho de regulación colectiva en el art. 37.1 sin condiciones y, por ende, sin limitaciones en cuanto a la posibilidad de solicitar por la vía de la huelga o por cualquier otro medio, la apertura de un nuevo proceso negociador durante la vigencia del convenio[103].

### b.1.2) El deber "legal" de paz

Lo primero que debe resultar analizado es la naturaleza de este deber legal de paz. La importancia de ello estriba en el hecho de que si el ordenamiento laboral estipula una obligación de paz de carácter absoluto determinaría que toda regulación convencional que estableciera un compromiso en dicho sentido tendría que tener en cuenta la regulación legal. Ello traería como consecuencia la innecesariedad de proceder a la estipulación en los convenios de concretas cláusulas de tregua para que el deber de paz pudiera ser exigido, recortándose, en consecuencia, la posibilidad de pactar cláusulas que fueran más allá de dicha obligación. Por el contrario, si la legislación no establece un deber de paz inmanente, sino que solo establece una serie de pautas a seguir durante la vigencia del convenio en relación con medidas de conflicto, será necesario que los sujetos colectivos lo incluyan en el convenio para que pueda ser aplicable[104].

---

101 VALDÉS DAL-RE, F. *El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo*. AA.VV. La negociación colectiva en la pequeñas y medianas empresas. IMPI.1982, pág. 35.

102 MATIA PRIM, J. *Negociación colectiva y derecho de huelga. Deber y pactos de paz.* AA.VV. Problemas actuales de la negociación colectiva. VI jornadas de estudio sobre la negociación colectiva. MTSS. 1993, pág. 84.

103 En opinión de VALDÉS DAL-RE, F. Últ. op. cit. pág. 36 y de RAMOS QUINTANA, M. Últ. op. cit. pág. 50, la consideración del deber de paz como elemento implícito en el convenio no es un tema que la Constitución zanje de una vez por todas.

104 La doctrina española ha mantenido tradicionalmente dos posturas contrapuestas acerca de la cobertura constitucional del deber de paz del convenio colectivo, centradas en el alcance de la expresión "fuerza vinculante" del art. 37.1 CE. Un sector de la doctrina, entre los que se encuentran ALONSO OLEA, M. *Las fuentes del derecho en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*. Real Academia de Jurisprudencia y Legislación. Madrid.1981, pág. 127-ss.; BARREIRO GONZÁLEZ, G. *Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente*. REDT 1980, págs. 461-483.; SAGARDOY BENGOECHEA, L. *La eficacia de los convenios y su contenidos en el estatuto de los Trabajadores*. Madrid. IES. 1981, pág. 42, ha mantenido que dicho artículo constitucionaliza un deber de paz que es inmanente a todo convenio, en donde la expresión "fuerza vinculante" alude a la necesidad de garantizar el cumplimiento de lo pactado durante la vigencia del convenio. En cambio, una segunda corriente doctrinal ha mantenido la "inexigibilidad por expreso mandato constitucional de una obligación de paz inmanente al convenio colectivo", en palabras de MATIA PRIM, J. *Negociación Colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*. RL II/1993, pág. 287. Este segundo sector doctrinal entiende que cuando el art. 37.1CE habla de "fuerza vinculante", solamente está dotando a los convenios colectivos de eficacia normativa (DURÁN LÓPEZ, F. *El contenido de la nego-*

El deber "legal" de paz se encuentra recogido en los arts. 11.c) y 20 RDLRT[105], los cuales declaran la huelga *ilegal "cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido en un laudo"*, no pudiendo plantearse tampoco un conflicto colectivo con dicha finalidad.

Este deber de paz abarca sólo a los contenidos establecidos en el convenio, como lo demuestra la utilización por el art. 11.c) de la expresión "lo pactado en el convenio" y como también ha mantenido el Tribunal Constitucional. Concretamente, en su Sentencia 11/1981 que, como sabemos, declaró constitucional este precepto, se refiere expresamente a la imposibilidad de acudir a la huelga para reivindicar alteraciones o modificaciones de lo convenido, admitiendo expresamente en otra de sus Sentencias, la 38/1990, que la huelga no es ilegal si el aspecto que se quiere modificar se encuentra regulado por otras fuentes, fuera del convenio aplicable a la empresa. Se deduce, por tanto, de lo expuesto que, en primer lugar, la obligación legal de paz no alcanzaría a lo regulado fuera del convenio colectivo, y en segundo lugar, que no existe la obligación de eludir la utilización de medidas de conflicto o de huelga para reivindicar durante la vigencia del convenio la concertación de contenidos no negociados con anterioridad y por tanto, no incluidos en su articulado.

Además, la jurisprudencia exige que para que la obligación de paz se entienda incumplida, no sólo se ha de utilizar la huelga para reivindicar la negociación, sino que ha de hacerse con un concreto *animus*. Las partes han de tener la intención de quebrantar lo pactado, ya que la amplitud con que nuestro ordenamiento jurídico concibe el derecho de huelga, supone que la valoración de si su objetivo conlleva la alteración de lo pactado hay que efectuarla de un modo estricto, por lo que la intención de quebrantar lo acordado ha de ser clara y patente[106].

---

*ciación colectiva a la luz del nuevo sistema constitucional de relaciones laborales*, en AA.VV. Estudios del derecho del Trabajo en memoria del prof. Gaspar Bayón. Madrid. Tecnos.1980, pág. 534; PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. *Derecho Sindical Español*. Tecnos. Madrid.1991, pág. 306; SALA FRANCO, T. *Los convenios colectivos extraestautarios*. Madrid. IES.1981, pág. 4-ss.).

[105] Así lo admite la mayoría de la doctrina. Vid. opiniones al respecto de DEL REY GUANTER, S. *Negociación colectiva y paz laboral*, op. cit. pág. 229-ss.; OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*. Tecnos. 1998, pág. 304; RAMOS QUINTANA, M. *El deber de paz laboral*, op. cit. pág. 49; ALONSO OLEA, M. *Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 863; SALA FRANCO, T. *La negociación colectiva y los convenios colectivos*. Ed. Deusto. 1990, pág. 13. En una posición contraria se encuentra MATIA PRIM, J. *Negociación colectiva y derecho de huelga*, op. cit. pág. 84. Para este autor, el deber legal de paz se deriva de la propia regulación del convenio colectivo establecida en el Título III ET, con lo que el deber de paz regulado en el art. 11.c) RDLRT es un deber añadido e instrumental, que proclama la aplicabilidad incondicionada del convenio, dado que esta obligación de cumplimiento deriva directamente del carácter normativo que el convenio estatutario posee.

[106] STS (4ª) de 3 de abril de 1991 (A. 3248), en relación con la STS (4ª) de 14 de febrero de 1990 (A. 1088), ambas acogiendo la doctrina de la STCO 38/1990.

[107] STCO 11/181. F.j.4º.

No obstante, la aplicabilidad de este deber legal de paz tiene excepciones, lo que significa que en determinados supuestos se hace posible utilizar el conflicto colectivo o la huelga como medios de promocionar el inicio de nuevas negociaciones durante la vigencia del convenio que pretendan alterar su contenido para adaptarlo a la realidad y a los problemas surgidos en el momento de su aplicación. No todas las huelgas que se realizan durante la vigencia del convenio y que tienen por objeto reivindicaciones basadas en la regulación del mismo han de ser entendidas como ilegales. Nada impide la huelga durante la 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, siendo 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*[107]. En ambos casos, el TCO, tomando en consideración la naturaleza contractual de los convenios, aplica un principio derivado del Derecho de los contratos[108].

En consecuencia, la obligación legal de paz sólo alcanza a las regulaciones contenidas en el convenio, pudiendo llevarse a cabo huelgas para concretar las regulaciones de las materias que no se discutieron en las negociaciones o sobre las que no se alcanzó el oportuno consenso en ellas. La competencia de discernir cuándo la huelga es novatoria y cuándo es de otra índole no le corresponde a los Tribunales ordinarios. A la jurisdicción social le compete determinar cuál es el verdadero fin de aquélla, puesto que el objeto de las reivindicaciones de los huelguistas puede no coincidir con el que se hace constar en el texto del preaviso y en tal caso habrá de ser determinado no sólo a través del propio texto, sino también mediante los demás datos concurrentes en la huelga[109]. En definitiva, el Tribunal Constitucional ha configurado al deber de paz legal como inmanente y relativo: inmanente en el sentido de que no es necesario que exista una cláusula de tregua contenida en él para que exista la obligación de no convocar una huelga con miras a alterar su contenido[110] y relativo, en el sentido de que sólo afecta a las materias reguladas en él durante todo el tiempo de su vigencia[111].

---

108 El propio TCO ha estimado aplicable dicho principio en el ámbito laboral respecto de los convenios colectivos cuando la promulgación de una Ley conlleva una alteración de las circunstancias. Concretamente, en sentencia 210/1990 ha establecido que no es posible impedir la inaplicación de una Ley hasta que se produzca la finalización de la vigencia de los convenios que se concertaron con anterioridad a dicha promulgación pero con una salvedad: "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 inaplicación de la Ley, sino en su caso, la readaptación del convenio a la vista del cambio del contexto legal en que aquél fue suscrito".

109 STCO 332/1994.

110 Y tampoco será necesario establecerla para evitar un proceso de conflicto colectivo que pretenda modificar su contenido, ya que dicha posibilidad está excluida expresamente por el art. 20 RDLRT.

111 Coherentemente con esta postura, el TCO, en las sentencias 38/1990, de 1 de marzo, y 51/2003, de 17 de marzo, ha mantenido que la huelga no es ilegal si el aspecto que se quiere modificar se encuentra regulado en otras fuentes, fuera del convenio aplicable a una determinada empresa, no alcanzando la obligación de paz a lo regulado fuera de aquél.

A nuestro juicio, estas exclusiones tienen una virtualidad mayor que la de excluir el deber legal de paz en ciertos supuestos. Nos permiten afirmar que no existe una obligación inmanente al convenio que le impida alterarlo durante su vigencia, sino que dicha obligación viene impuesta sólo desde la legalidad ordinaria y sólo para determinados supuestos, en los que caben excepciones. El Tribunal Constitucional ha admitido al menos que en un supuesto es posible utilizar la huelga como medio de presión que permita introducir modificaciones en el texto del convenio, cuando se alteren las circunstancias en las que los pactos fueron negociados y firmados, lo que es tanto como admitir que existe una posibilidad de adaptar el convenio a las circunstancias cambiantes.

### b.1.3) El deber de paz convencional. Distinción entre la función pacificadora del convenio y las cláusulas de tregua fruto de la autonomía colectiva

Junto al establecimiento de esta paz "legal", que las partes no tienen que aceptar para que se entienda existente, el ordenamiento jurídico laboral permite que sean los propios sujetos negociadores los que pacten cláusulas que excluyan la posibilidad de alterar lo pactado en el convenio durante todo el tiempo que este se entienda aplicable. Son lo que se denominan "cláusulas de paz" o de "tregua sindical"[112]. Tal posibilidad es permitida por la vía del art. 8.1 RDLRT, mediante la autolimitación del ejercicio del derecho de huelga[113], y por la del art. 82.2 ET que establece la posibilidad de que los trabajadores y empresarios regulen la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten en los convenios colectivos[114]. Con su asunción, los negociadores asumen dos tipos de obligaciones: una negativa, por sí y en cuanto representantes de los sujetos incluidos en la unidad de negociación, de no llevar a cabo ninguna actuación que ponga en peligro la vigencia del convenio, y otra positiva, de ejecución leal de los contenidos convencionales a través de mecanismos de cooperación y colaboración[115].

Ante esta posibilidad y uniéndola con lo analizado en el apartado anterior, nos asalta la duda de hasta qué punto el deber convencional de paz debe acomodarse al deber legal. ¿Qué necesidad hay de que las partes pacten

---

[112] La utilización de las cláusulas de paz por la autonomía colectiva es frecuente, pero su virtualidad está siendo progresivamente eliminada por el hecho de que se insertan como meras cláusulas de estilo.

[113] Concretamente el art. 8.1. RDLRT dispone que "*los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho*".

[114] Concretamente: "*mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios (...) podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten*".

[115] ALONSO OLEA, M./ CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Tecnos.1999, pág. 869. Para ambos autores este deber de paz impone posiblemente la obligación de indemnizar las resultas de las violaciones, lo que puede ser reforzado mediante cláusulas complementarias contenidas en la parte normativa del convenio, de eficacia solamente para los incluidos en su ámbito. Dichos complementos retributivos han de considerarse constitucionales si no constituyen una sanción al ejercicio del derecho de huelga, debiendo ser proporcionales a los sacrificios que a los huelguistas le impone la suspensión de su contrato de trabajo durante la huelga.

una concreta obligación de tregua, cuando de no hacerlo se les asegura desde la Ley la imposibilidad de alterar el convenio por la vía de la huelga o del conflicto colectivo? La respuesta sólo puede venir de la mano de considerar que la regulación legal de este deber no agota el contenido que éste puede asumir. Los sujetos colectivos pueden pactar cláusulas de paz laboral que vayan más allá de la renuncia al ejercicio del derecho de huelga o a la de prohibirlo como medio de impedir la alteración convencional. Aquí es donde tiene encaje el art. 82.2 ET, cuando establece que las partes "*podrán regular*" la paz laboral, significando que no existe una absoluta regulación del contenido de dicha obligación. De ello podemos deducir que la regulación legal de la paz laboral contenida en los arts. 11.c) y 20 RDLRT es una regulación de mínimos.

La regulación legal de paz ha de ser entendida como una regulación de mínimos, de establecimiento de las consecuencias que conlleva la utilización de medidas de presión colectiva durante el período de vigencia de un convenio que pretendan la alteración de lo pactado, pero que sólo actúa respecto de dicho supuesto. Al margen quedan todos aquellos compromisos que los sujetos colectivos pueden acordar para evitar el ejercicio de medidas de conflicto durante la vigencia del convenio, sea para alterar sus contenidos o para provocar cualquier otro resultado que le afecte, como puede ser la interpretación o la aplicación de sus cláusulas.

Podemos asi dmitir la existencia de un deber legal implícito relativo, sólo respecto de los conflictos modificadores relativos a materias contenidas en el convenio, existiendo asimismo un deber convencional respecto de los conflictos que no se incluyan en dicha clasificación. Dicho deber convencional ha de ser expreso, ya que no tendría sentido haberlo establecido en el art. 82.2 ET si lo consideramos implícito en todo convenio. Si admitimos la existencia de un deber legal de paz implícito, en el sentido de que no es necesario que las partes lo pacten, cualquier cláusula de tregua adicional que éstas quieran incluir en el convenio deberá ser establecida expresamente como una de sus estipulaciones, sencillamente por un motivo de seguridad jurídica. Al recaer la renuncia pactada sobre supuestos diferentes de los de alteración del convenio, que es el supuesto legal, los sujetos colectivos no podrán entenderse obligados si no conocen los términos de la renuncia y los aspectos a los que ésta abarca[116].

No obstante, aunque el deber legal de paz actúa sobre los sujetos colectivos a modo de barrera que les impide ejercitar su derecho de huelga en determinadas ocasiones, no puede entenderse como fórmula por la que se coarta también su derecho de autonomía colectiva. Si bien no pueden llevar a cabo medidas de conflicto para alterar lo pactado en el convenio colectivo ello

[116] También ha admitido la paz se halla circunscrita a lo pactado DIEGUEZ CUERVO, G. *La juricidad de los deberes de paz y nuestro ordenamiento*, op. cit. pág. 93.

no les impide llevar a cabo la alteración de mutuo acuerdo, por cuanto ello no les viene vedado expresamente por la Ley. La limitación de los medios de lucha colectiva garantiza la estabilidad del convenio, impidiendo que una de las partes con su actitud reivindicativa introduzca elementos de conflictividad durante la vigencia del convenio que impida que la ejecución del mismo se lleve a cabo de una forma pacífica, sin incidencias. Sin embargo, ello no significa que el ordenamiento también excluya la facultad de llegar a acuerdos novatorios que hayan sido negociados por los sujetos colectivos en dicho período, los cuales han de reputarse válidos por cuanto no ponen en peligro la ejecución pacífica del convenio, siempre que con dicho acuerdo no resulte vulnerada una norma legal imperativa ni lesionados los intereses de terceros[117].

Las cláusulas de tregua han de ser explícitas, de modo que habrán de ser los propios negociadores los que delimiten en el convenio la amplitud del deber de paz, entendiéndose que, allí donde no se regule, éste no existirá. En ausencia de tales cláusulas, la estipulación del convenio tiene como contrapartida para la parte empresarial, la cesación del estado de conflicto que subyace a toda negociación convencional, pero no le garantiza la inexistencia de eventuales conflictos futuros[118].

La circunstancia de que el art. 82.2 ET confiera total libertad a los negociadores para regular la paz laboral posibilita que éstos tengan total libertad a la hora de fijar el contenido de las cláusulas convencionales de este tenor. Los negociadores convencionales serán los que determinen el alcance del deber de paz, las consecuencias jurídicas de su incumplimiento y el establecimiento de las sanciones correspondientes en su caso[119], pero teniendo siempre como límite el contenido esencial de los derechos fundamentales puestos en juego, como es el caso del derecho de huelga, bajo sanción de nulidad de la cláusula que contenga disposiciones cuya estipulación exceda de las facultades reguladoras del sujeto colectivo.

Algunos autores tienden a incluir dentro del concepto de cláusulas de paz los medios autónomos que las partes colectivas establecen en los convenios como fórmulas por las que solucionar los conflictos que se producen durante su

---

[117] Doctrina establecida por la sentencia del TS (4ª) de 29-6-1998, A. 5792.

[118] GUIGNI, G. *Diritto Sindacale*. Ed. Caccuci. 1997, pág. 165.

[119] ALONSO OLEA, M. / CASAS BAAMONDE. últ. op. cit. pág. 869, admite incluso que la obligación de indemnizar las resultas de las violaciones del deber de paz puede ser reforzado mediante cláusulas complementarias contenidas en la parte normativa del convenio, de eficacia para los incluidos en su ámbito, lo que podría llevarse a cabo, por ejemplo, a través de remuneraciones pactadas bajo la condición del mantenimiento de la paz. Dichos complementos retributivos serían constitucionales cuando no constituyan una sanción al ejercicio del derecho de huelga, siendo proporcionales a los sacrificios que al huelguista impone la suspensión de su contrato de trabajo durante la huelga, pero siempre que no se trate de primas antihuelga que están prohibidas por las STCO 189/1993.

vigencia y que tienen fundamento en las materias concertadas.[120] A ello ha contribuido la doctrina del TCO que establece la posibilidad de que los negociadores establezcan en el convenio tanto "medios de colaboración o cooperación" entre las partes[121], como compromisos que establezcan la obligación de recurrir a procedimientos de solución de conflictos antes de plantear un conflicto colectivo, como medio de intentar la solución pacífica de las controversias[122].

La equiparación entre las cláusulas de tregua y los medios autónomos de solución de conflictos se produce por el hecho de que al llevarse a cabo la solución de éstos de una manera pacífica se está contribuyendo a una mejora en la paz laboral durante la vigencia del pacto colectivo que los instituye o que prevé la obligación de acudir a otros procedimientos de solución formalizados en pactos externos al convenio colectivo. Qué duda cabe que éstos contribuyen a alcanzar un clima de tregua, formando parte de las posibles medidas generadoras de una paz laboral, pero no sólo por ello pueden ser incluidos en el concepto de cláusulas de tregua que venimos analizando. Los compromisos que adquieren los sujetos colectivos de resolver sus conflictos a través de los medios autónomos de solución, no conllevan en sí mismos la obligación de proscribir la utilización de medidas de presión durante la vigencia del pacto convencional. Esto es, por el hecho de aceptar que los conflictos que tengan su origen en las materias reguladas en un convenio sean sometidos a procedimientos en los que la solución es conferida a las propias partes, no quiere decir que se impida que los sujetos colectivos puedan convocar una huelga que tenga como objetivo tanto la reclamación de que se ponga fin al conflicto, en general, como la de reivindicar una determinada interpretación o aplicación de la cláusula que da origen a aquél[123]. Pero sí es posible que los negociadores convencionales establezcan compromisos en los que se obliguen a acudir a medios autónomos para solucionar los conflictos que se deriven de la regulación contenida en el

---

120 Así lo ha mantenido DIEGUEZ CUERVO, G. *La juricidad de los deberes de paz y nuestro ordenamiento,* op. cit. pág. 91, que exige para la que exista paz laboral, no sólo la renuncia a la huelga, sino también una administración de las condiciones que la hicieron posible, que es lo que se produce en los convenios con la habilitación de instrumentos para asegurar la observancia de su contenido normativo.

121 STCO 184/1991.

122 PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. *Administración del convenio Colectivo y solución de conflictos laborales*. AA.VV. La administración de los convenios y su valor normativo. MTSS.19991; RAMOS QUINTANA, M. *El deber de paz laboral,* op. cit. pág. 69; ALONSO OLEA, M. /CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 1999, pág. 869. OJEDA AVILÉS, A. *Compendio de Derecho sindical*. Tecnos.1995, pág. 305, cita entre otros, los siguientes compromisos de paz que las partes pueden asumir: no ejercitar ninguna de las acciones conflictivas alrededor de lo pactado, durante la vigencia del instrumento colectivo; de no ejercitarlas tampoco por ninguna otra causa externa durante su aplicación; de recurrir a tales acciones sólo tras haber intentado sin éxito un procedimiento de composición conciliatorio, mediador o arbitral; compromiso de ultraactividad del deber de paz, por el cual se abstienen las organizaciones pactantes de acciones conflictivas al concluir la vigencia del instrumento, por un tiempo determinado; el compromiso de no contestar decisiones de la contraparte; o el compromiso de respetar las materias ya tratadas en un acuerdo marco en la negociación de los acuerdos integrativos.

123 IGLESIAS CABERO, M. *La administración de los convenios y su valor normativo*, op. cit. pág. 57, admite que las cláusulas de paz no son realmente un medio de solución de conflictos colectivos, al menos de modo directo, tratándose, más bien, de instrumentos destinados a prevenir el conflicto mismo, mediante compromisos adquiridos de antemano por las partes.

convenio (mediación, arbitraje, conciliación, sometimiento previo de las controversias a la comisión paritaria que instituye el mismo), como fórmulas previas a la huelga, que se configura como medio último de solución, ante la insuficiencia de todos los demás. Este tipo de cláusulas que algún autor ha denominado como "de paz encubierta"[124], están teniendo una amplia acogida en la negociación colectiva, como medio de garantizar que el desarrollo de los procedimientos de solución se llevará a cabo de una forma pacífica, sin las injerencias que una huelga podría producir en ellos.

Por consiguiente, para que sea posible constatar la eliminación del ejercicio del derecho de huelga o de la realización de una medida de conflicto colectivo respecto de convenios que establecen la obligación de solventar los problemas que se deduzcan de su contenido, los negociadores deben haber establecido la renuncia de una manera expresa en dicho sentido. El solo compromiso de acudir a medios autónomos en vez de a la jurisdicción social no excluye sin más el recurso a otras medidas de naturaleza conflictiva que puedan llegar a presionar una salida rápida al conflicto.

Analizando algunos los convenios colectivos negociados en nuestro país podemos constatar cómo este tipo de cláusulas está adquiriendo una creciente importancia en nuestra negociación colectiva. Los sujetos colectivos conciertan determinados compromisos en los convenios colectivos a través de los cuales ponen de manifiesto la necesidad de acudir a medios autónomos de solución de conflictos antes de llevar a cabo la convocatoria formal de una huelga,[125] o la proscripción de ésta durante el ejercicio de aquéllos, como medio de garantizar que durante el desarrollo de la conciliación, mediación o arbitraje no se va a llevar a cabo ningún tipo de presión que pueda influir en la decisión de los mediadores o árbitros a los que las partes encargan la solución de los problemas planteados con ocasión de la ejecución del convenio[126]. En otras ocasio-

---

[124] GONZÁLEZ MOLINA, M. D. *La responsabilidad civil de los sindicatos derivada del ejercicio de acciones colectivas*. Tirant Loblanch. Valencia. 2000, pág. 162, concepto que, sin embargo, no compartimos porque en los convenios en los que los sujetos colectivos han establecido cláusulas de paz en este sentido, han establecido claramente la renuncia al ejercicio del derecho durante el plazo que sea necesario para desarrollar los procedimientos pacíficos de solución. Vid. ejemplos d estas regulaciones en notas siguientes.

[125] CC nacional de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 11-3-1998), que establece concretamente, en su art. 68, que "antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá agotarse el procedimiento de mediación".

[126] CC nacional de empresas de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 11-12-1998), art. 22: "*en el supuesto de que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje (...) las partes no podrán (...) plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la comisión (paritaria) no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada*". En igual sentido, CC nacional de empresas de mediación y seguros privados (BOE 16-3-1999); CC de ámbito nacional de las empresas de Telemarketing (BOE 31-3-1999); CC nacional de la industria química (BOE 11-6-1999); CC de ámbito nacional de las industrias extractivas de vidrio, cerámica y comercio exclusivista de los mismo (BOE 31-7-1999); CC nacional de la industria del calzado (BOE 4-8-2000); CC nacional para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 21-8-2000); CC nacional de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 26-9-2000); CC de la empresa "Fertiberia, S.A." (BOE 25-1-2000). Determinados convenios proscriben la huelga sólo de manera temporal, mientras dura el procedimiento de solución autónoma. Un ejemplo lo encontramos en el art. 84 CC nacional de empresas de perfumería y afines, establece que "*antes de la comunicación formal de una huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación*",

nes, lo que se impide es precisamente convocar una huelga para reivindicar algún aspecto que haya sido solucionado mediante un procedimiento autónomo[127], con la finalidad de impedir que los acuerdos que ponen fin al conflicto sean objeto de nuevas reivindicaciones que puedan dar origen a una nueva conflictividad. Paradójicamente, y según hemos podido constatar de un estudio de los convenios colectivos de los últimos años[128], existe una disminución, por no decir, una práctica inexistencia, en la concertación de cláusulas de paz propiamente dichas, es decir, aquéllas por las que los negociadores renuncian sin más a la huelga durante la vigencia del convenio[129]. En cuanto al ámbito material de la obligación convencional puede renunciarse al ejercicio de la huelga tanto con carácter general como específico, como por ejemplo sólo para supuestos derivados de la interpretación y aplicación del convenio.

No es necesario que las cláusulas de tregua que se pacten establezcan una obligación de no atentar contra la estabilidad del convenio. El Tribunal Constitucional sólo establece consecuencias de ilegalidad para la huelga que pretende provocar este efecto, pero ello no significa que las partes colectivas deban hacer recaer la obligación de paz siempre sobre este tipo de huelga. Como dijimos, es posible pactar tanto compromisos que impidan la convocatoria de cualquier otro tipo de medida de conflicto colectivo durante la vigencia del convenio, como renuncias al ejercicio de dicho derecho cuando con ello se pretenda introducir nuevas regulaciones en texto convencional.

No obstante, los negociadores al pactar los compromisos de paz sí han de tener en cuenta una serie de limitaciones derivadas, por un lado, de la naturaleza de derecho fundamental que la Constitución otorga al derecho de huelga, que debe ser en todo caso protegido frente a limitaciones sin funda-

---

lo que viene a significar que si ésta no llega a una solución podrá realizarse posteriormente una huelga sobre la controversia sometida a la mediación. En el mismo sentido CC nacional de la Asociación Telefónica de asistencia a minusválidos (BOE 8-6-2000). Esta regulación es fiel reflejo de la proscripción temporal de la huelga que se realiza en el Acuerdo Interprofesional de Solución de conflictos (ASEC) de 1996.

127 CC nacional Perfumerías y afines (BOE 26-5-1998).

128 Concretamente, convenios colectivos sectoriales y empresariales de ámbito estatal, de los años 1998 a 2003.

129 Aunque algunas todavía se negocian, como la del CC nacional del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 22-7-1998), que establece en su art. 41 que *"durante la vigencia del convenio, la representación social y empresarial se comprometen expresamente a mantener la paz social en el amplio más amplio sentido del concepto y siempre referido al compromiso de no alterar lo aquí pactado"*. PÉREZ PÉREZ, M. *Responsabilidad patrimonial del sindicato y acción sindical*. Colex.1999, pág. 208, ha cifrado la falta de interés de los agentes sociales en la concertación de este tipo de cláusulas en varios aspectos. En primer lugar, hay una razón histórica consistente en que, después de haber soportado durante décadas una situación jurídica de prohibición de huelga, no se está dispuesto a renunciar al ejercicio del derecho de huelga. Y en segundo lugar, a ello debe añadirse la impopularidad que representaría, desde un punto de vista representativo, para el sindicato renunciar al ejercicio de un derecho como éste que es la única arma a su alcance cuando, ante el incumplimiento empresarial del convenio. A ello podemos añadir, en nuestra opinión, la importancia creciente que está teniendo en la negociación los procedimientos autónomos de solución de conflictos, que se configuran como una alternativa interesante a la renuncia al derecho de huelga durante la vigencia del convenio, por cuanto, con ambas estipulaciones se alcanza igual finalidad: mantener un período de paz laboral que coincida con el de la vigencia del convenio. La estipulación de la obligación de acudir a dichos medios de solución resulta mucho menos problemática que admitir la renuncia al ejercicio de la huelga, que como derecho fundamental que es, siempre estará sujeto a las limitaciones que impone su contenido esencial.

mento, y por otro, de la naturaleza convencional de la cláusula en la que se incluye la renuncia al ejercicio de dicho derecho fundamental. Basándonos en ambas premisas, al establecer la regulación de los compromisos de paz se ha de tener en cuenta, en primer lugar, que la limitación ha de respetar en todo caso el contenido esencial del derecho de huelga y lo establecido en la norma que lo regula. Y, en segundo lugar, en el supuesto de que la cláusula de tregua tenga cualquier otro contenido, deberá reunir los requisitos que determinan la validez de cualquier cláusula convencional, esto es, que tenga un objeto y fin lícitos[130].

La amplitud del contenido de los compromisos de paz que venimos predicando, provoca la inclusión en los convenios de cláusulas cuya licitud es, cuanto menos cuestionable, y que merecen ser puestas de manifiesto con el objetivo de poder determinar hasta qué punto pueden resultar aceptables.

Ningún reparo constitucional ha de tenerse al aceptar compromisos por los que los sujetos colectivos renuncian al derecho de huelga durante la vigencia de un convenio que han suscrito. Si bien la renuncia de los derechos fundamentales no es posible, según la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, ni por parte del sujeto individual que es titular de él[131], ni por parte de sus representantes colectivos, sin embargo, sí se acepta que se produzca una disponibilidad relativa del derecho por parte de estos últimos[132]. Como consecuencia de ello se produjo la confirmación de que la regulación contenida en dicho artículo no supone una renuncia al derecho de huelga, sino tan sólo a su ejercicio durante un período limitado, concretamente aquél en el que se encuentra vigente el convenio en el que se incluye la renuncia, y ello resulta ser así por más que el citado art. 8.1 establezca que "los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho".

El Tribunal Constitucional afirma dos razones para fundamentar esta teoría. Por un lado, ha de entenderse que la renuncia sólo se produce respecto del ejercicio del derecho por cuanto ésta es siempre un acto definitivo e irrevocable y la llamada renuncia del art. 8.1 es sólo temporal y transitoria y no afecta al derecho en sí mismo, sino sólo a su ejercicio, de manera que no hay extinción del

---

130 También considera acertado exigir dicha licitud MATIA PRIM, J. *Negociación Colectiva y derecho de huelga. Deber y pactos de paz*. AA.VV. Problemas actuales de la negociación colectiva. MTSS. 1993, pág. 113.

131 El art. 2 RDLRT 17/1977, no permite que se lleve a cabo una renuncia del derecho de huelga por parte del sujeto individual que es titular del mismo, estimándose "nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga".

132 Sentencia que ha sido criticada por diferentes autores como DURÁN LÓPEZ, F. *El régimen legal de la huelga en la STCO de 8 de abril de 1981*. RPS 134/1982, pág. 54, y por RAMOS QUINTANA, M. *El deber de paz laboral*, op. cit. pág. 98, porque debió abordarse en profundidad el tema de la disponibilidad colectiva del derecho de huelga. A juicio del último autor citado, el giro argumentativo utilizado por el TCO al entender que no existe renuncia al derecho, sino sólo renuncia al ejercicio sólo sirve para hurtar la consideración del núcleo del problema: la disponibilidad de la que disfrutan los representantes de los trabajadores.

derecho, sino compromiso de no ejercitarlo, que entraña una pura obligación, la cual puede incumplirse arrostrando las consecuencias del incumplimiento[133].

El compromiso de no acudir a la huelga tiene un tiempo limitado, tan sólo lo que dura la vigencia del convenio, durante el cual los sujetos colectivos están inmersos en un conjunto de deberes y obligaciones a los que el TCO denomina "reciprocidad de concesiones"[134]. Dicho compromiso sólo se entiende válido en cuanto la obligación de no acudir a medidas conflictivas se ha establecido en el convenio a cambio de determinadas compensaciones. Cuáles sean o hayan de ser éstas es una cuestión no determinada por el TCO, lo cual introduce la incertidumbre de determinar si es necesario que en el compromiso de paz las partes colectivas pacten, además de la renuncia al ejercicio del derecho de huelga o de las medidas de conflicto, las compensaciones que han de recibirse por parte de los trabajadores individuales a los que afecta la renuncia [135], o simplemente ha de entenderse que la contraprestación que éstos reciben por eliminar el ejercicio de su derecho durante la vigencia del convenio es el período de paz laboral que se produce y en el que se permite dar ejecución a la regulación contenida en aquel de una manera pacífica, sin conflictividad que amenace su estabilidad.

Las contraprestaciones que han de existir para entender válida la renuncia al ejercicio del derecho de huelga han de entenderse como un elemento indispensable a la hora de llevar a cabo el compromiso de paz, por lo que algunos autores han entendido que no existe renuncia sino una verdadera transacción de derechos[136]. La compensación no debe entenderse como una contraprestación para el Sindicato que es el que se obliga con el pacto de paz, sino que debe conllevar una ventaja para los trabajadores que resultan afectados por la renuncia al ejercicio de un derecho que les pertenece.

La exigencia de intercambio de sacrificios que el Tribunal Constitucional establece como requisito a la hora de establecer el compromiso de tregua, debe llevarse a cabo a través de una compensación para el trabajador, por medio de una contrapartida que puede tener carácter económico[137] o

---

133 Opinión mantenida por la STCO 189/93, de 14 de junio, en la que se reitera la posibilidad de renunciar al derecho de huelga mediante la inclusión en el convenio de cláusulas que limitan el mismo, al no conformar una genuina renuncia sino sólo un "compromiso temporal de no recurrir" al ejercicio del derecho durante la vigencia del convenio".

134 STCO 11/1981, de 8 de abril.

135 DURÁN LÓPEZ, F. *El régimen legal de la huelga tras la STCO de 8 de abril de 1981*. RPS.1982, nº 134, pág. 55, ha puesto de relieve cómo la introducción de compensaciones para los trabajadores afectados por el convenio produce una importante "vía de litigiosidad" en el supuesto de que aquéllos estimasen que las compensaciones pactadas por sus representantes no son los suficientemente importantes como para provocar una renuncia al ejercicio de su derecho de huelga.

136 RAMOS QUINTANA, M. *El deber de paz laboral*, op. cit. pág. 99, debido al hecho de que la renuncia se configura como un acto unilateral y sin contrapartidas, lo que iría en contra de la necesidad de que existan contraprestaciones e intercambio de sacrificios a la hora de no ejercitar el derecho de huelga.

137 Así lo admite PÉREZ PÉREZ, M. *Responsabilidad patrimonial del Sindicato y Acción sindical*, op. cit. pág. 210.

de cualquier otra índole, pero siempre que resulte de tal entidad que pueda entenderse como equiparable a la renuncia efectuada. Si la compensación no resulta fijada en los convenios colectivos que incluyen cláusulas de paz[138], se entenderá que dichos pactos son ineficaces, según establece el art. 1275 Cód.Civ., ya que al convertir al pacto de paz en un mero acto unilateral de renuncia no existirá compromiso, lo que resulta inadmisible según el citado precepto. Lo más coherente con la entidad de la renuncia que los individuos realizan es que se produzca una compensación que se traduzca en ventajas materiales que recaigan sobre los concretos trabajadores a los que afecta[139].

Como hemos podido comprobar no existe ninguna duda sobre la constitucionalidad de este tipo de cláusulas. Sin embargo, como ya dijimos, éstas no son el único medio de incluir compromisos de paz en el convenio, sino que existen otro tipo de cláusulas con el mismo objetivo. Son precisamente estas últimas las que presentan las mayores dudas sobre su licitud. Nos referiremos, en primer lugar, a aquellos compromisos en los que los sujetos colectivos aceptan no llevar a cabo medidas de conflicto de ningún tipo con la pretensión de abordar la negociación de materias no incluidas en el texto convencional. En nuestra opinión ello es perfectamente posible ya que habiendo dejado el legislador en manos de la autonomía colectiva la delimitación de los aspectos materiales sobre los que el compromiso de paz debe incidir, existe total libertad a la hora de determinar tanto las obligaciones referidas a materias reguladas en el convenio como aquéllas otras respecto de las que no hubo acuerdo durante el período de negociaciones que concluyó con la firma del acuerdo, y cuyo desarrollo se dejó para concertarlo en un momento posterior, que puede coincidir o no con la vigencia del convenio[140].

Se pondría plantear la duda de si también en el resto de los conflictos de interés existe la posibilidad de renunciar a la huelga. Ello estaría prohibido por el RDLRT, pero algún autor ha mantenido que es posible introducir pactos por los que se excluiría la aplicación de la regulación legal. Dicha opinión no parece aceptable, ya que ello partiría de conceptuarla como dispositiva, abierta a la negociación, pudiendo admitirse su inaplicación si así lo determinasen las partes colectivas. Sin embargo del tenor de los artículos 11.c) y 20 RDLRT, que establecen que "*la huelga es ilegal...*" y "*no podrá plantearse conflicto colectivo...*", respectivamente, se deriva el carácter imperativo de ambas regulaciones, no dejándose abierta para los sujetos colectivos la posibilidad de introducir alteraciones en ellas que permitan la inaplicación de las consecuencias que se derivan de convocar una huelga durante la vigencia del convenio para alterar su contenido o el planteamiento de conflictos colectivos en el mismo sentido.

---

138 Lo que de hecho es una práctica reiterada por parte de nuestra autonomía colectiva, la cual en las escasas ocasiones que en la actualidad viene haciendo uso de las cláusulas de tregua las establece con una total ausencia de contraprestaciones para los sujetos individuales que resultan afectados por el convenio que las contiene.

139 ALONSO OLEA, M. /CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 1999, pág. 869, mantienen la posibilidad de establecer remuneraciones pactadas abajo condición del mantenimiento de la paz.

140 Aceptan esta posibilidad OJEDA AVILÉS, A. *Compendio de Derecho Sindical,* op. cit. pág. 306; MONTOYA MELGAR,A. *Derecho del Trabajo*. 19º Ed. 1998, pág. 179; RAMOS QUINTANA, M. *El deber de paz laboral*, op. cit. pág. 70.

Una vez determinada la existencia del deber convencional de paz, ha de determinarse sobre quién recae éste, es decir, a qué concretos sujetos se dirigen los compromisos establecidos en ese sentido en el convenio, ¿a los sujetos colectivos pactantes o a los sujetos individuales titulares del derecho de huelga que se proscribe temporalmente?

Hemos admitido que el compromiso de paz entraña una pura obligación de tal manera que forma parte del contenido obligacional del convenio, perdiendo vigencia una vez denunciado el convenio, según establece la regla general del art. 86.3 ET y mantiene la jurisprudencia[141], lo que impide que la fijación de este tipo de cláusulas convirtiera al convenio en un acuerdo blindado que impidiera la huelga para reivindicar el inicio de nuevas negociaciones una vez finalizada su vigencia. Dicho compromiso temporal es contraído por el sujeto colectivo (Comité de Empresa, Sección Sindical, Sindicato, etc.) que suscribe y firma el convenio, independientemente de la proyección que el sujeto que pacta pueda tener sobre los trabajadores individuales, ya que dicha facultad ha de entenderse englobada en las que tienen atribuidas los sujetos colectivos (convocatoria, comunicación, determinación de las reivindicaciones, etc). Pero tales cláusulas, según afirma el TCO "al establecer derechos y obligaciones únicamente entre las partes firmantes, se integran en el contenido obligacional del convenio, con incidencia en el ámbito de aplicación del convenio (arts. 82.3 y 86.3 ET)"[142].

De ello se deriva que la facultad que tienen los sujetos colectivos de renunciar al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio que aquéllos han suscrito, se entiende válida en la medida en que se desarrolle en el ámbito de las facultades que le son propias. Las cláusulas de paz solamente obligan a los sujetos colectivos[143], de manera que a lo que se renuncia es a la facultad que el ordenamiento les confiere de convocar una huelga, e igualmente, se impide que los Sindicatos y

---

141 STS (4ª) 18-7-1988 (A. 6161) y 24-10-1989 (A. 7422). Concretamente en esta última el TS admite que "si bien es cierto que las cláusulas obligacionales de un convenio colectivo- y la cláusula de paz participa de esta naturaleza- en principio sólo pierden vigencia cuando expira el ámbito temporal pactado para el mismo, no lo es menos que llegado el plazo para la denuncia y efectuada ésta, dicha cláusula de paz pierde entonces su vigencia, como expresamente determina el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, ya que a partir del citado momento deben prepararse las partes para la negociación de un nuevo convenio". Esta doctrina ha sido mantenida por el TS aún después de producirse la reforma del art. 86 Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/94, que ha provocado alguna que otra duda en la doctrina acerca de la posibilidad de negociar la ultraactividad de las cláusulas obligacionales. Esta posibilidad ha sido proscrita expresamente en la STS de 20-12-95 (A. 9486), que mantiene la función de garantía para el nuevo proceso de negociación que cumple la previsión legal sobre la pérdida de vigencia de este tipo de cláusulas obligacionales.

142 STCO 189/93. En el mismo sentido, vid. GONZÁLEZ MOLINA, M. D. *La responsabilidad civil de los sindicatos derivada del ejercicio de acciones colectivas*, op. cit. pág. 154. En cambio, DEL REY GUANTER, S. *Negociación colectiva y paz laboral*, op. cit, págs. 282-283, ha mantenido, con acierto, que aún en el supuesto de que dicho deber hubiera sido estipulado por el ET, no podría ser configurable como perteneciente al contenido obligaciones en sentido estricto. No estaríamos ante un deber de origen contractual, sino legal, cuyo incumplimiento supondría la violación de la norma.

143 DURÁN LÓPEZ, F. *El régimen legal de la huelga tras la STCO de 8 de abril de 1981*, op. cit. pág. 534.

Asociaciones empresariales lleven a cabo conductas que generen en sus afiliados o sindicados reacciones conflictivas que puedan dar lugar a aquélla. Los sujetos colectivos se autoimponen una obligación de no hacer, que se concreta tanto en la imposibilidad de convocar una huelga como en la de impedir cualquier hostilidad que pueda existir en niveles inferiores entre los trabajadores o empresarios que formen parte de su organización[144].

De ello resulta que el derecho de huelga puede ser ejercitado por cualquier individuo, independientemente de que se le aplique un convenio que contenga un compromiso de paz, pues su derecho ha quedado inalterado a pesar que aquél exista, de tal manera que podría sumarse a cualquier huelga que haya sido convocada por un Sindicato diferente de los que suscribieron el convenio. Es ilegal convocar una huelga durante la vigencia de un convenio para alterar lo pactado en él y también cuando existe una cláusula de paz que excluye dicha posibilidad. Pero ello no significa que los sujetos individuales no puedan sumarse a una huelga convocada por aquéllos que no suscribieron el pacto y los que, por tanto, no obliga el compromiso de tregua convencional. Cuanto se ha dicho sobre la posibilidad de que los sujetos colectivos renuncien al ejercicio del derecho de huelga ha de ser entendido en el sentido de que solamente se renuncia a la posibilidad de que el sujeto individual se sume a una huelga convocada por dicho sujeto.

A modo de conclusión, podemos afirmar que existe una distinción clara entre la función pacificadora del convenio que tradicionalmente se le ha asignado y las cláusulas de tregua fruto de la autonomía colectiva. El hecho de que el convenio colectivo ponga fin a un período que podría considerarse conflictivo, como es el previo a la concertación del texto definitivo del acuerdo, en el que los negociadores ponen de manifiesto sus intereses contrapuestos, no hace derivar, sin más, la existencia de una obligación de no llevar a cabo medidas de solución de conflictos que puedan alterar su estabilidad[145]. La función

---

[144] ALONSO OLEA, M. / CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 869, afirman que del deber de paz se deriva para los sujetos colectivos, no sólo la obligación de estar a lo pactado, sino también la obligación negativa, por sí y en cuanto representantes incluidos en la unidad de negociación, de no hacer nada que contradiga la vigencia del convenio.

[145] Nos hacemos eco en este sentido de la opinión doctrinal mayoritaria, mantenida por VALDÉS DAL-RE, F. *El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo. AA.VV. La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*. IMPI.1982, pág. 34; DEL REY GUANTER, S. *Negociación colectiva y paz laboral , op.* cit. pág. 205-ss; RAMOS QUINTANA, M. *El deber de paz laboral,* op. cit. pág. 37-ss., según la cual no puede entenderse la existencia de una obligación de paz inmanente en relación con el convenio colectivo. Admitir ésta supondría que todo convenio tras su firma contendría un compromiso de no alterar lo pactado en él y de no utilizar medios de presión con este objetivo. Cumplir lo pactado sería entonces, en palabras del primero de los autores y obras citados, "no solamente cumplir las cláusulas que puedan existir en un convenio limitativas de las medidas de presión durante la vigencia del mismo (convenio) tendentes a su modificación ante tempus, sino también, y principalmente, no alterar aquellos que se hubiera pactado en el convenio en su conjunto". Sin embargo esta concepción que fue consecuencia en nuestro país de la regulación contenida en el RDLRT, que configuraba al convenio como un "auténtico instrumento de paz social", según PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. *Conflictos y Convenios Colectivos*. AA.VV. Relaciones de trabajo. Comentarios al Real Decreto Ley 17/1977. Madrid. 1977, pág. 150, no puede ser admitida tras la promulgación de la Constitución, al configurar ésta la huelga como un derecho fundamental que incide de modo determinante sobre la pretendida inma-

pacificadora que tradicionalmente se ha asignado al convenio es sólo la de calmar el conflicto irresoluble que existe en toda negociación entre los intereses contrapuestos de los negociadores durante el tiempo en el que se mantiene en vigor, pero no lo elimina. Por ello no puede entenderse como un rasgo intrínseco a su naturaleza, hasta el punto de eliminar toda posibilidad de alterar su contenido durante su vigencia para adaptarlo a las circunstancias del entorno en el que ha de ser aplicado, que seguramente no es similar a aquel que existía en el momento de su negociación.

Ello significa que no puede predicarse que la función pacifícadora del convenio implique la imposibilidad de alterar su contenido, desde el momento en el que el ordenamiento jurídico permite negociar cláusulas a través de las que renunciar a introducir elementos conflictivos en la buena marcha del convenio, vía huelga conflicto colectivo. Pero, y lo que es más importante aún, desde el momento en el que también se permite que dichas cláusulas no se regulen ("podrán regular" dice el art. 82.2 ET). Si los sujetos negociadores no quieren incluirlas en sus pactos convencionales, sólo se encontrarán vinculados por la obligación legal de paz, que les impide acudir a las medidas de presión mencionadas, pero nada le impedirá alterar el contenido convencional por otras vías, como pueden ser los acuerdos o pactos colectivos, si así lo decidieran. Ello significa, en definitiva, que el deber de paz laboral, como elemento que dota o garantiza la estabilidad del convenio, también encuentra excepciones que nos permiten afirmar, de nuevo, la posibilidad de alterar los contenidos convencionales si ello fuera necesario para adaptarlos a las necesidades de la empresa o de entorno económico.

El deber de paz no puede oponerse a la adaptabilidad convencional durante su vigencia, a no ser que ésta se quiera alcanzar por la vía de la huelga o el conflicto colectivo, o haya sido fijado expresamente en el convenio, constatándose con ello la opción de los sujetos negociadores de excluir la posibilidad de la adaptación durante todo el tiempo que dure el convenio.

---

nencia de deber de paz. Dicho derecho va a estar en pugna constante con el de negociación colectiva, pero no se puede pretender que uno prevalezca sobre el otro, al ser ambos derechos autónomos y estar constitucionalizados. El propio TCO admite, en sentencia 11/1981, supuestos en los que es posible ejercitar la huelga durante la vigencia del convenio colectivo, no admitiéndose, por tanto, que el propio convenio por el hecho de existir haga devengar un período de paz en el que no se permita ejercitar medidas de conflicto durante su vigencia. Ello nos significa que se niegue que la paz laboral sea un bien a preservar en dicho período, pero no del entidad como para permitir la restricción total del derecho de huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses, derecho fundamental que no puede ser restringido salvo en determinados supuestos y siempre que se produzcan las necesarias garantías, y no por tanto, de manera absoluta por la sola firma de un convenio colectivo. Admitir lo contrario sería tanto como hacer primar el derecho de negociación colectiva sobre el derecho de huelga, lo cual resulta imposible al tener ambos el mismo fundamento constitucional.

### b.1.4) Responsabilidades que genera el incumplimiento de la obligación convencional de paz

Al vincular las cláusulas de paz únicamente a los sujetos colectivos firmantes, los efectos que produce su incumplimiento sólo pueden hacerse recaer sobre ellos y no al resto de los individuos a los que resulta aplicable el convenio[146]. Si el sindicato firmante de un compromiso de este tipo convoca una huelga cuya finalidad vaya en contra de las estipulaciones contenidas en la cláusula de paz, incumple las obligaciones que ha contraído con la contraparte, derivándose de ello una responsabilidad contractual.

El incumplimiento genera una responsabilidad de tipo contractual civil por incumplimiento de una obligación pactada, según dispone el art. 1101 Cód.Civ. por el hecho de que la obligación se encuentra contenida en la parte obligacional del convenio. Este artículo resulta aplicable ante la inexistencia en el ordenamiento jurídico laboral de una disposición específica sobre este particular, con la consecuencia de generar las indemnizaciones que correspondan según la entidad de la vulneración.

La regulación civil ha de entenderse complementaria si las partes negociadoras han pactado en el convenio cualquier otro tipo de responsabilidad ante el incumplimiento del deber de paz, debiéndose aplicar ésta con carácter preferente respecto de la sanción legal. En este caso la responsabilidad convencional deberá ser proporcional a la envergadura del incumplimiento, siendo lo más razonable que los negociadores prevean diferentes tipos de sanciones atendiendo a las diferentes formas en las que la obligación puede resultar violada.

A efectos de realizar una mejor exposición del grado de responsabilidad que recae sobre el sindicato que incumple el compromiso de paz, distinguiremos según que el incumplimiento recaiga sobre obligaciones que proscriban el ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del convenio, o sobre aquéllas que lo impiden sólo si se pretende ejercitar antes de haber intentado solucionar el problema acudiendo a medios pacíficos de solución de conflictos, o durante el desarrollo de los mismos.

En el primero de los casos, la obligación que recae sobre los sindicatos que han aceptado formar parte del compromiso de tregua es tanto la de no influir en sus afiliados para que se sumen a una huelga ya convocada o por convocar, como de instarles a que no tomen parte en medidas conflictivas que puedan tener lugar durante el período de vigencia del convenio. Debido al hecho de que el derecho de huelga es de titularidad individual y que no puede ser eli-

---

146 GIUGNI, G. *Le clausole di tregua e loro efficacia nei confronti della categoria e la contrattazione collettiva*. Milano Giuffrè. 1964, págs. 342-343.

minado por los sujetos colectivos, los trabajadores tienen derecho a participar en una huelga en dicho período.

El problema se plantea cuando un trabajador afiliado a un sindicato que pactó la tregua decide tomar parte en una huelga convocada por otra asociación sindical que no suscribió el convenio o la concreta obligación de paz, generándose la duda de si en este supuesto se produciría algún tipo de responsabilidad para dicho trabajador y de ser ello así, qué razones han de entenderse que la provocarían. En principio, no puede entenderse que sobre los trabajadores haya de recaer una sanción, al estar ejercitando un derecho que les es legítimo, y al que nunca él, y ello por dos motivos: primero, por el hecho de que las cláusulas de paz no les afectan porque los representantes de los trabajadores no pueden renunciar al ejercicio del derecho de huelga de otros sujetos. Los sindicatos sólo pueden disponer de su propio derecho de convocarla o renunciar a hacerlo, derechos que sin embargo no tienen los sujetos individuales. Y segundo, coadyuvando con esto, por el hecho de que los compromisos de paz son, en su mayoría, cláusulas obligacionales, por lo que sólo resultan aplicables para quienes las establecieron, esto es, para los representantes de los trabajadores.

Los sujetos individuales solamente podrían tener alguna responsabilidad en relación con el sindicato en caso de que estuviesen afiliados a uno de los que firmaron el pacto de paz laboral, pudiendo ser sancionados única y exclusivamente en el ámbito interno de la organización a la que pertenecen[147] y nunca respecto de la relación que tiene con el empresario[148]. Por tanto, la única posibilidad de atribuir algún grado responsabilidad al concreto trabajador que ejercita su derecho de sumarse a una huelga viene de la mano de la relación existente entre éste y el concreto sindicato que aceptó excluir el recurso a la huelga durante un período limitado[149]. Es realmente sobre el sindicato pactante sobre el que recae la mayor parte de la responsabilidad por incumplimiento del pacto, al ser él solamente el que decidió proscribir la huelga o cualquier otra medida de conflicto.

---

147 RAMOS QUINTANA, M. *El deber de paz laboral*, op. cit. pág. 104; PÉREZ PÉREZ, M. *Responsabilidad patrimonial del sindicato y acción sindica*l. Colex.1999, pág. 209; GHEZZI. *Autonomia collettiva, diritti di sciopero e clausole di tregua*. Riv.Trim.Proc.Civ. 1965, pág. 176.

148 En contra, GARCÍA BLASCO, J. *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*. Barcelona. Bosch. 1983, págs. 346-347, que hace recaer en los contratos de trabajo afectados por el convenio las consecuencias del incumplimiento por parte de los trabajadores del deber de paz firmado por los representantes legales o sindicales que lo suscribieron, haciendo recaer en aquéllos una responsabilidad individual por haber participado en una huelga cuando en el convenio que les resulta de aplicación existe un compromiso de prescripción, pudiendo ser objeto de sanciones e incluso de despido. También ha mantenido esta postura ZANGARI, G. *Violazione del'obligo di pace sindacale e responsabilità contrattualle dei lavoratori scioperanti*. *Il Diritto di sciopero*. Milano. 1976, pág. 175-ss.

149 En este supuesto el trabajador podría resultar irresponsable si demostrara que el Sindicato no ejerció sobre él la suficiente influencia como para impedir que se acudiera a la huelga. Así lo mantiene GOÑI SEIN, J. L. *La responsabilidad civil del sindicato por huelga*. REDT 43/1990, pág. 442

El incumplimiento puede provenir de variados cauces, todos los cuales generan responsabilidad del sindicato. En primer lugar, habrá de ser sancionado aquél que convoque una huelga que vaya en contra de lo estipulado en la cláusula de paz (para modificar, alterar lo pactado, interpretar el convenio, para negociar ex novo, etc.). En segundo lugar, también será responsable el sindicato que incite a sus afiliados a suscribir la huelga convocada por otro, o que esté por convocar. Podría dudarse si en este último supuesto el sujeto colectivo deviene responsable en todo caso, es decir, aún cuando el trabajador incitado a la huelga no ejerza este derecho. Se ha mantenido que la cuantificación de la responsabilidad dependería de los perjuicios ocasionados[150]. Sin embargo, la respuesta debe buscarse en la actividad que genera la responsabilidad. El sindicato firmante de la tregua se compromete a no realizar ninguna actuación que pueda provocar una situación conflictiva, ya sea realizando una convocatoria de huelga, o ya sea instando a los trabajadores afiliados a él para que suscriban una ya convocada. En la medida en que se lleve a cabo cualquiera de ambas actividades ello habría ido en contra del pacto que se suscribió y por ello el sindicato resulta responsable de las consecuencias que su actuación ha generado.

La responsabilidad del sindicato en estos casos debe venir conectada con el contenido del pacto que suscribió. Ello significa que éste sólo podrá entenderse incumplido cuando el sujeto colectivo incite o influya en sus afiliados para que convoque una huelga o se sumen a una ya convocada u otra que vaya en contra de la obligación que suscribió con la firma del convenio[151]. Si el compromiso sólo contenía una obligación de no tomar parte en ninguna medida de conflicto que persiga exigir la interpretación de alguna de las cláusulas del convenio cuendo éste esté vigente, solamente resultará responsable en el supuesto de que incite o influya a los trabajadores afiliados para que ejerciten su derecho en este sentido y no si la huelga tiene cualquier otro objetivo. Por tanto, la responsabilidad dependerá tanto del grado de incumplimiento como del contenido de la obligación que se suscribió. No se pueden imponer sanciones por el incumplimiento de un compromiso inexistente.

Junto a las cláusulas de paz expuestas, la autonomía colectiva establece, en virtud de la facultad de que le reconoce para ello el art. 37.1 CE, otro tipo de compromisos, mediante los cuales los negociadores y firmantes de un convenio se comprometen a acudir a medios autónomos de solución de conflictos ante cualquier problema que se produzca durante la vigencia de éste y que derive de alguna de sus regulaciones[152]. Como medio de garantizar que los sujetos colectivos ante un conflicto de estas características acudirán a procedi-

---

[150] GRASSELLI, S. *Indisponibilità del diritto di sciopero*. Riv.dir.lav. 1965,I, págs. 232-233.

[151] GOÑI SEIN, J. L. *La responsabilidad civil del Sindicato por huelga*, op. cit. pág. 438.

[152] STCO 74/1993, de 1 de marzo.

mientos de solución, judiciales o autónomos, se acuerda tanto la proscripción del ejercicio de la huelga, impidiéndose acudir a ella antes de haber intentado solucionar el problema pacíficamente, como la renuncia a ejercerla mientras duren dichos procedimientos.

El incumplimiento de estos compromisos también genera una responsabilidad contractual por incumplimiento, que se deriva del art. 1101 Cód.Civ., al infringirse un compromiso contraído por dos partes contratantes. Sin embargo, la especialidad de este tipo de cláusulas de paz determina que sea difícilmente constatable qué clase de incumplimiento es el que produce dicha responsabilidad. Esto es, qué situaciones han de producirse para entender vulnerado el compromiso de paz por los sindicatos firmantes del pacto. Ante dicho interrogante se pueden dar dos soluciones: por un lado, admitir que el incumplimiento se produce cuando el sindicato firmante del pacto convoca una huelga sin acudir de forma previa al procedimiento autónomo para solucionar el conflicto, y, por otro, aceptar que existe responsabilidad cuando dicho sindicato al que se le plantea un conflicto basado en el convenio acude directamente ante la jurisdicción social para resolverlo, sin antes haberlo intentado por vía autónoma.

Para dar solución a este problema hemos de delimitar primeramente el contenido de la obligación asumida. Cuando los sujetos negociadores de los convenios se obligan a solucionar todos los conflictos que se produzcan durante su vigencia mediante procedimientos pacíficos de solución, y como garantía para la buena ejecución de los mismos se comprometen además a no recurrir a la huelga previamente a su utilización o durante el plazo en el que aquéllos se estén llevando a cabo, están eliminando la posibilidad de que estos medios autónomos no sean utilizados porque las partes colectivas en conflicto prefieran acudir a la huelga para ponerles fin. Por ello, son dos los compromisos asumidos: primero, solucionar pacíficamente los conflictos colectivos que se puedan producir durante la vigencia del convenio y que se deriven de lo estipulado en él mediante los procedimientos que se indican en el convenio, y, segundo, no acudir a medidas conflictivas como es la huelga antes de intentar una solución pacífica o mientras ésta se realiza (según que sea uno u otro el contenido de la cláusula de paz).

De este modo, el sindicato o los sindicatos firmantes del compromiso se comprometen a no utilizar la huelga como medio que pueda suponer un obstáculo al ejercicio de procedimientos que intenten solucionar de una manera pacífica y autónoma los conflictos convencionales, por lo que solamente responderán cuando así no lo cumplan. Esto es, cuando convoquen una huelga o cuando influyan en sus afiliados para que suscriban una ya convocada por otras organizaciones antes de que se haya intentado solucionar el conflicto por vía autónoma (si la cláusula de paz obliga a acudir a los medios pacíficos antes que a la huelga), o durante el desarrollo del procedimiento en el que se intenta (cuando el compromiso haya sido establecido en este sentido).

Por el contrario, no pueden entenderse responsables de incumplir la obligación de paz si ante un conflicto derivado del convenio acuden para solucionarlo ante la jurisdicción social, cuando se comprometieron a darle solución por la otra vía. En este caso su responsabilidad devendrá por incumplimiento de este compromiso (que determinaremos cuando nos centremos en el análisis de los procedimientos autónomos de solución de conflictos), pero no del pacto de paz, por cuanto no convocaron ninguna huelga para reclamar la solución del problema que es a lo que les obliga el compromiso establecido en el convenio. Igualmente, no devienen responsables por las decisiones de sus afiliados de plantear el conflicto ante la jurisdicción social, porque la obligación que asumieron solamente ha de ser aplicada a los sujetos colectivos que la estipularon. No obstante, sí podrían pedir responsabilidades, pero no podrán exigírselas a él, cuando los afiliados a un sindicato suscribiente del pacto de paz acuden a una huelga en contra de lo pactado por éste. Pero aquí, al igual que si de otro tipo de obligación de paz se tratase, la responsabilidad solamente puede exigirse en el plano de la relación que une al sindicato con los afiliados y nunca debe extenderse más allá, quedando a salvo la relación laboral.

Sea cual sea el contenido de la obligación de paz, la sanción, en el caso de ser pecuniaria, no podrá repercutirse sobre los afiliados pues ellos no se encontraban vinculados por la obligación de paz más allá de sus propios actos. Esto es, si el sindicato es el que incumple con sus actuaciones la obligación de tregua, debe ser él el que responda con sus propios bienes y no con los de los afiliados, porque ellos no pueden considerarse responsables de un acto que no realizaron y que no pudieron impedir.

Diferente será que éstos hayan ido a la huelga cuando su Sindicato aceptó rehusarla durante la vigencia del convenio, o antes o durante el desarrollo de un procedimiento autónomo de solución. En todos estos casos, nada impide que la sanción sí sea impuesta al individuo, pero no en el sentido de sancionar con ello el ejercicio de un derecho que le corresponde constitucionalmente, sino en el sentido de que se deriven responsabilidades por la relación que le une con el sindicato que aceptó el compromiso de paz, y que hace surgir, como dijimos, responsabilidades a los afiliados ante su propia asociación sindical[153]. En cambio, no puede entenderse que el incumplimiento de la obligación por parte de los afiliados comporta responsabilidad civil para el Sindicato[154].

---

[153] GHEZZI. *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua,* op. cit. pág. 171.

[154] GOÑI SEIN, J.L. *La responsabilidad civil del Sindicato por huelga*, op. cit. pág. 442.

## 4. La nueva relación del Convenio Colectivo con el contrato de trabajo

La tendencia actual hacia la individualización de las relaciones laborales, potenciada con la reforma de 1994, se encamina a dotar de mayor autonomía a la voluntad individual a la hora de gestionar la relación existente entre empresario y trabajador, para lo cual se amplía el campo de actuación reguladora encomendada al contrato de trabajo y a los acuerdos de empresa. Han sido varios los factores que se han señalado como determinantes de la vuelta al individualismo. La ampliación de la contratación individual que ha tratado de realizarse al margen del convenio o la dificultad para la negociación colectiva de entrar a regular el fondo de determinadas materias, e incluso la renuncia a llevarlo a efecto, podrían citarse como elementos coadyuvantes[155]. Pero han sido las exigencias de flexibilidad y adaptabilidad las detonantes del cambio, a través de la asunción por parte de la autonomía individual de parcelas antes fijadas por la negociación colectiva, produciéndose como consecuencia de ello la consiguiente pérdida de espacios reguladores del convenio colectivo y la relajación de la prevalencia de éste respecto del contrato de trabajo[156].

La imperatividad del convenio, manifestada en la automaticidad de la aplicación de su contendido y por la imposibilidad de que éste sea disponible por pactos individuales, se ha diluido como hemos tenido ocasión de comprobar en apartados anteriores. La individualización de las relaciones laborales implica que se haya potenciado un cambio de estructura de la negociación colectiva, al impulsarse la descentralización y la negociación en las empresas[157]. De este modo, el convenio colectivo aparece como el instrumento encargado de determinar la base normativa mínima y uniforme de condiciones de trabajo, siempre mejorable por el contrato individual.

Pero, afirmar el auge del papel de la voluntad de las partes sobre la voluntad colectiva no significa que los sujetos individuales puedan disponer a su antojo de los contenidos convencionales. Ya se dijo que el art. 3 ET no ha sido modificado en las últimas reformas. Por ello debe abogarse por redescubrir la individualidad pero sin desmantelar las tutelas colectivas típicas del Derecho del Trabajo. O lo que es lo mismo, ha de predicarse la existencia de límites de la función encomendada a la autonomía individual a la hora de determinar el objeto del contrato de trabajo, límites que le vienen impuestos por el carácter de fuente jerárquicamente superior del convenio respecto del contrato o pacto individual. Los sujetos individuales, a la hora de establecer condiciones de trabajo deben tener presentes, como mínimos insalvables, las normas inderogables o

---

155 FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El papel del convenio colectivo...,* op. cit. pág. 589-ss.

156 GOERLICH PESET, J. M. *Concepto y eficacia del convenio colectivo*, op. cit. pág. 1440.

157 FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral*, op. cit. pág. 584; DURÁN LÓPEZ, F. /SAEZ LARA, C. *Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de condiciones de trabajo,* op. cit. pág. 107.

indisponibles contenidas en el convenio que resulte de aplicación. A salvo queda la posibilidad de mejorarlas o de fijar cualesquiera otras no reguladas por él[158].

La capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual, la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador, impiden que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, sin que pueda excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de poderes empresariales[159]. Según la STCO 107/2002, de 5 de mayo (F.J.5) "una utilización masiva de la autonomía individual, para jugar sistemáticamente en detrimento y marginación de la autonomía colectiva, sería dudosamente compatible con las bases constitucionales del sistema de relaciones laborales, que trata de hacer compatibles la libertad sindical, con el consiguiente predominio de lo colectivo sobre lo individual, y la libertad de empresa, que es un espacio abierto a la autonomía individual (...)".

## 5. Consecuencias de todo lo anterior en la fase de administración convencional. La gestión dinámica del Convenio Colectivo

Los profundos cambios que se han introducido en nuestro sistema de relaciones laborales, encaminados a dotar a los sujetos colectivos de un mayor protagonismo que les permita amoldar los vínculos contractuales y convencionales que los unen a las necesidades de un mercado de trabajo cada vez más cambiante y exigente, han provocado la revalorización de la fase de administración del convenio, como medio de introducción de mecanismos que permitan responder a las exigencias de gobernabilidad de las relaciones colectivas[160]. La flexibilidad y la adaptabilidad de los contenidos convencionales sólo puede ser predicable en un ordenamiento que permita introducir elementos de gestión dinámica de las relaciones entre los sujetos colectivos e individuales. Y es precisamente la fase de administración del convenio la más idónea para ello, hasta el punto de ser considerada como decisiva para la efectividad de la contratación colectiva[161].

---

158 BLASCO PELLICER, A. *La individualización de las relaciones de trabajo*, op. cit. pág. 228-ss; DURÁN LÓPEZ, F. / SAEZ LARA, C. últ. op. cit. pág. 229; COLLADO LUIS, S. *Autonomia colectiva y autonomia individual en la fijación de condiciones de trabajo*, op. cit. pág. 154.

159 STCO, en S. 208/1993, de 28 de junio, corroborada por S. 107/2000, de de mayo (Decisión unilateral de la empresa, adoptada tras la ruptura del procedimiento negocial, por la que se modifica el contenido de lo pactado con carácter general en el convenio aplicable, prorrogado legalmente en su contenido normativo).

160 LUNARDON, F. *Amministrazione del contratto collecttivo e gestione del conflitto.* Relazioni Indistriali 21/1990, pág. 337

161 TREU, T. *L'amministrazione del contratto collettivo e delle relazioni industriali nell'impiego privato: organi e procedure*. AA.VV. Impiego pubblico ed impiego privato: verso l'unificazione? Cedam. Padova. 1981, pág. 69-ss.

El concepto mismo de administración ha debido adaptarse a las necesidades demandadas por el actual sistema de relaciones laborales, pasando de designar la fase posterior a la negociación colectiva en la que únicamente se velaba por la interpretación y la composición de los conflictos, a delimitar todo un complejo proceso en el que el juego de aspectos económicos y organizativos de las empresas se une a los intereses de los sujetos colectivos provocando la posibilidad de alterar los términos convencionales si ello resulta de mayor utilidad para el normal desenvolvimiento de las relaciones que los unen. El convenio colectivo ya no es un instrumento estático de regulación de condiciones laborales, sino que se configura como un medio más puesto al servicio de trabajadores y empresarios, que permite viabilizar los cambios que puedan resultar necesarios en el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales.

La complicación de los contenidos de la actividad de administración del convenio es hoy un dato que pone de relieve la complejidad aún mayor de las reglas del juego del sistema de relaciones laborales, a los que aquél ha de responder como instrumento básico de ordenación que es. Mediante la gestión del convenio por los propios sujetos a los que resulta de aplicación, éstos se aseguran que la norma que regula sus relaciones contractuales estará permanentemente adaptadas a la realidad económica, organizativa, etc., en la que debe aplicarse, impidiéndose con ello que resulte desfasada ante posibles cambios que se puedan producir durante su vigencia. Para ello se articulan desde la negociación colectiva mecanismos que permiten prevenir y gestionar el conflicto, permitiendo a los sujetos colectivos tanto intervenir en un momento posterior a su potencial manifestación[162], como solucionarlo en el caso de que se actualice.

[162] LUNARDON, F. Últ. op. cit. pág. 339.

# SEGUNDA PARTE:

# RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

# CAPÍTULO I:

# DELIMITACIÓN

# Delimitación

## 1. Introducción

El concepto de "administración" referido al convenio colectivo es uno de los de más difícil definición, hasta el punto de que podría considerarse como un concepto jurídico indeterminado[1]. La dificultad de aprehender su significado viene de la mano de la amplitud de supuestos que pueden englobarse dentro de él, tales como ejecución, gestión, aplicación, etc., que tratan de delimitar aquellas actividades que pueden ser realizadas en una fase posterior a la de negociación y firma del convenio. No obstante, la administración no puede ser entendida como un concepto ambiguo de tan amplio significado que permita incluir todas aquellas facultades que se ejercitan por las partes una ver firmado aquél y que solamente tienen como elemento en común que las define el hecho de que se llevan a cabo durante su vigencia.

La circunstancia de que este concepto sea de carácter doctrinal al no existir en nuestro ordenamiento delimitación alguna de sus características, ha llevado al Tribunal Constitucional a tratar de desentrañar su significado. Pero sus esfuerzos por delimitarlo han resultado a menudo generadores de más conflictividad que la que se deriva del propio término. Con el ánimo de clarificar las incertidumbres que planean en torno a dicho concepto hemos llevado a cabo el presente estudio, en el que intentaremos desentrañar los caracteres definitorios de la administración del convenio colectivo estatutario a través de un estudio sistematizador de su contenidos materiales.

---

[1] Esta expresión es considerada por MARTÍNEZ GIRON, J. *Puntos críticos en la aplicación del convenio colectivo*. AL 43/1988, pág. 2526, como elíptica en el sentido de que "administrar" el convenio es administrar justicia interpretando y aplicando éste. No obstante es utilizada por otros ordenamientos extranjeros como Estados Unidos ("administration of the collecttive bargaining agreement") o Italia ("amministrazione del contratto collettivo") lo que pone de manifiesto su virtualidad práctica para delimitar una de las fases de la vida de los pactos colectivos.

## 2. El Modelo de Negociación Colectiva como condicionante de la relevancia de la Administración del Convenio

El objetivo de la autonomía colectiva cuando lleva a cabo la negociación y firma de un convenio es que éste resulte aplicado en sus propios términos durante el plazo de vigencia que se ha concertado, esto es, que despliegue los efectos que le son propios y aquellos que se derivan de las regulaciones contenidas en él. Cuando mayor importancia adquiere el convenio colectivo es una vez publicado y promulgado, pues con él se pone en marcha todo el juego de prestaciones y contraprestaciones que las partes colectivas pusieron de manifiesto durante las negociaciones y que aceptaron con la finalidad de que en el marco de las relaciones laborales que se producen entre empresario y trabajador, el convenio ocasione los efectos jurídicos deseados.

Ocurre, sin embargo, que durante el período temporal en el que éste despliega su eficacia, pueden surgir circunstancias que le impidan generar las consecuencias previstas por los negociadores. Es del todo posible que el propio texto convencional adolezca de vicios que conviertan su clausulado en oscuro, ambiguo, o excesivamente amplio. También lo es que se produzcan situaciones que no han sido reguladas pero a las que se intenta aplicar, o que las previstas se transformen con el tiempo y ya no resulten coherentes con la regulación que se les otorgó en el momento en el que se fijó el texto definitivo del convenio. Todas ellas, y muchas más, provocan conflictos que afectan a la efectividad de la regulación y que deben ser eliminados para que pueda seguir siendo aplicable. Para contribuir a que su ejecución resulte posible, sin trabas de ningún tipo, es necesario que se prevean en él mecanismos que permitan prevenir los conflictos y solventar aquellos que se produzcan. A esta fase ulterior a la de negociación y firma del convenio es a la que se denomina genéricamente como de "administración"[2].

La relevancia otorgada por los ordenamientos jurídicos a esta fase depende de la estructura, contenidos y contexto en el que se desarrolle la concertación colectiva[3] y, concretamente, del sistema de negociación colectiva acogido por el ordenamiento, si estático o dinámico. Ambos se diferencian, precisamente, según que la fase de administración exista como tal, de forma independiente de la negociación del acuerdo, o que ambas se confundan.

En el modelo de negociación estática o contractual las partes se reúnen, negocian, alcanzan el acuerdo y se dispersan, reanudando las negociacio-

---

[2] LUNARDON, F.*Amministrazione del contratto collettivo e gestione del conflitto*. Relazioni Industriali, op. cit. pág. 338.

[3] TREU, T. *L'amministrazione del contratto collettivo e delle relazioni industriali nell'impiego privato: organi e procedure*. AA.VV. Impiego pubblico e privato: verso l'unificazione? Padova. Cedam.Dott. A. Milani. 1981.

nes cuando llegue el plazo establecido o cuando se desee un cambio. Por contra, en el modelo dinámico o institucional, las partes dan vida a un órgano permanente al que se le encarga la función de negociar de forma continua las condiciones de trabajo[4]. Nuestro sistema de negociación colectiva ha sido insertado tradicionalmente en el modelo estático[5], en el que las fases de negociación y administración se encuentran orgánica y funcionalmente separadas y en el que la aplicación del pacto está condicionada al juego de las reglas que solventan conflictos de sucesión y concurrencia de convenios. No obstante, como no existe ningún modelo que pueda considerarse como puro, el nuestro tampoco lo es. El desarrollo actual de la negociación colectiva en nuestro país presenta algunas características que le confieren ciertos aspectos dinámicos que merecen ser puestos de manifiesto.

La consecuencia más significativa del modelo dinámico es la poca relevancia que se le confiere al período de vigencia del acuerdo, debido al hecho de que determinadas comisiones instituidas en su articulado reactualizan los contenidos convencionales sin necesidad de esperar a la denuncia del mismo. Qué duda cabe que nuestro ordenamiento no permite que esta posibilidad se lleve a cabo de una manera general, pero sí en supuestos especiales, que él mismo determina. La reforma del ET de 1994 permite realizar alteraciones de contenidos del convenio durante su vigencia, sin necesidad de denuncia, vía arts. 41 y 82.3. Asimismo, la autonomía colectiva está instituyendo como contenido convencional órganos paritarios, que el art. 85 ET configura como elemento esencial, a los que se les atribuyen funciones que rayan en los límites de la regulación, sobrepasándola en ocasiones por expresa delegación de los negociadores. Ambas circunstancias ponen en duda el carácter estático de la negociación, caracterizado, como se dijo, por impedir que se lleven a cabo nuevas regulaciones durante la vigencia del convenio. Sin embargo, la posibilidad de introducir alteraciones vía arts. 41 y 82.3 ET no puede servir como elemento para aceptar el cambio radical hacia un modelo dinámico, al encontrarse los supuestos en los que aquello es posible tasados por la LET; de este modo se le confiere un carácter extraordinario, no pudiendo por ello llevarse a cabo de una manera general.

---

[4] La diferenciación entre modelos estáticos y dinámicos de negociación colectiva fue realizada por KHAN-FREUND, *Labour and the Law*. 2ª ed. Steven & Son. Londres. 1977, págs. 52-56, y hoy es asumida como idónea para delimitar a cuál de los dos pertenece el nuestro, tal y como lo ha puesto de relieve VALDÉS DAL-RE, F- *Negociación colectiva y sistemas de relaciones laborales: métodos teóricos y objetos y métodos de investigación*. RL nº. 21/2000, pág. 1-ss.

[5] La estaticidad de nuestro modelo viene determinada por una serie de rasgos definidores como son los rígidos requisitos que el ordenamiento español establece para que pueda llevarse a cabo la negociación del convenio tales como los requisitos para la válida constitución de la comisión negociadora (art. 87 ET), las reglas de adopción de acuerdos (art. 88 ET), la vigencia prorrogada del contenido normativo de los convenios denunciados y vencidos (art. 86 ET), la imposibilidad de llevar a cabo una huelga para alterar lo establecido en el convenio (art. 20 DLRT). Así lo han puesto de manifiesto MARTÍNEZ GIRON, J. *Pactos de procedimiento en la negociación colectiva*. Instituto de estudios laborales y de la Seguridad social. Madrid. 1985, págs. 24-27; VALDÉS DAL-RE, F. últ. op. cit. pág. 7.

Concluyendo, en nuestro ordenamiento, salvo en los supuestos mencionados y en otros que analizaremos a continuación, no es posible llevar a cabo una negociación continua del convenio, que impida configurar a éste como un texto acabado, sino que aquélla sólo es posible una vez que se produce la denuncia oportuna dentro de los plazos previstos para ello dentro del propio convenio (art. 86 ET)[6].

No obstante, sí hay que poner de manifiesto que las facultades reguladoras que la autonomía colectiva está confiriendo a las comisiones paritarias para desarrollarlas durante la vigencia de la norma colectiva[7], unida a la introducción por la Ley 11/94 de ciertos elementos que producen la quiebra de la intangibilidad del contenido del convenio[8], están acercando nuestra negociación colectiva hacia un modelo más dinámico. Como fruto de estos elementos dinamizadores y también coadyuvando con ellos, la fase de administración aparece como un elemento clave que hace que la gestión del propio convenio se lleve a cabo de una manera fluida, evitando anquilosamientos innecesarios y perjudiciales para su pacífica ejecución. Aunque formalizada en su desarrollo a través de instituciones y procedimientos configurados en cuanto a su estructura y reglas de funcionamiento en el texto convencional, ello no obstaculiza, sin embargo, la gestión cotidiana y continuada de éste por sus propios suscriptores.

---

[6] GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Concurrencia y sucesión de convenios y estructura de la negociación colectiva*. REDT 30/1987, pág. 189, constata que también es posible introducir un cierto espacio a la negociación durante la vigencia de un convenio a través de la huelga para reclamar una determinada interpretación del convenio o para exigir reivindicaciones que no impliquen una modificación del mismo.

[7] Pueden citarse algunos ejemplos, como el CC estatal para el sector de la construcción (BOE 10-8-2002, art. 50), el cual institucionaliza una comisión de productividad a la que encomienda la función de aprobar las tablas de rendimientos que sometan a su consideración las comisiones negociadoras de los convenios provinciales o de Comunidad Autónoma, así como hacer lo propio respeto de las adaptaciones de los rendimientos recogidos en el convenio General que le propongan las comisiones de los convenios provinciales; ó el CC de la empresa Catalana Occidente, S.A. de seguros y reaseguros (BOE 11-2-2003, arts.14 y 16), confiere a la comisión de clasificación profesional la competencia de definir el nivel retributivo para cada puesto de trabajo, determinando la valoración del puesto por el contenido prestacional de la función asignada. En la misma línea, el CC de la empresa Ford (BOE 12-2002, art. 39), crea una comisión paritaria con la única finalidad de definir y delimitar los criterios y ámbito de aplicación de un concepto retributivo de nueva creación. Facultades todas ellas que son de regulación, esto es, de creación de aspectos relacionados con las relaciones laborales y que han sido admitidas por el Tribunal Supremo en STS (4ª) 20-9-1999 (AL 11/2000). Que ello sea factible o no dentro de nuestro ordenamiento es una cuestión de legalidad que habrá de ser abordada en otro momento.

[8] Las modificaciones que se produjeron por la Ley 11/94 supusieron una serie de reformas del ET para permitir que las condiciones de trabajo pudieran adaptarse a las circunstancias del mercado. Para ello se introdujeron los arts. 84, 41 y 82.3, que permiten descolgarse de regulaciones hasta ese momento indisponibles por las partes. Se permite así que el convenio inferior, superior al de empresa, se descuelgue de los de ámbito superior que sean anteriores en el tiempo, la alteraciones de determinadas condiciones de trabajo reguladas en el convenio cuando se constaten determinadas circunstancias en la empresa y la posibilidad de inaplicar el régimen salarial convencional cuando la empresa se encuentre en situación en la que la estabilidad económica podría verse dañada si se llevase a efecto su aplicación. Sobre la introducción de estos elementos que quiebran la intangibilidad del convenio vid. ARADILLA MÁRQUEZ, M. J. *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*. Tirant Loblanch. Valencia.1999.

## 3. Concepto: la gestión del Convenio

Todo convenio colectivo se formaliza para ser aplicado. Pero su negociación y firma no es garantía de aplicabilidad. No sólo la ambigüedad y oscuridad que caracterizan a algunos pactos convencionales puede provocar su inoperatividad práctica. También, y fundamentalmente, influye el hecho de que el convenio colectivo ha de estar ligado al momento en el que debe aplicarse.

Cuando se pactan los acuerdos, los que los conciertan no tienen jamás la garantía de que las relaciones que regulan se mantengan estables por un tiempo determinado, como es el que dura la vigencia convencional, dado que todo acuerdo es la traducción de una relación de fuerzas[9]. El paso del tiempo determina que el convenio colectivo esté condicionado durante toda su vigencia por circunstancias derivadas de la realidad laboral que pretende regular, íntimamente relacionadas a su vez con la realidad social y económica, tanto de la sociedad en su conjunto, como de la situación financiera de la empresa negociadora del convenio o a la que se le aplica.

Esta constante necesidad de que los pactos resulten aplicables a la realidad para la que se concretaron, determina la necesidad de que la negociación convencional no se agote con la firma del convenio, sino que la misma permanezca durante su vigencia, dando operatividad a los pactos en él estipulados. Por ello, se hace imprescindible llevar a cabo una fase ulterior de negociación, posterior a la firma del convenio, que tiene como objetivo gestionarlo a través de la eliminación de obstáculos que impidan su aplicabilidad práctica. La administración es esa actividad, que se proyecta más allá del procedimiento de estipulación[10] y que tiene como objetivo la contención de los efectos desestabilizantes de los cambios sociales[11], pudiendo ser definida como "toda actividad negocial que permita gestionar los contenidos convencionales durante su vigencia para evitar su inoperatividad, ya sea eliminando los conflictos que puedan derivarse de su contenido o actualizando la voluntad colectiva expresada en él".

---

[9] MOISÏ, D. *De la négociation internationale*. Pouvois 1980. nº.15, pág. 40.

[10] NAPOLITANO, G. *Contrattazione collettiva e interpretazione. Il procedimento*. A cura de P. Perlingieri. 1981, pág. 327. En este sentido ver también SAN 22-6-2000 (AL ref. nº. 47/01). Este parece el único aspecto caracterizador del concepto de administración convencional en el que la doctrina española está de acuerdo. Vid. MARTÍN VALVERDE, A. / RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. / GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. 1998, pág. 380; MARTÍNEZ GIRON, J. *Los pactos de procedimiento*, op. cit. pág. 17; PALOMEQUE LÓPEZ, *Administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales*. AA.VV. Administración de los Convenios y su valor normativo. 1990, pág. 35; LUNARDON, F. *Amministrazione del contratto collettivo e gestione del conflitto*, op. cit. pág. 340.

[11] LUNARDON, F. *Amministrazione del contratto collettivo e gestione del conflitto*, op. cit. pág. 341.

## 4. Delimitación de la fase de administración

Históricamente, la firma del convenio determinaba la imposibilidad de seguir negociando los términos convencionales, quedando petrificados hasta el momento de su denuncia, de tal manera que sólo se permitía a los sujetos negociadores atribuirse funciones de administración de lo efectivamente negociado, las cuales comprendían la interpretación y aplicación de los pactos contenidos en el convenio. Por ello la actividad de administrarlo durante su vigencia era adicional, de aplicación o puesta en práctica, que permitía en ocasiones ejecutar lo pactado y en otras solucionar las dudas o controversias aplicativas que pudieran ocasionarse en el momento de su aplicación[12].

De ello se ha derivado asimismo toda una corriente jurisprudencial, emanada del Tribunal Constitucional, continuada por el Tribunal Supremo, surgida en relación con la delimitación del concepto de negociación para impedir que las comisiones creadas en el convenio colectivo pudieran asumir competencias en materia de regulación de pactos nuevos dejando al margen a los sindicatos no firmantes del propio convenio. Para analizar la cuestión, el TC parte de un concepto de administración bastante genérico, a nuestro entender, que considera como tal "la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio, la adaptación de alguna de ellas a un problema previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados"[13]. Este concepto se contrapone al concepto de "negociación", incurriéndose desde el principio de la delimitación del concepto de administración en un error importante: entender que la gestión del convenio no es negocial, con las importantes consecuencias que expondremos a continuación.

La doctrina del Tribunal Constitucional se refiere a la "negociación" como concepto que permite delimitar las competencias que no pueden ser atribuidas a las comisiones que los negociadores institucionalizan en el convenio y que desarrollan su labor durante toda la vida de éste, dejando fuera a los sindicatos que no firmaron el acuerdo que las establece. Para ello delimita este concepto asumiendo que existe "negociación", cualquiera que sea el nombre que se le dé, cuando se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas normas para regir las relaciones de trabajo en el ámbito de aplicación del convenio, debiendo respetarse los criterios legales que establecen la legitimación para negociarlo[14], no agotándose dicha actividad en la modificación de la regulación convencional estableciendo otras nuevas, sino

---

[12] Notas que caracterizan a la administración del convenio en opinión de MARTÍN VALVERDE, A. / RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. /GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. 1998, pág. 380.

[13] STC 73/1984, de 27 de junio. Doctrina reiterada por las SSTC 9/86, 39/86, 184/91 y 213/91.

[14] STCO 73/84, de 27 de junio.

que se extiende también a la regulación de condiciones de trabajo no establecidas con anterioridad y a la negociación de cuestiones nuevas no conectadas ni conectables con el convenio[15].

Ante esta delimitación del término "negociación", fundamental porque en ella basa el Tribunal Constitucional su doctrina respecto de la administración, es necesario hacer algunas matizaciones que nos permitan entender mejor su verdadero significado. La "negociación" a la que se refiere esta doctrina jurisdiccional como contrapuesta a la "administración", es aquélla que tiene como efecto la regulación de condiciones de trabajo nuevas, no configuradas con anterioridad en el convenio. Tanto la modificación, como la regulación *ex novo*, si bien conllevan una negociación como procedimiento a través del cual se hacen efectivas, lo importante a efectos de delimitación respecto de la administración, es que el resultado de las conversaciones de las partes colectivas produce una nueva regulación, por lo que la utilización por el TC del término "negociación" ha de ser entendido como sinónimo de "regulación". Esta idea es fundamental para poder diferenciar esta actividad de la administración, aún cuando ambas, en nuestra opinión, puedan ser realizadas por la autonomía colectiva a través de la negociación. La utilización del término "negociación" sin más, es decir, sin identificar la naturaleza de la actividad que con ella se efectúa, provoca la dificultad, que está siendo manifiesta en nuestra doctrina y en los pronunciamientos judiciales, de encajar determinadas actividades que teniendo en su génesis la concertación, sin embargo, no alteran los términos de lo convenido, sino que tan sólo lo ejecutan[16].

Esta dificultad a la hora de delimitar los conceptos de administración y de regulación durante la vigencia del convenio está produciendo importantes distorsiones, sobre todo a la hora de comprender la naturaleza administradora de las actividades realizadas por las comisiones convencionales que al llegar a sus acuerdos a través de la negociación entre las partes que la conforman, no se acierta a comprender si sus funciones son totalmente reguladoras por ello, o administradoras, por el hecho de que las realizan una vez firmado el convenio.

---

[15] SSTCO 73/1984, de 27 de junio y 184/1991, de 30 de septiembre. El Tribunal Supremo sigue esta doctrina del TCO sobre la diferencias entre administración y negociación. Por ejemplo, la STS (4ª) de 15-12-1994 (A. 10097) diferencia entre regulaciones de carácter general, entendidas como ordenaciones generales que como tal innova el conjunto de reglas aplicables, y los actos de administración, en los que se aplica una regla existente o simplemente se prevén determinadas vías de colaboración sin asunción de competencias normativas.

[16] La utilización de los términos "negociación" y "administración" como contrapuestos ha llevado a que calificar de "normativas" determinadas actividades encomendadas a la comisión paritaria para diferenciarlas de ambas, introduciéndose así un tercer elemento en discordia que hace aún más dificultoso la conceptuación de cada uno de estos conceptos. Por ejemplo, la STS (4ª) de 16-1-1995 (A. 345), en la que se analiza la naturaleza de la facultad atribuida a la Comisión paritaria mediante la cual se le permite corregir errores y deficiencias de redacción de los convenios colectivos anteriores y la incorporación de la normativa convencional refundida de preceptos reglamentarios a otros que se hayan paccionado anteriormente. El TS configura dicha actividad como "normativa", al entender que modifica la redacción de los preceptos de origen convencional. La introducción de esta modificación determina, a nuestro entender, que lo que se le atribuye a la comisión paritaria es, sencillamente, una facultad de regulación. Que ello sea o no posible en nuestro ordenamiento es otra cuestión, del todo interesante, que trataremos de desentrañar en su momento.

Para delimitar dichos supuestos lo primero es comprender el significado que encierran ambos conceptos. Respecto de lo que ha de entenderse por administración, ya se ha concretado que es la actividad que se lleva a cabo durante la vigencia del convenio, y cuya finalidad es coadyuvar a que la ejecución de sus contenidos se realice con normalidad. En palabras del Tribunal Constitucional, estamos ante una actividad de las partes colectivas, englobable dentro de dicho concepto, cuando lo perseguido sea la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto, o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados[17]. El estudio detenido de esta definición demuestra lo complejo que resulta utilizarla en la práctica y lo parcial que es.

Concretamente, es el término "adaptación" y los condicionantes a los que se somete los que resultan problemáticos. En primer lugar, resulta del todo problemático admitir que es posible adaptar la regulación convencional a cualquier circunstancia no prevista por los negociadores, dando por supuesto que todas ellas pueden ser solventadas acudiendo a lo ya regulado, y sin cuestionarse si con ello no se estaría violando la autonomía colectiva de dichos sujetos que, aunque sabedores de que la misma podría producirse, no establecieron regulación para ella porque así lo consideraron más oportuno. Segundo, no se determina cómo ha de llevarse a cabo la adaptación, si regulando las consecuencias que han de provocar en las partes colectivas las nuevas circunstancias o mediante lo ya establecido en el convenio. Tercero, no se acierta a comprender si la adaptación, en el primer supuesto, puede llevarse a cabo sin ningún condicionante o si deben utilizarse los mencionados respecto del segundo tipo de adaptación, o ambos supuestos no son en realidad nada más que una sola y han de llevarse a cabo según datos objetivos y precisados. Todos estos interrogantes, que el Tribunal Constitucional no soluciona, nos llevan a tomar esta definición a modo de mera referencia, pero sin poder hacer de ella la definición definitiva de la administración convencional.

Como consecuencia de la anterior línea jurisprudencial, asistimos en nuestro país al veto de la posibilidad de llevar a cabo negociaciones durante la vigencia del convenio, determinándose la imposibilidad de que la propia Comisión negociadora se reservara en el propio texto convencional competencias para revisar o actualizar los contenidos fijados, entendiéndose que tales competencias era contrarias al sistema de negociación colectiva español[18]. Así ha sido sistemáticamente eliminada por los Tribunales la posibilidad de que las comisiones institucionalizadas en el convenio para administrar los pactos puedan realizar funciones de carácter regulador, como puede ser la elaboración de

---

[17] STCO 73/84, de 27 de junio.

[18] En este sentido, BORRAJO DACRUZ, E. *Notas sobre el régimen jurídico de la denuncia de un convenio por una asociación empresarial no firmante del convenio denunciado.* Doc. Lab. 35/1991, pág. 17.

un plan de seguridad e higiene en la empresa[19], ya que, en cuanto destinada a la mejora de las condiciones de seguridad en el trabajo dentro de la empresa afecta a la regulación de estas relaciones.

Asimismo, la facultad que se le otorga desde el convenio a determinadas comisiones mixtas institucionalizadas en él, también se ha entendido por el TC como una facultad normativa, en el sentido de que no es otra cosa que la nueva negociación de un grupo homogéneo de materias al que se ha fijado un período de vigencia específica que precisa la denuncia con un determinado plazo de preaviso, excluyéndose de este modo la posibilidad de disponer de dicha facultad por parte de la comisión mixta[20].

Siguiendo la línea del TC, para el Tribunal Supremo el alcance normativo se produce, no sólo cuando las comisiones de administración se exceden en sus funciones interpretativas[21], sino también cuando se plasma en el convenio la atribución de modificar o crear reglas nuevas[22]. Y más concretamente ello se produce cuando son las encargadas de realizar funciones: de actualización de sus normas, de determinación de las reglas sobre valoración, modificación y supresión de puestos de trabajo, de revisión de determinados contenidos convencionales, como pueden ser las cifras fijadas, de creación de nuevos complementos salariales y de cantidad y calidad en el trabajo y de regulación de materias de acción social[23].

---

[19] STCO 184/91, de 30 de septiembre.

[20] STCO 39/86, de 31 de marzo. F.j.4º. Siguiendo esta doctrina, han sido calificadas como "comisiones negociadoras" las comisiones con competencias en relación a los puestos de trabajo y, concretamente, cuando se les atribuyen la posibilidad de llevar a cabo la definición y valoración de los puestos de trabajo de nueva creación, así como la modificación, fusión y supresión de los ya existentes. El TS, en sentencia de 15-12-1994 (A. 10094) mantuvo que "la competencia atribuida a la comisión paritaria, en la medida en que no se limite a calificar un puesto real y concreto, de acuerdo con el sistema de clasificación del convenio, puede innovar o alterar este sistema asumiendo así la indicada proyección normativa", declarando nulo el artículo que contemplaba dicha posibilidad dado que eran "unas competencias que no son propias de la misma por pertenecer a la esfera de la negociación que corresponde a las partes legitimadas para ello y no exclusivamente a los firmantes del convenio". También han sido calificada de "negociadoras" las comisiones con facultades para la fijación de condiciones de trabajo y productividad (STS 27-1-1991, A. 8420); para revisar la estructura funcional y retributiva de los grupos laborales (STS 27-11-1991, A. 8420); o para evaluar "ex novo" los puestos informáticos (STS 15-12-1994, A. 10097).

[21] Cuando la comisión mixta desborda las reglas de interpretación de los convenios, no limitándose a desarrollar una labor exegética de lo convenido, sino que lo que realmente se deriva de su labor es la modificación del pacto interpretado, la jurisprudencia mantiene que lo que se produce entonces es la imposición de un nuevo requisito no contemplado en el pacto (STS 3-6-1991, A. 5127), con la consiguiente caracterización de "negociadora" de la facultad desempeñada.

[22] STS 11-7-2000 (A. 7208).

[23] STS 15-12-1994 (A. 10097). Siguiendo la doctrina del TC y TS, los Tribunales Superiores de Justicia han admitido como comisión con competencia "negociadora", por ejemplo, una Comisión de trabajo en materia de negociación colectiva, que se crea en aplicación de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para el correcto desarrollo y control del acceso progresivo a cada uno de los puestos creados en la empresa se crearía una comisión de desarrollo promocional. Dicha comisión se forma por miembros del departamento de producción, de la representación sindical y de las relaciones industriales. En la STSJ Comunidad Valenciana 27-3-2001 (AS 3355) se afirma que la Comisión es negociadora porque había sido creada para desarrollar el acuerdo suscrito por la empresa y los representantes de los trabajadores, con objeto de que determinados trabajadores de la empresa puedan acceder a nuevos puestos de trabajo a través de la realización voluntaria de una formación; de ahí se sigue que se está incidiendo en una materia propia de la negociación colectiva, al establecer al margen del convenio de aplicación un nuevo sistema de promoción profesional, por lo que resulta que la central que interpone la demanda deba integrarse en la citada comisión aún cuando no firmó el citado acuerdo.

Pero esta concepción restrictiva y parcial de la fase de administración obvia toda una realidad negocial, dado que en la actualidad los agentes sociales de los convenios están introduciendo, como parte de su contenido, mecanismos de gestión conjunta, institucionalizados en la forma de órganos permanentes que llevan a cabo las labores necesarias para que la regulación convencional desarrolle sus efectos.

Qué duda cabe que la amplitud de las actividades que los sujetos colectivos están previendo para la denominada "fase de administración" del convenio genera dudas acerca del alcance de ésta y de sus caracteres definidores. La delimitación del concepto "administración" no debe hacerse de una manera tan restringida que impida eliminar de él determinadas actividades que coadyuven a la gestión que ha de llevarse a cabo durante la vigencia del convenio, pero tampoco ha de realizarse con una amplitud tal que habilite su utilización para englobar todas aquellas actividades que se produzcan en dicho período. Históricamente, la firma del convenio determinaba la imposibilidad de seguir negociando los términos convencionales que quedaban petrificados hasta el momento de su denuncia, de tal manera que sólo se permitía a las partes colectivas atribuirse funciones que permitieran aplicar lo efectivamente negociado.

### 4.1. Delimitación de conceptos: negociación-regulación, negociación-gestión

En la actualidad la administración ha dejado de ser una fase adicional a la de negociación, para convertirse en un momento clave del proceso negocial, ya que es a través de ella cuando el convenio se hace operativo en la práctica, al permitírsele a las partes firmantes su actualización permanente mediante la revisión de sus pactos, con regulación ex novo si ello fuese necesario.

Se hace, por tanto, necesario delimitar los conceptos de "negociación" y "administración", sobre todo cuando esta última tiene contenido regulador, al estar más enfrentados y más unidos que nunca, precisamente porque la confusión de términos impide saber dónde acaba uno y empieza el otro.

Pues bien, cuando se hace referencia a la negociación colectiva estamos aludiendo al ejercicio por los representantes de los trabajadores y de los empresarios de dos derechos distintos: regular relaciones jurídico-laborales y administrar los pactos firmados. Tradicionalmente, la facultad de regular por parte de los sujetos colectivos ha sido la única que se ha admitido como parte de la negociación colectiva, hasta el punto de identificarse "negociación" con "regulación". Se perdía, así, de vista el hecho de que el ejercicio del derecho de administrar los pactos colectivos también forma parte del derecho de negociación colectiva.

Una de las consecuencias de esta equiparación conceptual es la eliminación de la posibilidad de que los agentes sociales pudiesen incluir en el convenio pactos en los que se reservasen el derecho a actualizar los contenidos fijados

en él a través de comisiones delegadas. Si la negociación es equiparada a la regulación y aquélla sólo es posible en la fase previa a la firma del convenio, no es posible introducir pactos que permitan llevarla a cabo durante la fase de administración, opuesta a la fase de negociación, nisiquiera encomendándola a órganos delegados de la comisión negociadora. Nada más lejos de la realidad.

La administración de los pactos se lleva a cabo a través de órganos bilaterales, representantes de la comisión negociadora, que actúan por delegación, a los que los sujetos firmantes dan vida para impedir que las controversias que puedan surgir respecto del contenido de los pactos colectivos puedan eliminar su aplicabilidad. Estos órganos desarrollan su labor a través de procedimientos basados en la negociación. Mediante su recurso, las partes en conflicto ponen de manifiesto cuáles son sus intereses y cuál es la mejor forma de solucionar las controversias que han surgido como consecuencia de la aplicación y/o interpretación de algunos de los pactos para que éstos no se entiendan vulnerados, lo cual sólo puede hacerse mediante un proceso negociador[24].

Existen dos formas de poner de acuerdo a los sujetos en conflicto que persiguen intereses diferentes: una es mediante la negociación de un acuerdo que satisfaga a ambas, y otra, dejando la resolución del mismo en manos de un tercero imparcial. En los medios autónomos de solución, instituidos por la autonomía colectiva como parte del contenido convencional, la negociación se encuentra presente en todo momento, ya sea en el momento mismo de solucionar el problema, mediante el encuentro de las partes en conflicto con un mediador o conciliador que encamine sus opciones, pero que nunca decide por ellas, o en un momento anterior. Nos referimos en este caso al compromiso arbitral en el supuesto de que el procedimiento elegido sea el arbitraje[25].

Por ello se ha dicho desde la doctrina, que la negociación colectiva no se acaba con la firma del convenio, sino que continúa vigente durante toda su vigencia[26], mediante los procesos posteriores en los que se trata de solucionar los conflictos que surgen en su seno y que impiden una ejecución efectiva de sus estipulaciones.

---

[24] Salvo que el procedimiento autónomo de resolución de conflictos elegido sea el arbitraje, en el cual, por la propia configuración de esta institución, las partes dejan la resolución de la discrepancia a un tercero, sin proceder a ningún tipo de negociación en este momento. Pero no cabe duda de que la concertación existe en los momentos previos al arbitraje. Concretamente en el momento de decidir optar por acudir a dicho procedimiento, dado que en nuestro ordenamiento no existen arbitrajes obligatorios, sino voluntarios, por lo que la decisión de utilizarlos como medio de resolver conflictos laborales debe ser negociada por las partes, y sólo cuando ambas estén de acuerdo en esta cuestión, podrá desarrollarse dicho procedimiento.

[25] Algunos convenios incluso regulan los principios que deben inspirar dicha negociación, como es el caso del convenio Marco de relaciones laborales de puertos del Estado y autoridades portuarias (BOE 18-1-2000), el cual afirma expresamente, en su art. 6, que "como principio general se establece el de buena fe en la negociación de la solución de los conflictos y huelgas".

[26] MARTÍNEZ GIRON, J. *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, op. cit. pág. 17.

Asumir la idea que la administración convencional se lleva a cabo mediante una negociación de los sujetos firmantes del pacto deriva de que precisamente los procedimientos que la autonomía colectiva está introduciendo en los convenios para gestionarlos incluyen cierto grado de negociación, tal y como se aprecia, por ejemplo, en la naturaleza paritaria atribuida a la comisión que tiene por misión llevar a cabo la interpretación, aplicación y vigilancia del convenio, con lo que se pretende que las negociaciones que deben desarrollarse en su seno puedan realizarse en un clima de igualdad, en el que no prevalezca uno de los bancos sociales sobre el otro. Que ello es así se pone de manifiesto, por lo demás, en la necesidad, *ex*. art. 85 ET, de que todos los convenios determinen un procedimiento interno de solución de conflictos en previsión de que las negociaciones que se produzcan en el desarrollo de las funciones que les sean encomendadas, llegue a un *impasse* imposible de solucionar.

Asimismo, también se realizan de forma negociada las actuaciones de gestión encomendadas a las comisiones *ad hoc* creadas en el convenio para alterar lo establecido en el pacto colectivo[27] o introducir *ex novo* nuevas regulaciones que no fueron fijadas por la comisión negociadora, pero sí permitidas por ella[28].

### 4.2. Las actividades que conforman el derecho de administrar los pactos convencionales

La administración de los pactos comprende tanto actuaciones de contenido regulador, como de gestión de lo negociado. Mediante un acto de delegación[29], los signatarios del convenio colectivo se atribuyen facultades sobre el texto convencional, con el objetivo de que pueda ser alterado para perfeccionarlo durante su vigencia si ello fuera necesario por exigencias de su aplicabilidad práctica.

Las facultades para reservarse la competencia de disponer del conte-

---

27 PALOMEQUE LÓPEZ, *Administración del convenio colectivo y solución de conflictos* laborales, op. cit. pág. 43, confiere a las comisiones paritarias, órgano administrador por excelencia, la facultad de llevar a cabo una negociación de desarrollo o de ejecución de las cláusula del convenio, a través de la adopción en su seno de nuevos acuerdos que desarrollan lo pactado y dan lugar a un proceso continuado de negociación a partir del contenido inicial del convenio. En esta línea, GHEZZI, G./ ROMAGNOLI, U. *Diritto Sindacale*. Ed. Zanichelli. Bologna. 1997, pág. 171, que han puesto de manifiesto cómo la fase de administración del convenio tienen siempre naturaleza negocial.

28 Actualmente estamos asistiendo a un aumento en la atribución de facultades reguladoras a las comisiones institucionalizadas en el convenio. Por ejemplo, el CC general de Ferralla (BOE 30-9-2002, art. 18) establece una comisión técnica que se encarga de elaborar la parrilla de grupos profesionales y niveles, así como los mecanismos de aplicación; también el CC estatal de textil y confección (BOE 14-8-2003, D.R.2ª) dispone la creación de una comisión mixta encargada de incorporar nuevas funciones al Nomenclátor y revisar las obsoletas durante el período de vigencia del convenio. También en el ámbito empresarial, los negociadores convencionales encomiendan funciones de regulación a las comisiones de administración creadas para gestionar los pactos. Así, por ejemplo, el CC de la FNMT-RCM-Real Casa de la Moneda (BOE 27-2-2003, art. 9), atribuye a la comisión encargada de la gestión convencional la facultad de revisar semestralmente las valoraciones de todos aquellos puestos de trabajo de nueva creación o que hayan sufrido variación definitiva en sus funciones a lo largo de dicho período, poniendo así de manifiesto la necesidad que tienen determinados pactos convencionales de ser actualizados durante la vigencia del convenio.

29 Delimitado por MORALES ORTEGA, J. M. *La administración del Convenio Colectivo*. Civitas. 1998, pág. 71-ss.

nido de los pactos convencionales más allá del momento de su firma, son de contenido dual. En primer lugar, la comisión negociadora realiza una declaración de voluntad que incluye en el texto del convenio, a través de la cual acepta la posibilidad de llevar a cabo alteraciones en el texto de lo pactado sin necesidad de que se produzca la denuncia del convenio. Con ello se permite actualizar su contenido, impidiendo que los cambios introducidos en la regulación legal o contexto económico y social puedan influir en la inaplicabilidad práctica de lo convenido, al devenir inapropiado para regular las condiciones laborales debido a los cambios producidos en el marco jurídico y empresarial que sirvió de referencia cuando se llevó a cabo su negociación y posterior firma.

Asimismo, y en segundo lugar, los sujetos colectivos consiguen vincularse permanentemente a lo pactado durante toda la vigencia del convenio, dotándose de la facultad de ejecutarlo, a través de pactos en los que delegan en la comisión de administración o en ellos mismos la facultad de resolver los conflictos interpretativos y/o de aplicación que pueden ser obstáculos para la efectiva aplicabilidad de lo convenido.

La existencia de los pactos de disponibilidad no puede ser presumida. Debe existir constancia cierta en el propio convenio de que la inmutabilidad no es la regla por la que se rigen las materias negociadas, sino que es otra la intención de los firmantes. Por ello, se hace imprescindible que el convenio colectivo contenga de forma expresa la mención de que es la voluntad de quienes lo negociaron que los acuerdos puedan ser adaptados según la realidad del momento, impidiendo así su estancamiento y consiguiente inaplicabilidad. Y, junto a ello, también resulta necesario que en esa expresión se concreten qué materias son respecto de las que se reservan la disponibilidad, entendiéndose que aquellas a las que no se haga referencia deberán permanecer inalteradas durante todo el tiempo en el que el convenio se encuentre vigente. Por ejemplo, en el supuesto de que regule una cláusula que diga que "anualmente se procederá a la revisión de los siguientes puntos: salario, plus extrasalarial, dietas, gastos de desplazamiento"[30], sólo éstas serán las materias que podrán ser alteradas vigente el convenio por los firmantes o por la comisión de administración, si es que éstos delegaron en ella expresamente la facultad de adaptarlas.

Por tanto, la adaptación de los pactos implica la facultad de regular durante la vigencia del convenio. Pero ésta ha de reunir ciertos requisitos para que pueda ser considerada como contenido derivado del derecho de administrar lo firmado:

---

[30] CC de la empresa Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S.A. (BOE 30-6-2003, art. 4).

1º) Ha de existir la correspondiente norma convencional que legitime esta actuación. Sólo así se podrá constatar que la verdadera intención de los firmantes fue la de dotarse de la facultad de disponer del contenido de lo pactado durante su vigencia para impedir que se volviera inaplicable por el devenir del tiempo y el cambio de las circunstancias presentes en el momento de su negociación y firma.

2º) La norma que contenga la facultad de alterar lo pactado, regulándolo de nuevo, ha de ser específica, esto es, no debe contener una regulación genérica de la posibilidad de adaptar. Debe concretar cuáles son las materias sobre las que la dispositividad es factible, pues sólo respecto de ellas están legitimadas las partes para regularlas de nuevo. No es necesario, sin embargo, que se fije previamente las materias imposibles de revisar, pues ello habrá de entenderse así si no existe regulación al respecto. Esta segunda exigencia de concreción material ha determinado que el Tribunal Constitucional entienda que no es posible llevar a cabo modificaciones de las cláusulas durante la vigencia del convenio, porque eso implicaría un nuevo proceso negociador, al conllevar una adaptación de contenidos no prevista por los sujetos negociadores[31].

3º) La regulación en la fase de administración debe tener un objetivo, como es el de contribuir a una mejora en la gestión de los acuerdos convencionales. Debe acontecer algún hecho durante el período en el que se encuentra vigente, que determine la inoperatividad práctica de lo convenido. La alteración de los pactos se permite como medio de gestionarlos, de hacerlos aplicables. Y por esa intención los sujetos colectivos pueden utilizar su derecho a volverlos a regular si ello fuera necesario. Por ello, es necesario que exista esa circunstancia que determina la inadecuación práctica de lo regulado a la realidad del momento en el que debe aplicarse, ya sea la aparición de una nueva norma legal o convencional que viene a incidir sobre alguna materia de las reguladas en el convenio, la declaración de nulidad de algún pacto o la alteración de circunstancias relacionadas con la empresa, por citar algunos de los supuestos que pueden incidir sobre el contenido convencional.

4º) La materia objeto de regulación se ha de encontrar fijada previamente en el convenio original. Dado que hemos mantenido que la posibilidad de alterar el contenido de lo pactado tiene como fundamento dotar de aplicabilidad práctica a materias que pueden devenir inaplicables por el paso del tiempo y de los acontecimientos, contribuyendo a su gestión, la nueva regulación variará algunos de los aspectos de la materia en cuestión, pero ésta sólo podrá ser administrada si fue previamente regulada por la comisión negociadora en el convenio original. Con esta afirmación queremos advertir que la regulación durante la de vigencia del convenio sólo puede ser incluida como elemento propio de la administración, cuando la materia que se pretende alterar se encon-

[31] STC 73/84, de 27 de junio. F.j.3º: "la modificación de condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas para regir las relaciones laborales, se trata de negociación (…) cualquiera que sea el nombre que se le dé". Igualmente, SSTC 9/86, 184/91 y 213/91, cit..

traba presente en el convenio original. Si ello no es así, es decir, si la regulación se lleva a cabo ex novo, estaremos fuera de las facultades de administración que los firmantes se pueden atribuir, con todo lo que ello comporta a efectos de legitimación, como tendremos ocasión de manifestar más adelante.

Es precisamente esta exigencia de que la materia necesitada de actualización esté contenida en el convenio, la que determina la nulidad de aquellos pactos a través de los cuales los firmantes se facultan a si mismos para llevar a cabo durante la vigencia del convenio la regulación de relaciones jurídicas distintas de las contenidas en él[32]. Pero la ilegalidad no deriva de que ello sea materialmente imposible, sino de que para su validez resulta necesario que se dé entrada en la negociación a todos los legitimados según los arts. 87 y 88 ET. Cuando el convenio colectivo permite la regulación *ex novo* de materias durante el período que se mantiene vigente nos encontramos con el ejercicio de una facultad similar a la que ostentó la Comisión negociadora del propio convenio y no a una facultad de gestión.

En conclusión, la negociación se configura como el instrumento mediante el cual se lleva a cabo alguna de las actividades que coadyuvarán a la gestión del convenio y, a su vez, es el instrumento mediante el cual se introducen regulaciones novedosas en el texto convencional. Aunque gestión y regulación tengan, como vemos, el mismo vehículo, la negociación, no significa que ambos se identifiquen, pero sí que ambos pertenezcan al ámbito de la administración convencional. La diferencia trascendental entre ambos ha de buscarse en los efectos de los encuentros concertadores que se producen entre las partes sociales una vez vigente el convenio. Si los acuerdos a los que se lleguen tienen como efecto la regulación *ex novo* de materias ya fijadas en el convenio, la negociación se debe entender como reguladora; mientras que si los acuerdos sólo se limitan a aplicar y adaptar lo convenido originariamente, sin alterarlo, los acuerdos y las actividades que se han llevado a cabo para realizarlos deben entenderse como aplicadora. Por ello, en atención al vehículo por el cual se realiza la administración, como es la negociación colectiva, y a los efectos del acuerdo que administra el convenio, como es la regulación o la gestión de lo acordado, podemos acuñar el término "negociación-regulación" para hacer referencia a las primeras y "negociación-aplicación" para aludir a las segundas.

## 5. Las exigencias de adaptabilidad de los contenidos convencionales en la empresa

La negociación colectiva es por sí misma un instrumento de gestión de las empresas, en la medida en que permite combinar progreso social y económico en respuesta a las reivindicaciones de los trabajadores y del empresario, siendo

[32] Según afirma la STC 39/86, de 31 de marzo. F.j.4º.

asimismo el estandarte de la adaptación de normas de nivel superior[33]. Particularmente, la negociación colectiva en el ámbito empresarial presenta aspectos de originalidad respecto de la desarrollada en niveles superiores. Su carácter de acto de autorregulación, determina su especialidad[34]. Para los actores sociales, representantes de los propios trabajadores y empresarios a los que resultará de aplicación el convenio, la negociación sólo es un momento más de la totalidad de la relación compleja y permanente que les une[35].

Los diferentes objetivos de los distintos niveles de negociación determinan a su vez la existencia de necesidades diferenciables en cuanto a la gestión de los pactos contenidos en los convenios. El convenio colectivo de sector tiene como objetivo la elaboración de normas de organización colectiva compatibles con los aspectos económicos y técnicos[36]. A este nivel se trata de establecer normas de estandarización de las relaciones laborales, de manera que sean reconocidos los mismos derechos y obligaciones a todas las empresas que desarrollen una misma actividad. En cambio, la negociación colectiva en las empresas tiene por objeto la fijación de normas efectivas que concilien la obtención de ganancias y las condiciones laborales de los que trabajan en ellas[37]. Y es precisamente esta dualidad competencial, la que nos permite afirmar la necesidad de establecer diferenciaciones en cuanto a los instrumentos de gestión de los contenidos convencionales, mucho más necesarios en los convenios sectoriales y, en general, en todos aquellos de ámbito superior a la empresa.

Ya hemos dicho que el convenio colectivo es un elemento de gestión de la empresa. Pero para que ello tenga virtualidad práctica es necesario que los pactos contenidos en él sean actualizados de forma permanente. Se hace imprescindible articular mecanismos que permitan la gestión, sobre todo en los convenios de ámbito supraempresarial. Por un doble motivo. En primer lugar, el hecho de que exista una clara separación entre los negociadores convencionales y los sujetos a los que resultarán de aplicación las estipulaciones fijadas en el convenio de sector determina la posible inoperatividad de determinados pactos como consecuencia de las especificidades del ámbito empresarial al que van dirigidas. La necesidad de estandarizar las condiciones laborales para que resulten aplicables a todas las empresas determina que los pactos sean de conteni-

---

33 TEYSSIÉ, B. *A propos de la négociation collective d'entreprise*. Droit social 7-8/1990, pág. 578.

34 BELIER, G. *Les incertitudes de la négociation d'entreprise dans le domaine des relations sociales*. Droit Social 11/19888, pág. 728, ha puesto de relieve la existencia de un problema importante respecto de los convenios colectivos de empresa, como es el de su dependencia al convenio de sector, el cual crea una rigidez excesiva frenando la negociación colectiva en dicho nivel.

35 CHALARON, Y. *La conduite de la négociation*. Droit Social 78/1990, pág. 584.

36 Como se ha puesto de manifiesto en los sucesivos AINC celebrados en nuestro país, el ámbito sectorial es el preferido por los agentes sociales para regular determinados aspectos de las relaciones laborales.

37 BARTHÈLÉMY, J. *La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise*. Droit Social 7-8 (1990, pág. 581).

do, si no abstracto, sí al menos, carentes de individualización. Por tanto, es necesario crear mecanismos que permitan concretarlos e incluso adaptarlos a las concretas necesidades de la organización empresarial a la que se dirigen.

En segundo lugar, la distancia del centro negociador en los convenios de ámbito supraempresarial del lugar de aplicación de los acuerdos, determina la posible aparición de fallos en su aplicabilidad debidos a su falta de adaptación a las necesidades del tejido productivo. Difícilmente los negociadores sectoriales podrán conocer las necesidades que es necesario cubrir en una concreta empresa. Bien es verdad que se trata de sujetos que representan los intereses de todas ellas, pero hay que tener presente que atenderán a las demandas que sean comunes a ellas, dejando por tanto, al margen, las que puedan producirse en una concreta organización empresarial perteneciente a dicho sector. En estos casos, lo más coherente sería negociar un convenio de empresa. Pero si ello no es posible sólo queda adaptar los contenidos sectoriales a la realidad del ámbito en el que resultarán aplicables. Y para ello se han de articular desde el convenio sectorial instrumentos que lo permitan. En éstos, los acuerdos de administración a los que se llegue permitirán la sustitución de normas generales por otras adaptadas al contexto de la empresa, lo que incidirá en una mejora de su competitividad en el mercado al eliminar el conflicto que la falta de concreción a la concreta situación empresarial pudiera provocar. La administración, como la propia negociación, es más eficaz si se organiza de forma adecuada[38]. Los acuerdos de administración de los pactos convencionales contribuyen a gestionar mejor las empresas en la medida en que la negociación es fluida durante toda la vida del convenio, eliminándose así el conflicto.

## 6. Sujetos legitimados para gestionar el Convenio

Durante la negociación del convenio los sujetos colectivos ponen en juego intereses contrapuestos. La concertación aparece entonces como el medio más adecuado para ponerlos de relieve y hacer derivar de ellos regulaciones acordes con ambas posturas. En el proceso negociador pueden comparecer sujetos colectivos que manifiestan su voluntad de que sus intereses se encuentren representados en el convenio con el objetivo de que la futura regulación resulte beneficiosa para ellos. Pero sólo en el caso de que firmen el convenio se encontrarán vinculados por él, en los derechos y en las obligaciones que consagra. La firma del pacto colectivo se configura así como el momento más importante del proceso negociador, de la que derivan derechos y obligaciones para las partes y mediante la cual se ponen de manifiesto los sujetos a los que resulta aplicable.

[38] BARTHÈLÉMY, J. op. cit. pág. 583, afirma que la negociación colectiva puede servir a la racionalización de la gestión.

Los negociadores que opten por firmar el convenio colectivo tendrán como contraprestación la legitimidad para participar en aquellas actividades que sean necesarias para el efectivo cumplimiento de sus regulaciones. Dada la naturaleza consensual y negocial, el convenio no sólo crea reglas para las relaciones de trabajo, sino también compromisos y obligaciones para las partes que lo conciertan, configurándose como una unidad y como un conjunto integrado de prestaciones y contraprestaciones que se explican unas en función de otras[39]. Quienes participaron en las negociaciones pero no firmaron el acuerdo, no asumieron los compromisos y objetivos subyacentes a su creación, por lo que no puede pretenderse que les resulten aplicables los mismos derechos contractuales reconocidos a los firmantes. Por ello, no resultan obligados, ni tampoco tienen derecho, a cooperar y formar parte en los mecanismos instituidos para que dicha regulación se mantenga y sea de aplicabilidad en los casos y con los efectos que un día se convinieron[40]. Al suponer las labores de administración del convenio una mera prolongación de la esfera de la voluntad paccionada de las partes que suscribieron el convenio, resulta coherente conferirles funciones en dicho sentido solamente a quienes accedieron a firmarlo, que son los únicos que aceptaron sentirse obligados por él.

Esta exclusión no viola el derecho de libertad sindical del sindicato no firmante, o más concretamente, el de negociación colectiva, debido al hecho de que la ampliación de la tutela de la libertad sindical a ésta, que trata de asegurar la posibilidad efectiva de ejercicio de determinadas facultades legalmente reconocidas a los Sindicatos, no puede ser entendida, según el Tribunal Constitucional, como la constitucionalización de todos y cada uno de los poderes y facultades que corresponden al sindicato en la fase de la negociación misma y en su ejecución y aplicación.

En cambio, sí cabe entender que se produce una violación de la libertad sindical cuando el convenio colectivo contenga un pacto por el que los firmantes permiten la regulación de contenidos nuevos durante su vigencia. En este supuesto, excluido de las labores de gestión convencional, la firma del convenio no determina el derecho uníovoco de los firmantes de acceder a la negociación de la nueva regulación jurídico-laboral, sino que deberá dársele entrada

---

[39] STCO 210/1990, de 18 de mayo.

[40] STCO 184/1991, de 30 de septiembre. Precisamente porque la firma del acuerdo convencional hace derivar derechos y obligaciones para las partes colectivas es por lo que, en palabras de DURÁN LÓPEZ, F. *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Madrid. 1985, pág. 95, cada sindicato... (debe) valorar el riesgo que corre, desde ese punto de vista, excluyéndose de la firma del convenio". La aceptación juega así como límite absoluto de la posibilidad de exclusión de las labores de administración, de forma que quien lo aceptó no puede ser excluido, en palabras de GOERLICH PESET, J. M. *Notas sobre el régimen orgánico de la Comisión paritaria*. AL 36/1988, pág. 2166.

[41] SSTCO 73/1984, de 27 de junio, 184/1991, de 30 de septiembre y 213/1991, de 11 de noviembre. Esta doctrina descansa, según BORRAJO DACRUZ, E. *Notas sobre el régimen jurídico de la denuncia de un convenio por una asociación empresarial no firmante del convenio denunciado*. Doc.Lab. 35/1991, pág. 20, sobre la consideración de que quienes firman un convenio no pueden reservarse su continuidad en exclusiva más allá del plazo normal de vigencia

a aquellos sindicatos que tengan la legitimación requerida para llevar a cabo la firma de convenios[41]. Lo mismo ha de predicarse en los supuestos en los que se trata de introducir modificaciones en el texto cuando la adaptabilidad no hubiera sido fijada previamente por los firmantes, ya que en dicho supuesto nos encontraríamos con un nuevo proceso negociador, necesitado de desarrollo conforme a los parámetros de los arts. 87 y 88 ET.

En conclusión, solamente pueden quedar excluidos de las labores de administración o de los mecanismos instituidos en el convenio para ello aquéllos sujetos colectivos que no lo aceptaron. Pero la firma del convenio no debe ser entendida de manera tan rígida que impida dar entrada en la administración a sindicatos que no aceptaron el mismo por razones ajenas a su voluntad. Hay que tener presente que ésta pudo ser provocada por causas que nada tenían que ver con la voluntad de quedar vinculado por su contenido. Es posible que de un modo ilegal se le haya excluido de las negociaciones de un convenio o que se le haya impedido firmarlo. La falta de aceptación en ambos casos, no debe derivar automáticamente en una falta de legitimación para participar en la administración del acuerdo convencional, si bien es cierto que para llevarlo a cabo, previamente habrá de solventarse la ilegalidad que produjo que la firma no se pudiera llevar a cabo[42].

## 7. La buena fe en la administración del Convenio

La escasez de normas reguladoras sobre la administración del convenio colectivo en el Estatuto de los Trabajadores determina la ausencia de una disposición que determine los principios que han de resultar aplicables en su realización, de una manera similar a los establecidos en el art. 89.1 ET. Los arts. 85.2 y 91 ET no establecen ningún deber que imponga a las partes colectivas la obligación de administrar de buena fe[43], por lo que, a falta de regulación laboral específi-

---

dilatada, pues privan a quienes reúnen los requisitos legales de su derecho de negociación para el futuro. Esta obligación ha sido criticada, sin embargo, por FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El contenido esencial de la libertad sindical y la negociación colectiva: una aproximación clásica a un antiguo problema*. REDT 54/1992, pág. 608. En opinión de la autora, la igualdad de todos los sindicatos en el ejercicio del derecho de negociación puede provocar la interferencia de terceros en el proceso y romper la lógica interna del pacto, en el que la parte obligaciones es una contrapartida más a respetar tal y como fue concebida.

[42] Habrá de verificarse por el órgano jurisdiccional competente que los motivos alegados por el sindicato que le impidieron llevar a cabo la firma del convenio son reales, pues de otro modo se estaría posibilitando que cualquier sindicato que no aceptó el acuerdo convencional alegue razones de exclusión ilegal de la firma o de las negociaciones de éste para poder desarrollar labores de administración. Es necesario que se verifique que la exclusión no se produjo por falta de legitimación o por cualquier otro motivo que le impedía legalmente participar en la negociación y firma del convenio.

[43] Algunos autores mantienen su existencia, como es el caso de CABEZA PEREIRO, J. *La buena fe en la negociación colectiva.* Santiago de Compostela.1995, pág. 398, admitiendo la extensión de los preceptuado en el art. 89.1,3 ET a la administración del convenio colectivo, en base al ejemplo comparado ofrecido por el Derecho norteamericano, dado que, su opinión, aquélla es un ejemplo de la incorporación de instituciones jurídicas norteamericanas.

ca sobre el particular deberíamos aplicar supletoriamente el art. 7 Cód.Civ. que establece un deber en este sentido. Por la especial ubicación de este artículo en el Título preliminar del citado texto legal, el principio de buena fe está llamado a inspirar la totalidad del ordenamiento jurídico[44].

Si el deber de actuar de buena fe se exige en el seno de las relaciones individuales de trabajo (arts. 5,e) y 20 ET) y en las relaciones colectivas, fundamentalmente en el momento de la negociación del convenio (art. 89.1 ET), nada ha de impedir que se exija también en la ejecución del convenio, por cuanto es un elemento clave de equilibrio de fuerzas entre trabajador y empresario, determinante, en gran medida, de la configuración y desarrollo de las relaciones individuales[45].

Aún cuando el deber de buena fe, regulado en art. 89.1 ET decae una vez firmado el convenio, por cuanto éste sólo lo establece explícitamente para que resulte aplicable durante las negociaciones previas a su firma, sin embargo, ello no significa que la ejecución de su contenido no deba llevarse a cabo según la buena fe que rige las relaciones contractuales, según el art. 1258 Cód.civ. Ha de aceptarse que el deber que el art. 89.1 ET impone a los representantes de los trabajadores y empresarios de realizar la negociación del convenio de buena fe, no puede entenderse extinguido una vez firmado el acuerdo, sino que ha de prorrogarse más allá de la finalización de las negociaciones. No sería razonable que los pactos resultantes de una concertación auspiciada por la confianza mutua que las partes se han manifestado sea ejecutado sin la correspondiente buena fe por parte de aquellos a los que se le aplica.

Podrán entenderse como prácticas que contravienen la buena fe aquellas conductas que se realicen en cualquier actividad que entre dentro del concepto de administración, que vayan en contra de la razonabilidad con la que deben ser realizadas las actuaciones. Sin embargo, el deber de administrar de buena fe no puede entenderse extendido a peticiones que tengan por objeto modificar el texto convencional durante su vigencia, más allá de los supuestos en los que los negociadores estuvieron de acuerdo en que ello se realizara (revisiones salariales, modificaciones producidas por desarrollos legislativos posteriores a su entrada en vigor, etc.). Con esto queremos advertir, que los sujetos colectivos no podrán ampararse en la buena fe para iniciar conversaciones que no entren dentro de las que conforman actividades de ejecución. Si aquéllas quieren negociar durante la vigencia del convenio contenidos que no se

---

[44] Para SÁNCHEZ TORRES, E. *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva.* CES. Madrid.1999, pág. 93, en realidad este principio, por su propia naturaleza, existe independientemente de su consagración en una norma jurídica positiva y precisamente, a raíz de ello, con su consagración en el art. 7 Cód.civ., no sólo mantiene su carácter informador, sino que en combinación con otra serie de preceptos, amplía su naturaleza jurídica, para pasar a ser en sí misma norma y, por ende, a ser exigible en los actos jurídicos, en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones.

[45] SÁNCHEZ TORRES, E. Últ. op. cit. pág. 93. Esta autora admite la exigencia de la buena fe en la administración convencional (págs. 174-175), al igual que CABEZA PEREIRO, J. *La buena fe en la negociación colectiva*. Xunta de Galicia. Colección Monografías. Santiago de Compostela. 1995, pág. 395-ss.

encuentran en él, deberán entenderse vinculados por las reglas de la negociación convencional que existan en este sentido.

Podría entenderse vulneradora de la buena fe en la administración la negativa de uno de los negociadores de formar parte de las comisiones de ejecución del convenio, cuando éstas se establecen precisamente para procurar una mejor aplicabilidad de los compromisos y regulaciones fijados en él. Con dicha actitud se denotaría en el sujeto colectivo que se niega a ser representado una falta absoluta de interés en que la ejecución de los términos convencionales se lleve a cabo de una forma razonable y coherente con la voluntad de los negociadores. Con su actuación estaría impidiendo que las actividades de administración de la comisión puedan desarrollarse tal y como se previeron inicialmente. Su negativa a formar parte de este órgano introduciría importantes elementos de incertidumbre acerca del régimen de su composición, funcionamiento y eficacia de sus acuerdos, por cuanto no estaría compuesto por todas las representaciones que se previeron originariamente que la compondrían. Esta incertidumbre provocaría, a buen seguro, su no utilización como medio de administración convencional.

Igualmente podrían entenderse como contrario a las exigencias de la buena fe, tanto la negativa a participar en los procedimientos de solución de conflictos instituidos en el convenio para poner fin a los problemas que se deriven de la ejecución de su contenido, cuando ello se haya establecido de forma obligatoria y previa a la solución judicial, como la participación en los mismos sin poner de su parte para la solución del conflicto, en aquellos casos en los que la concertación sea la vía elegida por los negociadores convencionales para poner fin a las divergencias.

## 8. Especialidades en la administración en función de la naturaleza del Convenio

### 8.1. La administración en el Convenio extendido

Especiales particularidades presenta la administración de un convenio extendido, al situarnos ante la ejecución de un acuerdo colectivo que resulta de aplicación en un sector o subsector de actividad en el que no ha sido posible iniciar conversaciones para dotarse de una regulación convencional propia debido a la inexistencia de partes legitimadas para ello. Al existir un vacío de regulación, el ET permite que sea la Administración la que determine qué convenio colectivo ha de ser aplicado a dicho ámbito.

La finalidad de la extensión de los convenios es la de suplir las carencias que puedan aparecer en la negociación colectiva a través de una resolución administrativa en la que se decide la aplicación a una unidad de negociación

afectada por las causas del art. 92.2 ET de un convenio colectivo de un ámbito negocial similar[46]. No se trata de ampliar la vigencia de un determinado convenio más allá del ámbito propio del mismo, ni es la extensión una técnica que permite unificar condiciones de trabajo, sino que se trata de una suplencia de vacíos normativos[47]. La extensión constituye una forma excepcional de integrar lagunas de la regulación profesional por especial dificultad en la negociación o por la presencia de circunstancias sociales y económicas de notoria importancia. Esta integración opera a través de una técnica de reenvío: se declara aplicable en un determinado ámbito una norma convencional que ha sido aprobada para otro o, como ha señalado el Tribunal Constitucional, "no se crea una norma nueva, sino que se limita a declarar aplicable otra ya existente" (STCO 86/91). La norma extendida no resulta así modificada en su estructura, contenido o ámbito de aplicación por el acto de extensión que es accidental y externo a ella; simplemente actúa como elemento de integración de una laguna de regulación en otro ámbito[48].

Ha sido precisamente la inexistencia de partes legitimadas para llevar a cabo la negociación de un convenio colectivo "propio"[49] lo que ha llevado a algunos autores a negar que pueda extenderse el contenido obligacional del convenio y, por ende, las cláusulas sobre administración del convenio, porque sería tanto como declarar aplicables obligaciones pactadas por extraños[50], o porque el convenio extendido no es una norma paccionada ni se gestiona como tal y, por tanto, no puede contener disposiciones organizadoras de la actividad negocial o constitutiva de órganos para una administración conjunta[51].

Ambas opiniones tienen su explicación dentro de una problemática más general, cuya solución afecta de una manera directa a la cuestión sobre la posibilidad o no de extender las cláusulas sobre administración que contiene el convenio extendido. Lo primero que ha de precisarse es si el ordenamiento jurídico laboral impone la obligación de que el convenio se extienda en su totalidad o si por el contrario es una facultad discrecional de la Administración, que puede decidir qué parte resulta aplicable al ámbito carente de regulación y cual no. Y en segundo lugar, de llegarse a la conclusión de que la delimitación de los contenidos convencionales extensibles es una facultad discrecional, ha de

---

[46] STCO 86/1991, de 25 de abril. F.j.3º.

[47] DURÁN LÓPEZ, F. *La extensión de convenios colectivos: naturaleza y competencias de las Comunidades Autónomas*. RL I/1988, pág. 163. No obstante, algunos autores mantienen posturas diferentes, al entender que la finalidad de la extensión es, precisamente, la de actuar tanto como técnica unificadora de condiciones de trabajo, como de instrumento, junto con la adhesión, de regulación de relaciones de trabajo. Esta es la opinión de VALDÉS DAL-RE,F. *La adhesión y la extensión de los convenios colectivos*. REDT 36/1986, pág. 501.

[48] STS (4ª) de 23-1-1995 (A. 396).

[49] El término "propio" es utilizado por DURÁN LÓPEZ, F. *La extensión de convenios colectivos: naturaleza y competencias de las Comunidades Autónomas*, op.cit, pág. 162.

[50] IGLESIAS CABERO, M. *La extensión del convenio colectivo*. Doc.Lab. 38/1992, pág. 34.

[51] VALDÉS DAL-RE, F. *La adhesión y la extensión de los convenios colectivos,* op. cit. pág. 542.

determinarse si ello significa que es posible parcelar también el contenido obligacional de manera que puedan ser excluidas por la Administración aquéllas disposiciones encaminadas a desembocar en una mejor gestión del convenio colectivo, a través de procedimientos de solución de conflictos, cláusulas de paz o cualquier otra que contribuya a la realización de dicha finalidad.

Abordemos, por tanto, los problemas planteados, partiendo de la idea de que, conociendo el conjunto de facultades conferidas a la Administración a la hora de llevar a cabo la extensión de un convenio, podremos determinar hasta qué punto es posible que pueda resultar aplicable un convenio sin conferirle aplicación a las cláusulas de administración que el mismo contiene.

La regulación de los artículos 92.2 ET y 9.1 RD 572/1982 se concreta en términos tan ambiguos que resulta imposible hacer derivar de ella la obligación de que los términos del convenio extendido resulten aplicables en su totalidad o de manera parcial. Concretamente el art. 92.2 ET dispone que "*el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender (...) las disposiciones de un convenio colectivo en vigor...*", mientras que el art. 9.1 RD establece que "*la resolución que se dicte decidirá en su caso los extremos del convenio inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales*".

La dicción de ambos artículos ha servido a la doctrina para fundamentar tanto la obligatoriedad de llevar a cabo la extensión sin posibilidad de realizar una parcelación en el contenido convencional[52], como la opinión contraria, en tanto que el art. 9.1 RD parece admitir la parcelación cuando hace referencia a las "cláusulas obligacionales"[53]. Estas opiniones intentaron clarificarse con la sentencia del Tribunal Supremo (Sala 3ª) de 13 de abril de 1983[54], que admite la facultad de la Administración para parcelar un convenio colectivo, tomando como base la dicción literal del art. 92.2 ET, frente a la redacción utilizada para la adhesión que admite expresamente que ésta habrá de hacerse "a la totalidad de un convenio colectivo en vigor", al contrario que en la regulación de la extensión en la que "no se hace expresa exigencia de integri-

---

[52] IGLESIAS CABERO, M. *La extensión del convenio colectivo*, op. cit. pág. 33; DE LA VILLA GIL *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Centro de estudios universitario Ramón Areces. pág. 120; OJEDA AVILÉS, A. *Compendio de Derecho Sindical*. Tecnos. 1998, pág. 362. Para este autor la el ET no impone extender necesariamente la totalidad del contenido del CC pues sólo lo exige respecto de la adhesión.

[53] VALDÉS DAL-RE, F. *La adhesión y la extensión de los convenios colectivos*, op. cit. pág. 542.

[54] A. 1925. El Tribunal Supremo rechazó la pretensión de la CEOE que se argumentaba que "permitir a la Administración parcelar los convenios y distinguir entre las disposiciones contenidas en un convenio las que son aplicables y las que no lo son ...(atenta contra) el principio de integridad de los convenios, que pueden quedar gravemente erosionados en su equilibrio, pues si esa parcelación podría ser admisible con las llamadas cláusulas obligacionales no cabe en cuanto a otras partes del convenio".

dad o totalidad del convenio"[55]. Sin embargo, no podemos compartir esta opinión por varios motivos, entre los que se encuentran la pobreza de sus argumentos y el hecho de que no existe apoyo reglamentario de la pretendida parcelación convencional.

La facultad de parcelar el contenido del convenio colectivo a extender se hace derivar, como vimos, de la mención que el art. 9.1 RD 572/1982 hace a las cláusulas obligacionales. Sin embargo, dicha regulación, que se configura como desarrollo reglamentario del art. 92.2 ET, va más allá de la dicción legal al introducir un elemento que no se encuentra regulado en el citado artículo estatutario. La Ley 24/1999, antes citada, ha introducido en el precepto estatutario determinadas innovaciones que podrían hacernos dudar sobre si con ellas no se ha llevado a cabo una nueva regulación de la extensión. Para constatarlo nada mejor que comparar ambas regulaciones.

En su redacción originaria el art. 92.2 ET disponía que "*el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den las circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado. Para ello será preciso el previo informe de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación*", mientras que en su actual dicción el citado artículo establece que "*el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el art. 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un Convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello*".

Como se puede deducir de la lectura de ambos preceptos, la reforma de 1999 ha afectado a aspectos fundamentales de la extensión. Por una parte

---

[55] La parcelación del contenido convencional ha sido admitida por un sector doctrinal, aunque con diferencias respecto al alcance que debe tener la parcelación, pudiendo diferenciarse hasta tres posturas diferentes. En primer lugar, la de aquellos autores que han mantenido que el acto de extensión sólo se proyecta sobre el contenido normativo, sin posibilidad de llevar a cabo una parcelación de las mismas. Vid. SALA FRANCO, T. *Adhesión y extensión. Comentario al artículo 92 ET.* AA.VV. El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980 de 10 de Marzo. Ed. EDERSA. Madrid. 1981, pág. 620; IGLESIAS CABERO, M. *La extensión del convenio colectivo*, op. cit. pág. 33. En segundo lugar, VALDÉS DAL-RE, F. *La adhesión y la extensión de los convenios colectivos*, op. cit. pág. 542, admite que la parcelación afecte también a las cláusulas obligacionales. Y, en tercer lugar, CAMPS RUIZ, L.M. *Adhesión y extensión de Convenios Colectivos*. AL 9/1993, pág. 165, admite que la parcelación pueda producirse también en las cláusulas normativas, de manera que no tengan que extenderse todas estas en bloque. Concretamente excluye la extensión de las tablas salariales por la repercusión económica que este aspecto puede tener para el ámbito afectado y por la agilidad que podría adquirir el procedimiento de extensión. No obstante, algunos autores han mantenido posturas contrarias a la parcelación. En este sentido vid. DURÁN LÓPEZ, F. *La extensión de convenios colectivos...*, op. cit. pág. 165; JIMÉNEZ VELASCO, F. J. *La naturaleza jurídica del acto de extensión de convenios colectivos.* RL I/1988.

se ha hecho lo mismo con los ámbitos a los que puede resultar extensible un convenio, tanto a una pluralidad de empresas y trabajadores como a un sector. Por otra, se han concretado los supuestos en los que procede la extensión, eliminándose la posibilidad de que fueran las circunstancias sociales y económicas del ámbito afectado las que delimitaran las situaciones en las que era posible llevarla a efecto, para centrarse en los supuestos de imposibilidad de suscripción de un convenio por falta de partes legitimadas para ello. Asimismo, se incide con la reforma en aspectos procedimentales, que se refieren a la legitimación para iniciar el procedimiento, a su tramitación y al régimen de adopción de la decisión de extensión.

Por tanto, bien es verdad que la nueva regulación establece algunos cambios respecto de la anterior, pero no es tanto la nueva dicción legal como un argumento de peso el que nos hace admitir la imposibilidad de llevar a cabo la parcelación de los contenidos convencionales, como es el hecho de que dicho artículo no establece tal facultad[56]. Tan sólo se le confiere a la Administración la potestad de señalar aquellos contenidos del convenio que no resultan adecuados a la realidad de las empresas o del sector al que vaya a aplicarse el convenio extendido. No puede entenderse que aquélla pueda determinar qué partes del mismo han de extenderse y cuales no a su antojo, sino que deberá valorar las especiales características de las empresas o del sector que carece de regulación y si razonablemente determina que la aplicación de algunas de las cláusulas convencionales no resulta coherente con dichas características, resolverá acerca de su expulsión del contenido del convenio que ha de extenderse[57]. Normalmente serán las cláusulas obligacionales las que resulten más inadecuadas a la hora de extender su contenido a un ámbito que es ajeno a aquél para el cual habían sido concertadas, porque en ellas los negociadores tienden a introducir compromisos que traen causa de las especiales características del ámbito en el cual van a resultar de aplicación. Pero ello no puede ser un argumento válido que determine la inaplicación de cualquier cláusula de contenido obligacional por el hecho de serlo.

Se han barajado otra serie de argumentos por la doctrina a favor de inadmitir la extensión de dichas cláusulas. Las afirmaciones vertidas se centran tanto en aceptar que lo contrario supondría una actividad discrecional adicional de la Administración que pugnaría con el papel secundario y limitado que el

---

[56] No obstante, algunos autores mantienen que las facultades de parcelación se configuran como totalmente discrecionales en cuanto al ámbito que puede alcanzar el convenio extendido, que vendrían justificadas por la dicción del art. 9.1 RD 572/82. Así lo han mantenido ALONSO OLEA, M. /CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Madrid.1997, pág. 789; VALDÉS DAL-RE, F. *La adhesión y la extensión de los convenios colectivos,* op. cit. pág. 542.

[57] DURÁN LÓPEZ, F. *La extensión de convenios colectivos...,* op. cit. pág. 165. La discrecionalidad ha sido proscrita incluso por autores que han mantenido la tesis de la posibilidad de parcelar el contenido convencional. En este sentido vid. VALDÉS DAL-RE, F. *La adhesión y la extensión de los convenios...,* op. cit. pág. 535, que admitiendo la discrecionalidad de la Administración para seleccionar los contenidos aplicables, considera que aquella no debe ser transformada en arbitrariedad, de manera que la exclusión de ciertas disposiciones ha de ser razonada, entendiéndose que no lo es aquélla que pude romper la economía interna del convenio.

Estatuto de los Trabajadores atribuye a la extensión[58], como en admitir que las cláusulas obligacionales asumidas por los firmantes de un convenio competen sólo a éstos[59]. Y aún en aquellos autores que admiten la posibilidad de extender este tipo de cláusulas, se mantiene una postura a favor de la exclusión de las que contienen compromisos que afectan a la administración del convenio[60].

Si hemos admitido que la actuación de la Administración solamente se ciñe a constatar que las cláusulas del convenio extendido resultan aplicables y que su actividad no puede ser discrecional, resulta inadmisible que pueda excluir aquellos artículos que regulen aspectos relacionados con la ejecución del convenio. Aquélla no puede decidir que por tratarse de cláusulas de administración son susceptibles de resultar inaplicables a la pluralidad de empresas y trabajadores o al sector o subsector de actividad al que va a afectar el convenio extendido que las contiene.

La Administración deberá realizar un análisis detenido del contenido de las cláusulas sobre administración que se contengan en el citado convenio y ver en qué medida pueden resultar desfavorables o inadecuadas respecto de las empresas o del sector en las que han de ejercitarse. Solamente cuando se constate que determinados órganos o procedimientos establecidos por los firmantes del convenio extendido resultan inadecuados para ser aplicados se podrá admitir su exclusión del convenio a extender. La inadecuación ha de ser razonable, de tal manera que resulte constatable la imposibilidad de aplicar los compromisos contenidos en dichas cláusulas o el hecho de que, de hacerlo, ello comportaría un grave perjuicio para aquéllos a los que resulta aplicable el convenio.

De lo dicho se desprende la respuesta a otro de los interrogantes con que comenzamos este análisis: si es o no posible parcelar el contenido convencional, a lo que ha de responderse de forma afirmativa, independientemente de la naturaleza de las cláusulas. La parcelación permite que puedan ser extendidos solamente aquéllos contenidos que resultan adecuados al ámbito en el que resultarán aplicables, pero siempre con el límite de que la determinación de cuáles de ellos han de resultar extendidos y cuales excluidos, debe realizarse de una manera razonable y nunca arbitrariamente.

---

[58] IGLESIAS CABERO, M. *La extensión del convenio colectivo*, op. cit. pág. 33.

[59] OJEDA AVILÉS, A. *Compendio de Derecho Sindical*. Tecnos. 1998, pág. 362.

[60] VALDÉS DAL-RE, F. *La Adhesión y la extensión de los convenios...*, op. cit. pág. 542. Este autor mantiene como objeto de la extensión sólo aquellas cláusulas obligacionales que incorporan prescripciones referentes a las garantías de los representantes sindicales en las empresas o a la administración conjunta de obras o fondos sociales, ya que ello no contraría los presupuestos materiales sobre los que reposa la institución de la extensión, sino que son un medio para potenciar y fomentar la desaparición del déficit de autonomía negocial. Dichas disposiciones no rigen en el convenio extendido al estilo de cláusulas obligacionales, sino que pasan a formar parte de un único contenido, cuya normatividad proviene de la autoridad que tiene quien dicta la extensión. El por qué aquélla no se predica también respecto de las cláusulas sobre administración deriva de la concepción que el autor tiene del convenio extendido. Al no ser éste una norma paccionada, ni al gestionarse como tal, no pude contener disposiciones organizadoras de la actividad negocial o constitutivas de órganos para la administración conjunta.

La mayor dificultad a la hora de extender los aspectos de gestión convencional se produce a la hora de llevar a cabo la ejecución efectiva de aquellos pactos que contienen cláusulas en las que se proscribe el recurso a la huelga durante la vigencia del convenio, o en los que se institucionalizan órganos destinados a la solución de conflictos derivados del texto convencional, en los que los sujetos participantes lo hacen en proporción a la representación que han obtenido en la comisión negociadora del convenio. Respecto de las cláusulas que contienen compromisos de paz, la opción que ha de acogerse ha de ser la de excluirlas del contenido del convenio extendido. Ello resulta aceptable debido a las especialidades que presentan tanto dichos compromisos como las propias circunstancias que dan lugar al convenio por extensión. Como ya tuvimos ocasión de analizar, la estipulación de las cláusulas de paz tiene como efecto la proscripción de recurrir a la huelga como medio de solución de las controversias que se produzcan durante la vigencia del convenio, lo cual es posible en la medida en que se realiza por parte de los representantes de los trabajadores y con el otorgamiento de ciertas contraprestaciones para aquellos concretos individuos que resultan afectados por dicha obligación. Pero el problema es que en el ámbito al que se extiende no existen partes legitimadas para tomar dichas decisiones y tampoco parece razonable extender compromisos que tomaron representantes de otros trabajadores. Además, al jugar las obligaciones de paz con el ejercicio de un derecho fundamental debe admitirse sin vacilaciones que la disposición del mismo sólo puede llevarse a cabo a través de los legítimos representantes de los titulares del derecho y de ningún modo por parte de otros sujetos que si bien tienen esta caracterización respecto de determinados trabajadores, sin embargo no la poseen respecto de los concretos individuos a los que se aplicará el convenio extendido.

Igualmente problemática resulta la consolidación en el ámbito al que se extiende el convenio de aquellos órganos que se han establecido por los negociadores como instrumentos de gestión del contenido convencional. La dificultad de admitir la extensión de las cláusulas que los establecen, junto con el resto de las que se incluyen en aquél, estriba en el hecho de que dichos órganos son configurados como representantes de la comisión negociadora del pacto colectivo, fijándose su composición en proporción a la legitimación que cada uno de los sujetos colectivos ostentaba en dicha comisión.

Pero a la hora de querer instituir dichos órganos de gestión del convenio en el ámbito empresarial, sectorial o subsectorial que recibe el convenio extendido nos encontramos que no existen en dichos ámbitos partes legitimadas para ello pues ha sido precisamente esta característica la que ha determinado la extensión. El problema es particularmente importante si tenemos en cuenta que una de estas comisiones de administración es configurada por el art. 85.2 ET como contenido mínimo del convenio, por lo que no podremos poner fin a la discusión inadmitiendo sin más la extensión de las cláusulas que la establece porque esteremos privando al convenio extendido de unos de los contenidos que lo configuran como tal.

No parece razonable que formen parte de estos órganos de gestión sujetos representantes de la comisión que negoció el convenio extendido porque éstos en modo alguno pueden considerarse como tales respecto de los sujetos a los que aquél resulta aplicable. Podrían barajarse dos opciones. Por un lado, lo más coherente con las características de los ámbitos en los que sea necesario extender los términos de un convenio negociado para otro ámbito es admitir que las cláusulas en las que se establecen órganos de este tipo no pueden resultar extensibles, por las especiales características de falta de representantes legitimados para negociar en dicho ámbito, lo que conlleva, a su vez, la imposibilidad de que formen parte de órganos de solución de conflictos que se basan en dicha representación. Y, como segunda opción, admitir la extensión de las cláusulas que institucionalizan los órganos de gestión, pero frustrar de antemano toda posibilidad de actuación por parte de la misma ante la inexistencia en el ámbito en el que tendría que ejercer sus actividades de sujetos legitimados para formar parte de ella. Como podemos observar, cualquiera de las dos opciones expuestas conlleva la inactividad del órgano de ejecución, pero quizás la segunda provoque menos inconvenientes a la hora de impedir que el convenio pueda ser calificado de incompleto ante la falta de uno de sus requisitos mínimos.

Respecto del resto de cláusulas que permiten una mejor gestión del texto convencional, que no tengan en cuenta a la hora de desarrollar su función la legitimación de los negociadores del convenio, como pueden ser aquéllas que configuran la posibilidad de acudir a un mediador o a un árbitro como medio de solucionar los conflictos que tienen como base el texto convencional, han de entenderse extensibles junto con el resto del contenido convencional, pues no fijan ningún tipo de compromiso que pueda ser entendido por la Administración como perjudicial para unos sujetos que no han formado parte de la comisión que las concertó. Antes al contrario. Las cláusulas sobre administración permiten una mejor ejecución de los términos pactados, permitiendo una solución pacífica de los conflictos que pueda ocasionar la aplicación de sus contenidos. En un ámbito en el que no existe la capacidad representativa suficiente para negociar compromisos que resuelvan de forma efectiva los problemas que se producen en la empresa o sector destinatarios de la extensión, los pactos sobre administración son la mejor fórmula para impedir que las controversias que se produzcan durante la vigencia del convenio deriven en auténticos conflictos. Más aún si tenemos en cuenta que va a resultarles de aplicación un pacto en cuya negociación ellos no han participado.

El único obstáculo que puede impedir la extensión de las cláusulas de administración estriba en que en la actualidad la mayor parte de los procedimientos y de los órganos que se conciertan, como medios para solucionar las controversias, hacen derivar su efectividad de las cuotas de participación que los agentes sociales han tenido en la comisión que las concertó, lo que hace inoportuna la extensión de las cláusulas que los estipulan. No se puede admitir que la representación social y empresarial de la comisión negociadora del convenio que resulta extendido pueda actuar en el ámbito al que se extiende el

convenio, ya que en él no pueden ser admitidos como representantes de los concretos individuos a los que resulta aplicable el convenio.

Por último, la facultad con que cuenta la Administración de constatar cuándo una cláusula que contiene una aspecto relacionado con la gestión no resulta adecuada para fijar los términos en los que debe llevarse a cabo la administración del convenio, ha de resultar controlable por parte de la Jurisdicción Social. No se puede dejar solamente en las manos de aquélla su determinación, sino que la exclusión deberá ser analizada por un juez a efectos de constatar su razonabilidad[61].

### 8.2. La administración del Convenio por adhesión

Las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo pueden decidir no comenzar un proceso de negociación, evitando las distintas consecuencias y conflictos que puedan producirse durante el mismo[62] y optar por adherirse de común acuerdo a un convenio colectivo ya en vigor[63], según dispone el párrafo 1º del art. 92 ET. A través del acuerdo de adhesión las partes ponen de manifiesto su intención de no llevar a cabo la negociación de un acuerdo propio, sino que optan por un procedimiento de concertación mucho más rápido, en el sentido de que tan sólo han de debatir acerca del convenio concreto al que adherirse. Al igual que ocurre con la extensión, los particulares rasgos que definen al convenio colectivo por adhesión hacen necesario un estudio en profundidad que nos permita determinar si ello influye de alguna manera en su administración, apartándola del régimen común. La cuestión fundamental a resolver es la determinación de si el ET impone algún tipo de obligación que configura a la administración del convenio objeto de la adhesión como única, de manera que de ella dependa también la del convenio adherido, o por el contrario, ha de entenderse que ambas son independientes.

La cuestión se presenta compleja sin duda, no siendo posible realizar afirmaciones a priori sobre la naturaleza autónoma de la administración basadas en elementos como la diferencia existente entre las partes que negocian el convenio objeto de adhesión y el acuerdo por el que éste resulta aplicable, o la independencia de éste respecto de aquél[64]. Lo más razonable es presentar aquellas características que hacen coherente la realización de una administración autónoma, contrastándolas, a su vez, con los inconvenientes que puedan surgir de llevar a cabo la ejecución de una manera conjunta, ya que sólo en la

---

[61] JIMÉNEZ VELASCO, F. J. *La naturaleza jurídica del acto de extensión de convenios colectivos*. RL I/1988, pág. 269-ss.; DURÁN LÓPEZ, F. *La extensión de convenio colectivos...*, op. cit. págs. 165-166.

[62] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ. *La estructura de la contratación colectiva*. REDT 98/99, págs. 20-21.

[63] MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 2000, pág. 834.

[64] CAMPS RUIZ, L. M. *Adhesión y extensión de convenios colectivos*, op. cit. pág. 152.

medida en que podamos solucionar éstos podremos mantener abierta esta última posibilidad.

Lo primero que ha de determinarse es la naturaleza jurídica que presenta el acuerdo de adhesión, y su relación con respecto al convenio que habrá de aplicarse en el ámbito que los negociadores de aquél hayan determinado. Ello nos permitirá poder delimitar las particularidades que presenta su ejecución respecto de la de cualquier convenio colectivo, si es que existen algunas.

La adhesión ha de ser entendida como una forma peculiar de negociación colectiva[65], el acto por el cual los sujetos legitimados para negociar un convenio acuerdan asumir como propio uno que ha sido concertado por otros agentes negociales, se configura como un modelo singular de convenio colectivo[66], que cumple la función típica de todo convenio, como es la de determinar las condiciones de trabajo a las que han de atenerse los empresarios y trabajadores a su servicio[67], y como tal han de cumplirse respecto de él las mismas formalidades de registro que el art. 90 ET establece para los convenios estatutarios (art. 92.1 ET)[68].

La naturaleza convencional del acuerdo de adhesión se deriva de la legitimidad negocial que ostentan las partes que lo acuerdan. El art. 92.1 solamente confiere el derecho a llevarlo a cabo a aquellos sujetos colectivos que cuentan en su respectiva unidad de negociación de la legitimación necesaria para poder llevar a cabo un convenio propio en dicho ámbito, por lo que ha de entenderse que el acuerdo de adhesión se lleva a cabo siempre por sujetos que ostentan los requisitos de los arts. 87 y 88 ET[69]. Por tanto, el acuerdo de adhesión se considera independiente del convenio objeto de adhesión, fundamen-

---

[65] ALONSO OLEA, M / CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 2000, pág. 184.

[66] SSTS (4ª) de 20-10-1997 (A.7471), de 23-9-1997 (A. 6584) y de 20-12-2002 (A.L. 17/03, ref. 510). En el mismo sentido vid. VALDÉS DAL-RE, F. *La adhesión y la extensión de los convenios colectivos*, op. cit. pág. 506; MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 2000, pág. 834; CAMPS RUIZ, L. M. *Adhesión y extensión de convenios colectivos,* op. cit. pág. 144; MANRIQUE LÓPEZ, V. F. *Adhesión y extensión de los convenios colectivos*. REDT 100, pág. 1602. La naturaleza del acto de adhesión determina, según las sentencias mencionadas, que su impugnación deba realizarse a través del proceso regulado en los arts. 161 y siguientes de la LPL.

[67] VALDÉS DA-RE, F. *La adhesión y la extensión de los convenios colectivos*, op. cit. pág. 506.

68 MONTOYA MELGAR, A. Última obra y página citadas, admite la obligación de que el acuerdo de adhesión sea también publicado y depositado, que son requisitos exigidos por el art. 90 ET respecto de cualquier convenio, por lo que al tener esta naturaleza el acuerdo de adhesión también deberá admitirse el trámite de la publicación y el depósito. En el mismo sentido vid. ALONSO OLEA, M. / CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*, últ. op. cit. pág. 185.

[69] CAMPS RUIZ, L. M. *Adhesión y extensión de convenios colectivos*, op. cit. pág. 145. Como en cualquier otro tipo de convenio, en las actas de los acuerdos de adhesión se citan los nombres de los representantes que acuerdan la adhesión, que coinciden con aquéllos que ostentan en el ámbito negociador capacidad para llevar a cabo la concertación de un convenio. Vid. por ejemplo, el Acta del acuerdo de adhesión de la empresa "Consultores de empleo, S.A." al convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (BOE 22-7-1995); el Acta del acuerdo adhesión de la empresa "Exclusivas Galván, S.A." al convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 21-11-1995); el Acta del acuerdo de adhesión de la empresa "People Zaragoza, ETT, S.A." al convenio estatal de empresas de trabajo temporal (BOE 12-4-1996);Acta del acuerdo de adhesión de la empresa "Forns Valencians, Forva, S.A." al convenio de la empresa "Mercadona,S.A." (BOE 18-1-1997); Acta del acuerdo de adhesión de la empresa "Finanzia Servicios financieros,S.A." al convenio de la entidades de Financiación y arrendamiento financiero y de "factoring" (BOE 1-9-1998); Acta del

talmente por el hecho de que los sujetos colectivos que poseían la legitimidad necesaria para alcanzar ambos no eran coincidentes. Esta distinción les viene dada por las diferencias existentes entre los ámbitos personales, funcionales y territoriales a los que deben dicha legitimidad y que sólo les permite negociar exclusivamente convenios o acuerdos de adhesión respecto de dichos ámbitos.

Ello determina que los sujetos colectivos que acuerdan adherirse a un convenio en vigor[70] pueden ser entendidos como partes negociadoras de éste, pero también como terceros ajenos a él, lo que dependerá del ámbito al que resulte aplicable dicho convenio. Es decir, el hecho de concertar el acuerdo de adhesión determina que las partes que lo aprueban pueden entenderse como partes negociadoras del convenio al que se adhieren, porque han sido ellas las que han decidido que se aplique en el ámbito al que representan. Pero dicha consideración sólo trae consecuencias en dicho ámbito, por lo que han de entenderse como terceros ajenos en el ámbito para el cual se negoció y al que se aplica originariamente el convenio objeto de adhesión, y respecto del que los adherentes no tienen ningún tipo de derecho. En sentido contrario, los negociadores del convenio en vigor no pueden entenderse como partes negociadoras del acuerdo de adhesión ni tienen ningún tipo de derecho en el ámbito personal, funcional, territorial al que éste resulta aplicable.

Se pone así al descubierto la existencia de dos unidades de contratación autónomas, que sólo tienen en común el hecho de que la norma convencional que regula las relaciones laborales de ambas es la misma, finalizando ahí su relación. Ambos convenios, el objeto de adhesión y el adherido se configuran como independientes de manera que éste sólo le debe a aquél el haberle prestado sus estipulaciones, lo que debe ser tenido en cuenta a la hora de llevar a cabo su administración.

---

acuerdo de adhesión de la empresa "Banco de crédito local de España,S.A." al Convenio colectivo de Banca (BOE 22-2-2000). También es posible que no se identifiquen los interlocutores, sino que solamente se haga mención de que a las negociaciones han acudido los representantes de ambas partes. Vid. en este sentido el Acta de adhesión de la empresa "Innovaciones Yute Galván,S.L." al convenio de la industria del calzado (BOE 15-12-1995).

[70] La necesidad de que el convenio objeto de adhesión esté vigente es una exigencia que viene impuesta por el propio art. 92.1 ET, cuando establece que "*las partes legitimadas para negociar podrán adherirse (...) a la totalidad de un convenio en vigor*". De ello se deriva, según VALDÉS DAL-RE, F. Últ. op. cit. pág. 517, seguido por CAMPS RUIZ, L. M. últ. op. cit. pág. 148, además de una directa limitación a la libertad de negociación, un principio de "asociación de la vigencia del acuerdo de adhesión a la del convenio adherido", que trae consigo una serie de consecuencias que igualmente pueden llegar a entrar en colisión con esa libertad, como es la de la imposibilidad de llevar a cabo una adhesión a un convenio que todavía no esté vigente, o la negación de la retroacción de los efectos de la adhesión más allá del inicio de su vigencia, no pudiendo ser posible fijar al acuerdo de adhesión una vigencia superior a la del convenio adherido. No mantenemos sin embargo, esta última afirmación. Cuando el art. 92.1 ET establece que la adhesión se haga a un convenio en vigor significa que dicha circunstancia ha de tenerse presente en el momento inicial de la adhesión, pero que no tiene porqué continuar una vez acordada la adhesión. La obligación de que el convenio esté vigente puede entenderse como una garantía que impide que se lleven a cabo adhesiones a convenios que pueden no ser firmados, aún cuando hayan sido negociados. Si la adhesión se lleva a cabo en un momento anterior a la firma y posteriormente ésta no se lleva a efecto, el acuerdo de adhesión podría entenderse carente de eficacia porque el convenio que le sirve de apoyo y que ha de aplicarse, no tiene vigencia al no haber sido aceptado por las partes que lo estaban negociando, por lo que tampoco pude desplegar sus efectos en el ámbito adherido.

Es ésta la primera de las notas que pueden inducirnos a admitir que la ejecución de ambos convenios, el adherente y el adherido, ha de ser autónoma. Dada la independencia existente entre ambos no tiene porqué existir ningún tipo de subordinación en lo que respecta a las labores de administración que puedan realizarse respecto del contenido del convenio adherido. Dicha actividad ha de ser entendida como un compartimiento estanco, aislada de las labores que en este sentido puedan llevarse a cabo respecto del contenido del otro convenio, de tal manera que se impidan intrusiones no deseadas. Aún cuando el contenido de ambas regulaciones es similar, ello no nos puede inducir a pensar que también su ejecución es similar, ya que la administración de cada uno de los convenios presentará unas características diferentes según las del ámbito de aplicación. En cada nivel de negociación, empresarial, sectorial, subsectorial, la ejecución del convenio presentará unos problemas coherentes con la actividad desarrollada en dicho ámbito. De esta disociación de niveles se deriva que la administración de la norma convencional que les resulta de aplicación no pueda ser conjunta, sino que deberá adaptarse a los problemas específicos de cada uno, lo cual resultaría imposible si se tuvieran que llegar a las mismas soluciones. Esta afirmación resulta coherente con el hecho de que ni la regulación legal ni la reglamentaria establecen ningún tipo de obligatoriedad de entender que la administración del convenio objeto de adhesión y del adherido haya de realizarse de forma conjunta, aunque bien es verdad que tampoco impide que se realice de esta manera[71].

Como hemos podido comprobar existen importantes razones para admitir que la administración de ambos convenios ha de realizarse de manera independiente. No obstante, parece también razonable determinar cuáles son los inconvenientes que plantearía admitir la opción contraria, ya que en la medida en éstos puedan ser solucionados podremos sopesar las ventajas de ambos tipos de administración y decantarnos por la más razonable y coherente con las especiales características que presenta el convenio por adhesión. El mayor núcleo de problemas a la hora de admitir la administración conjunta se genera alrededor de la actividad que han de desempeñar las comisiones de administración que se institucionalizan en el convenio a las que se le encomiendan de una manera habitual funciones de ejecución del convenio. El problema se agrava cuando las partes acuerdan que una de dichas comisiones, normalmente la denominada comisión paritaria, va a estar formada por una representación de los negociadores del convenio, con la consiguiente duda de si éstos han de ser los del convenio objeto de adhesión, por ser la regulación originaria, o los del convenio adherido por ser los representantes que ostentan legitimación en el ámbito en el que éste se aplica.

---

[71] Otra cosa es que sea el propio Acuerdo de adhesión el que disponga que la misma se extienda también de forma automática a todos aquellos acuerdos que adopten los órganos competentes en desarrollo e interpretación del Convenio objeto del citado Acuerdo. En estos casos, según la STS de 20 de diciembre de 2002 (A. L. 17/03, ref. 510), la adhesión alcanzará a los acuerdos adoptados por la comisión de administración del convenio adherido si ésta ostenta las facultades citadas de desarrollo e interpretación y siempre que ésta no se exceda de sus competencias. Para analizar más en profundidad los argumentos de la sentencia vid. un comentario sobre ella realizado por GONZÁLEZ, J. /VIVES, P. *Los riesgos de la adhesión a convenio colectivo*. Estudios Financieros n. 240.

Lo primero que ha de resolverse es hasta qué punto la comisión paritaria del convenio objeto de adhesión puede conocer de los conflictos que tengan su origen en las regulaciones que en él se contienen cuando aquéllos se produzcan en el ámbito al que el texto convencional resulta aplicado en virtud de la adhesión. Podría admitirse que al ser la comisión una representación de los sujetos colectivos que negociaron el convenio a ellos les corresponde resolver todos los conflictos que tengan su origen en él, independientemente del ámbito en el que surjan. Ello nos lleva a plantearnos un problema aún mayor cual es si es posible que la comisión paritaria realice sus actividades más allá del ámbito territorial al que se impone el convenio que la institucionaliza. Dicho en otros términos, si el ámbito de aplicación de dichas comisiones tiene un límite intrínseco en su propio contenido, de tal manera que pueda actuar siempre que exista un conflicto que se base en el convenio que la establece y que le da las facultades para solucionarlo, o si bien dicho límite se encuentra en el ámbito del convenio, de tal manera que sólo podrá actuar en aquél al que resulte aplicable el compromiso que las configura.

En general, las cláusulas de administración, entre las que se encuentra la que determina las facultades en este sentido de la comisión paritaria, sólo pueden entenderse aplicables dentro del ámbito personal, funcional y territorial al que resulta aplicable el convenio al que pertenece y precisamente porque forma parte de él. Al igual que éste, las cláusulas que contengan estipulaciones que permitan una mejor ejecución de lo convenido no pueden ser de aplicación respecto de ámbitos que no coinciden con el de la norma convencional que las establece, como puede ser el ámbito personal del acuerdo de adhesión que difiere, por razones evidentes, de aquél al que resulta de aplicación el convenio objeto de adhesión que le sirve de base. Si bien el convenio adherido tiene el mismo ámbito material, porque al fin y al cabo se regulan las mismas materias en ambos, no puede predicarse la misma identidad respecto del resto de los ámbitos[72], por lo que no que no puede aceptarse que cualquier tipo de comisión o de órgano institucionalizado en el convenio objeto de adhesión pueda tener funciones más allá de los ámbitos a los que se aplica la regulación que la establece. Ha de tenerse en cuenta que las facultades de administración que tienen atribuidas dichos órganos han sido delimitadas por los negociadores del convenio en atención a las especialidades que presentan los ámbitos a los que se aplicará. No son los mismos los problemas que plantea un convenio sectorial que uno empresarial, ni uno estatal respecto de uno de ámbito inferior. Las facultades de ejecución se establecen precisamente para permitir que los contenidos convencionales resulten ejecutables, lo que dependerá de que se tengan en cuenta las especificidades que presenta el ámbito que ellas regulan. Sin embargo, ésto no sería factible de admitirse que la comisión u órgano administrador del convenio objeto de adhesión puede desarrollar sus facultades en el ámbito adherido.

---

[72] Aún cuando es posible imaginar que el convenio objeto de adhesión y el convenio adherido puedan coincidir en algunos de sus ámbitos, razonablemente tendrán que diferir en alguno porque si no fuera así nos encontraríamos dos regulaciones aplicables a los mismos ámbitos personales, territoriales y funcionales por lo que no podría llevarse a cabo la adhesión, al ser uno de sus presupuestos la inexistencia de convenio en el ámbito que se adhiere a otro.

Aceptada la idea de que el ámbito de aplicación de dichas comisiones tiene un límite intrínseco en su propio contenido, la determinación de si los negociadores del convenio objeto de adhesión pueden formar parte de las comisiones de administración que desempeñen sus funciones respecto del contenido del convenio adherido se deriva de lo anterior y de las diferencias, ya mencionadas, que existen entre los representantes de uno y otro convenio. Generalmente, la composición de las comisiones u órganos de administración viene siendo establecida por los firmantes del acuerdo convencional de una manera proporcional a la cuota de representación que fue mantenida en la comisión negociadora que lo concertó. Si el acuerdo de adhesión es un convenio independiente, en el que se ha admitido que sus negociadores son aquéllos que acordaron llevar a cabo la extensión, ellos son los que han de formar parte de dichas comisiones. De entenderlo de otro modo se estaría atentando contra el derecho de negociación colectiva, por cuanto, como hemos mantenido desde un principio, de éste también forma parte la ejecución de lo acordado. Admitir que los representantes que negociaron el convenio al que se adhieren han de ser los componentes de sus comisiones, sería tanto como negar a los negociadores del acuerdo de adhesión el derecho de administrar por ellos mismos aquellos por lo que resultan obligados.

Ahora bien, lo dicho no impide que estos últimos en uso de su autonomía negocial puedan acordar que sea de aplicación en el ámbito adherido cualquier decisión a la que pueda haber llegado sobre una cuestión atinente al convenio, el órgano de administración del convenio adherido. Es posible que sean los mismos problemas los que se planteen en los dos ámbitos, al ser la idéntica la norma que se les aplica, por lo que puede resultar de interés tener en cuenta las soluciones que sobre dichos problemas se han llevado a cabo en el otro ámbito. Para ello es conveniente que se prevea algún tipo de comunicación entre los órganos de administración de ambos convenios[73], de manera que resulte fluido el trasvase de información acerca de los posibles problemas que puedan producirse en la aplicación de sus regulaciones. Que ambos convenios sean independientes no significa que deban estar totalmente desconectados, sino que no se produzcan injerencias de los acuerdos sobre administración que se llevan a cabo en uno y otro, pero ello no significa que no se pueda tener en cuenta que ambas regulaciones son similares y que ello puede provocar que planteen problemas en los mismos supuestos.

La administración conjunta plantea una segunda problemática que hace dudosa su admisión. Nos referimos a la disociación que puede producirse en relación con la vigencia de ambos convenios. Las vicisitudes que se puedan producir en este sentido respecto del convenio adherente no tienen repercusión en el adherido, lo que se deriva del carácter independiente que caracteriza a

[73] Así lo ha puesto de relieve VALDÉS DAL-RE, F. *La adhesión y la extensión de los convenios colectivos*, op. cit. pág. 520.

ambos[74]. Al ser los negociadores del convenio objeto de adhesión terceros respecto del adherido, una vez firmado el acuerdo se desentienden de todo lo que tenga que ver con él, incluidas las vicisitudes que tengan que ver con su vigencia. Lo que significa que su decisión de prorrogar el convenio, que se llevará a cabo en tanto no medie denuncia expresa de las partes (art. 86.2 ET) no tiene porqué hacer prorrogar a su vez el convenio adherido. Los negociadores de éste serán los que determinen la vigencia que quieren otorgarle a sus regulaciones, no estando vinculados de ninguna manera por las actuaciones en este sentido de los sujetos del convenio adherente. Y lo mismo ha de entenderse aplicable en sentido contrario, esto es, cuando el prorrogado sea el convenio adherido, por las mismas razones expuestas. Admitir lo contrario produciría un efecto penalizador no respecto de los individuos a los que resulta aplicable el convenio que decide prorrogarse, por que han sido sus propios representantes los que así lo han decidido porque no han presentado la oportuna denuncia, sino respecto de los incluidos dentro del ámbito de eficacia del otro convenio a cuya vigencia se encuentra vinculado, siéndoles de aplicación una regulación convencional más allá del término originario fijado y que podrían tener la voluntad de negociar uno nuevo.

Es posible que en la unidad de contratación adherida ya se haya llegado a un acuerdo que sustituya al convenio objeto de adhesión, o que éste continúe vigente mediante acuerdo en el que se prorroga su vigencia más allá del plazo que fue establecido originariamente, mientras que el adherido ha expirado su duración. En estos supuestos, y en todos aquellos en los que se produzca una disociación en la vigencia de ambos acuerdos colectivos, la administración conjunta plantearía intromisiones en la libertad de ejecución de lo concertado. Si el convenio adherido es el prorrogado y por tanto, continúa siendo aplicable cuando el adherente ya ha finalizado su vigencia y ha sido sustituido por otro, la administración conjunta determinaría que las comisiones de ejecución o los procedimientos que permiten una administración pacífica de lo acordado, nacidos ambos al amparo de una regulación convencional que ya no existe, sigan desplegando sus funciones respecto de un convenio que en nada les vincula[75].

---

[74] VALDÉS DAL-RE, F. últ. op. cit. pág. 518. No obstante, es posible que los propios adherentes establezcan la vinculación entre ambos convenios en lo que se refiere a su vigencia, como es el caso del acuerdo de adhesión de la empresa "Radio Sabinal,S.A." al convenio colectivo del grupo Unión Radio (BOE 2-7-1997), en la que se acuerda que la adhesión se hará para los años que implique, en todos su contenidos y cláusulas, tanto económicas como de otra índole". En este caso, se entiende que los adheridos aceptan que las vicisitudes temporales que se produzcan respecto del convenio adherido, denuncia anticipada, ultraactividad, etc, también han de producirse en el convenio adherido.

[75] OLARTE ENCABO, S. *El convenio colectivo por adhesión*. Régimen jurídico-positivo. Civitas. pág. 306, refiere esta problemática sólo respecto de las comisiones paritarias, pero ha de ser extendido a cualquier órgano o procedimiento que desempeñe una actividad administradora, como pueden ser los procedimientos de solución de conflictos instituidos por el convenio adherente.

De lo hasta ahora expuesto se deducen las disfuncionalidades que plantea la conceptuación de la administración del convenio adherido como subordinada a la del convenio adherente. A las razones expuestas que determinaban la existencia de una administración autónoma respecto de ambos convenios, hemos de unir las que se oponen a que aquélla se desarrolle de una manera conjunta, llegando a la conclusión de que la ejecución del convenio por adhesión debe entenderse en todo momento como independiente respecto de la que se realice en el convenio al cual se adhirió[76].

Una vez delimitado el régimen jurídico de la administración del convenio por adhesión nos resta por delimitar determinados aspectos que pueden provocar problemas en la unidad objeto de adhesión. El art. 92.1 ET condiciona la adhesión al hecho de que la misma se realice respecto de la totalidad del texto convencional objeto de la misma. Pero parece posible que los negociadores del acuerdo de adhesión puedan adoptar, en uso de su autonomía negocial, otros compromisos que no se encuentren establecidos en el convenio adherente[77], por lo que, en principio, nada les impediría fijar obligaciones que tuvieran incidencia sobre la administración del convenio adherido y que se amoldaran a las características propias de su ámbito personal, funcional o territorial.

También en uso de esta autonomía los sujetos que concertaron el acuerdo de adhesión podrán declarar aplicable en su ámbito las comisiones fijadas en el convenio adherente, pero la remisión sin más a dicho convenio provoca problemas importantes a la hora de fijar la composición que han de tener aquéllas. Es posible que los sujetos colectivos firmantes del acuerdo se limiten a establecer una remisión a los contenidos del convenio adherente, por lo que en principio debería aceptarse que se le apliquen todas sus estipulaciones, incluidas las que regulan órganos de administración. Pero el problema se suscita cuando tenemos en cuenta que habitualmente las comisiones paritarias están constituidas por representantes de los negociadores del convenio que las estipula. Si se admitiera que la remisión determina el funcionamiento del citado órgano paritario en el ámbito adherido con la misma composición personal de representantes que actúan en el del convenio adherente, estaríamos permitiendo que éstos desarrollaran una actividad de ejecución convencional en un ámbito en el que no tienen la condición de representantes ni de negociadores, sino de terceros ajenos, como ya dijimos. No es la remisión la que debe ser inadmisible sino la correspondencia en la composición de las comisiones del convenio adherente y del adherido. No estamos, como en el caso de la extensión, ante un supuesto en el que no existan sujetos legitimados para negociar. Si se da la

---

[76] Así lo han mantenido CAMPS RUIZ, L. M. *Adhesión y extensión de convenios colectivos*, op. cit. pág. 147 y OLARTE ENCABO, S. *El convenio colectivo por adhesión*, op. cit. pág. 309.

[77] CAMPS RUIZ, L. M. *Adhesión y extensión de convenios colectivos*, op. cit. pág. 148, admite incluso la posibilidad de llevar a cabo alteraciones en el texto convencional, por cuanto el requisito de la totalidad, además de ser una limitación injustificada a la libertad de contratación colectiva, resulta inútil, por cuanto las partes siempre podrán soslayarlo reproduciendo el texto del convenio adherido, con las adaptaciones que estimen pertinentes.

circunstancia de que el acuerdo de adhesión no establece una comisión de administración propia se entiende que admite la aplicación de la que se contiene en el convenio adherente. Pero ello no significa que ésta haya de estar formada por los mismos sujetos que la componen en el ámbito al que se aplica el convenio adherente, sino que debe entenderse que aunque se respeta la constitución, quórum, proporcionalidad en su composición y demás aspectos que configuran su régimen jurídico, los concretos individuos que la conforman son aquéllos que negociaron el acuerdo de adhesión. Al entenderse éste como un convenio colectivo independiente de aquél que les sirve de base y los sujetos que lo acordaron son sus negociadores, una representación de éstos es la que debe formar parte de la comisión de administración, independientemente de que no hubieran formado parte de la que negoció el convenio que estableció su funcionamiento. Pero en la medida en que optaron por su aplicación ha de entenderse como si lo hubieran hecho a efectos de conformar los órganos de gestión. Por el hecho de que los firmantes del acuerdo hayan admitido la aplicación en bloque de otro convenio, no puede deducirse que ello implica que les sea imposible determinar la composición de ésta, que deberá ser coherente con la cuota de participación que los sujetos que negociaron el acuerdo tuvieron en la comisión que lo aprobó[78].

Los problemas también se producen en el caso contrario, es decir, cuando los negociadores del convenio objeto de adhesión han establecido en él la existencia de una comisión de administración independiente de la que se fijó en el convenio adherente, o que modifica la regulación de ésta. La admisibilidad de esta práctica dependerá de que se admita, por un lado, que los negociadores del acuerdo de adhesión pueden introducir compromisos que no existan en el convenio adherente y, por otro, que pueden introducir innovaciones en dicha regulación. La admisibilidad de esta segunda opción viene determinada por el hecho de que la adhesión ha de hacerse a la totalidad del convenio (art. 92.1 ET), lo que podría entenderse en el sentido de que los sujetos adheridos deben aceptar éste en toda su extensión y con todas sus regulaciones, por lo que no podrían introducirle ningún tipo de modificación que supusiera una alteración de sus términos originarios. Ello provoca que las partes adheridas no puedan introducir alteraciones en el régimen jurídico de las comisiones y demás órganos de administración, lo que nos parece del todo reprochable desde el

[78] OLARTE ENCABO, S. *El convenio colectivo por adhesión*, op. cit. pág. 316, admite sin embargo, la posibilidad de que la comisión paritaria del convenio objeto de adhesión despliegue sus efectos sobre la unidad adherente, por tácita remisión, y afirma, aunque aceptando lo forzado de la interpretación, que la remisión ha de extenderse también a la administración, en adhesiones sectoriales, o bien que se dé por sobreentendido que la comisión la constituye el empresario y el comité de empresa, en las adhesiones empresariales, en lugar de una interpretación formalista. Aunque nos parece razonable la idea de sobrentender que la remisión se hace también a las cláusulas sobre administración, lo que se deduce del hecho de que la adhesión debe ser total y, por tanto, que también ha de afectar a éstas, sin embargo no se comprende por qué ha den de deducirse consecuencias diferentes de ellas según afecte a un ámbito sectorial o empresarial.

punto de vista del derecho a la negociación colectiva[79]. Tampoco parece razonable que se pueda impedir a unos sujetos que tienen la legitimación necesaria para acordar en su ámbito convenios colectivos la concertación de compromisos que, aunque modificadores de los términos del convenio adherente, permitan una adaptación de los contenidos de éste que mejore la ejecución que del mismo se lleve a cabo en el ámbito adherido.

No obstante, sí debe admitirse que se introduzcan nuevos compromisos en el acuerdo de adhesión, que supongan una ampliación de las materias reguladas en el convenio adherente, de manera que las partes puedan obligarse con compromisos que tengan en cuenta las particularidades que existen en su ámbito de regulación[80]. Ello permitirá que puedan adoptarse tanto medios autónomos de solución de conflictos en los supuestos en los que no estuvieran fijados en aquél o en el caso de que no pudieran ser aplicados con todas las garantías de efectividad en un ámbito distinto de aquel para el que se concertaron. El art. 92.1 ET no impide que la adhesión total pueda ir más allá de los contenidos regulados en el convenio adherente. Sólo se exige que sea aplicable el conjunto de estipulaciones fijadas en él, pero no que ellas sean las únicas que puedan serlo, de tal manera que se excluya la autonomía convencional que poseen los sujetos colectivas. Por tanto, si el convenio objeto de adhesión no estipula ningún tipo de comisión de administración, los negociadores del ámbito carente de regulación pueden fijar en el acuerdo por el que admiten la aplicación de aquél, la regulación de un órgano que realice funciones en dicho sentido y que permita una mejor ejecución de la regulación convencional durante el tiempo que ésta permanezca vigente.

Esta conclusión que no ha de entenderse referida exclusivamente a las comisiones de ejecución de convenio, sino que ha de ser extensible a cualquier acuerdo que contenga estipulaciones sobre la administración del convenio, ya sean cláusulas de paz, procedimientos autónomos de solución de conflictos convencionales, etc., de tal manera que se permita que las partes adheridas puedan participar en la ejecución del acuerdo convencional que les resulta de aplicación, a lo que tienen derecho, independientemente de que los negociadores del convenio al que se adhieren así lo hubieran establecido, por cuanto ello se deriva del derecho de negociación colectiva que poseen y que no finaliza con la adhesión, sino que continúa en su administración, para lo cual han de ponerse a su disposición los mecanismos necesarios. Si éstos no se fijaron en el convenio adherente debe permitírsele a los sujetos adheridos que negocien aquéllos que estimen convenientes.

---

[79] Esta opción ha sido criticada por CAMPS RUIZ, L. M. *Adhesión y extensión de convenios colectivos*, op. cit. pág. 148, porque supone un atentado contra la libertad de contratación, resultando fácilmente soslayable a través de una reproducción del texto convencional en otro convenio al que se le introducen las modificaciones deseadas.

[80] Han hecho uso de esta oportunidad los negociadores del acuerdo de adhesión de la empresa "Alcatel contracting, S.A." al convenio de la industria siderometalúrgica (BOE 15-12-1999), en la que además de la adhesión al convenio citado se establecen una serie de regulaciones complementarias al texto del convenio adherido en el que se permite, entre otras estipulaciones, que el comité de empresa pueda acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual, la compensación diaria por gastos de viaje aplicable al personal de la empresa, el abono de cantidades no consolidables, etc.

### 8.3. La administración de los convenios colectivos extraestatutarios

La autonomía colectiva, en uso de su derecho de libertad sindical, puede negociar convenios colectivos extraestatutarios[81], siendo su eficacia jurídica la de todo contrato y resultando aplicable solamente a las partes que lo firmaron[82]. Como en todo acuerdo contractual, los sujetos contratantes confían en que lo concertado se ejecutará en sus propios términos, por lo que es necesario que se lleven a cabo las labores de administración que lo permitan.

La administración, como dijimos, es una actividad de gestión del interés colectivo, conformada por el conjunto de actividades realizadas durante la vigencia del pacto y que tiene como finalidad la aplicabilidad de su contenido o la actualización de la voluntad expresada en él. Esta definición, en la medida en que se basa en los elementos contractuales implícitos en todo convenio puede ser aplicable sin fisuras a los extraestatutarios, en los que dichos elementos se acentúan al faltar la característica de la eficacia general propia de los concertados a la luz de la reglas del Titulo III del ET.

No obstante, solamente nos detendremos en analizar algunas especialidades que concurren en su administración y que la diferencian del régimen general que hemos analizado. Concretamente en lo que se refiere al derecho de los sindicatos no firmantes del pacto de formar parte de las comisiones de administración establecidas en él. Algunas de las sentencias del Tribunal Constitucional que se analizaron para determinar el concepto de administración del convenio hacían referencia a supuestos en los que firmado un convenio extraestatutario, uno de los sujetos que no forma parte de dicho pacto pretende, sin embargo, que se reconozca su derecho a estar representado en las comisiones que instituye el convenio y a las que atribuye competencias en la ejecución del mismo. Sin embargo, el citado Tribunal no ha dado solución a este problema concreto sino que se ha limitado a sentar su doctrina en este tema en relación con el hecho de si se había firmado o no el convenio y en atención a la naturaleza de las facultades atribuidas a las comisiones, como ya vimos[83].

---

[81] La sentencia del TCO de 27 de junio de 1984 reconoció expresamente que "la legítima opción legislativa a favor de un convenio colectivo dotado de eficacia personal general (...) en todo caso no agota la virtualidad del precepto constitucional".

[82] Aún cuando la eficacia jurídica de este tipo de convenios es una de las cuestiones que mayor problemática plantea en la actualidad no nos detendremos en el analizar el régimen jurídico de este tipo de convenios por exceder de las pretensiones de este estudio. Admitimos el carácter contractual del convenio extraestatutario porque así viene predicándolo la jurisprudencia ordinaria. Vid. SSTS (4ª) de 9 de febrero de 1994, en unificación de doctrina (A. 784) y de 14 de diciembre de 1996 (A. 9462), que estiman que estos convenios "están sometidos a las reglas generales de la contratación (...)" y que extienden "sus efectos a las partes negociadoras y a los directamente representados por ellas".

[83] SSTCO 184/1991 y 213/1991. Estas sentencias se aborda un supuesto en el que firmado un pacto laboral extraestatutario se pretende que se declare la nulidad del mismo al entender que se vulnera la libertad sindical de aquellos que no lo suscribieron por el hecho de que las comisiones instauradas en el convenio tienen facultades negociadoras. En ambos supuestos analizados por las sentencias citadas se excluye de la composición de dichas comisiones a los sindicatos que no firmaron el convenio, pero no por el hecho de que el pacto era extraestatutario y, en principio, sólo vincula a los que lo suscriben, sino porque las facultades de las comisiones eran de administración, y según la doctrina del TCO, sólo pueden formar parte de ellas una representación de los sujetos colectivos que firmaron el convenio. Lo que no dice, sin embargo, es qué hubiera ocurrido si las facultades hubieran sido negociadoras.

Pero ha de partirse de la siguiente idea: no constituye violación del derecho de libertad sindical la eliminación de la facultad de formar parte de la comisiones estipuladas en el convenio extraestatutario para gestionarlo durante el período que dure su vigencia[84], cuando no se preste consentimiento de vinculabilidad del citado convenio por parte del sujeto colectivo que pretende formar parte de sus comisiones, siempre que las funciones atribuidas a éstas entren dentro del concepto de administración del pacto colectivo. Por tanto, dada la eficacia limitada del pacto que sólo se aplica a los firmantes, únicamente los representantes de éstos podrán desarrollar la ejecución de lo convenido, sea a través de las comisiones que para ello se instituyan en el pacto o sea a través de cualquier otro procedimiento establecido en él. Lo determinante es la naturaleza de administración convencional de las actividades que se desarrollen a través de ellas.

Como en todo convenio las partes firmantes han podido atribuir a las comisiones convencionales facultades que vayan más allá de las meramente ejecutivas de los términos convenidos, a través de las cuales se les permite que lleven a cabo negociaciones que tengan como objetivo la regulación de estipulaciones no contenidas en el convenio o la modificación de las fijadas en él. Ante estas facultades, la eficacia limitada del pacto que las contiene no permite que se aplique la doctrina que el TCO mantiene en estos supuestos, según la cual formarán parte de las mismas todos los que se encuentren legitimados en dicho ámbito para llevar a cabo la negociación de convenios colectivos de eficacia general. Los sujetos que no se hayan comprometido a obligarse con los contenidos del pacto extraestatutario no tienen por qué tener derecho a regular nuevas situaciones que no les serán de aplicación a menos que las suscriba. Otorgar un derecho en este sentido no trae como consecuencia, necesariamente, una obligación sobre los terceros no suscriptores de aceptar aquello que negocian, que por ello, podría devenir aplicable únicamente a los firmantes originarios del pacto y no a los que se excluyeron voluntariamente de él.

Por otra parte, no se puede alegar que la exclusión de los no firmantes del pacto de las comisiones que tengan facultades reguladoras o modificadoras de los contenidos de éste suponga la violación de su derecho de libertad sindical. La negación a que ello se lleve a cabo no conlleva ninguna merma en sus posibilidades de negociación, ya que no obstaculiza la posibilidad de que lleven a cabo un ulterior convenio colectivo de eficacia "erga omnes", ni tampoco le impide propiciar la negociación de otro pacto colectivo, también extraes-

---

[84] OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*. Tecnos. 1995, pág. 612; GARCÍA GONZÁLEZ, A. *Pactos colectivos extrasindicales.* RPS 110, prefieren denominarlos "pactos colectivos", recogiendo así una tradición de nuestra experiencia histórica.

tatutario, con afectación limitada a sus afiliados[85]. Si el sujeto colectivo, ajeno al pacto extraestatutario tiene la pretensión de llevar a cabo algún tipo de regulación que afecte al ámbito en el que se aplica éste, solamente tendrá que hacer uso de las facultades negociadoras que le atribuye el ordenamiento jurídico y llevar a cabo una regulación convencional estatutaria, si reúne los requisitos para ello, o de eficacia limitada, en caso contrario, pero en ningún caso puede pretender que sus regulaciones se apliquen en un ámbito que resulta regulado por otro pacto que no ha suscrito.

[85] STS (4ª) 30-5-1991(A. 5233), que sigue la doctrina sentada por el TCO en las sentencia 73/1984. En esta sentencia, el TS analizó un supuesto en el que los negociadores del pacto colectivo había introducido unas cláusulas que perseguían una aplicación generalizada. CCOO interpuso demanda para que se declarase su derecho a participar en la Comisión Paritaria que instauraba, al atribuírsele a ésta funciones que en su opinión, se referían a la negociación de futuras condiciones de trabajo. El TS declara que nulas las cláusulas que establecen dichas funciones porque persiguen la generalidad "en tanto que la eficacia de tal clase solo es predicable de los convenios que regula el Estatuto de los Trabajadores y que en su negociación tienen derecho a estar presentes aquéllos sindicatos que, conforme al citado cuerpo legal, tuvieran legitimación "inicial", por lo que su exclusión perjudicaría su libertad sindical".

# CAPÍTULO II:

# CONTENIDOS MATERIALES

# Contenidos Materiales

## 1. La incidencia del paso del tiempo sobre la regulación convencional. Elementos que configuran la gestión del convenio

Los convenios colectivos son contratos nacidos por el consentimiento de quienes los han concluido y como todo contrato de duración sucesiva está expuesto a sufrir los avatares de las transformaciones económicas y sociales que componen su entorno y también todos aquellos acontecimientos, como las reestructuraciones, que afecten a la empresa en la cual se aplican[1]. A pesar de que el convenio nace con vocación de ser aplicado en su integridad durante todo el tiempo para el cual ha sido estipulado, lo cierto es que de nada sirven sus estipulaciones si no resultan adaptables a la realidad social y económica a la que van dirigidas.

Debido a que la realidad no se mantiene inmutable durante dicho período, los convenios introducen pactos colectivos que impiden que se produzca un conflicto entre el tiempo y su aplicación. Ello obedece, en cierta medida, al hecho de que determinados cambios susceptibles de provocar la inutilidad de ciertas regulaciones convencionales pueden ser previstos de antemano en el momento de su negociación, por lo que no es difícil determinar en dicho momento qué contenidos deberán ser alterados durante la vigencia del convenio si se quiere que resulten aplicables. La administración, a través de variados mecanismos, como son la revisión, la interpretación o la resolución de conflictos, permite tener en cuenta estas transformaciones previsibles, pero también posibilita que las partes tengan una mayor disponibilidad sobre el contenido de los acuerdos cuando los cambios no han sido previstos. No todo es previsible, máxime cuando las relaciones colectivas se encuentran tan influenciadas por factores económicos y de orden social. La administración dota a las partes de poder sobre el tiempo, permitiendo su constante adaptabilidad, haya sido o no prevista de antemano la causa de esta necesidad en el propio convenio.

---

[1] TEYSSIE, B. *Sur le conventions et accords collectifs de travail*. AA.VV. Révision, dénonciation et mise en cause des conventions et accords collectifs de travail. Ed. Litec. París. 1996 pág. 17.

Coherentemente con la amplitud del concepto de administración, las actividades que las partes pueden llevar a cabo durante la vigencia del convenio para gestionarlo son de naturaleza muy variada. El contenido de las facultades que los sujetos colectivos se atribuyan en este sentido vendrá determinado por las necesidades de cada ámbito negocial, en función tanto de las características de los contenidos en él regulados, como de los conflictos que prevean que pueden afectar al convenio impidiendo su ejecución efectiva. O, simplemente, se concretará por la voluntad de los sujetos negociadores de conferirse el mayor protagonismo posible en la gestión del acuerdo creado por ellos, con la idea de impedir intromisiones de terceros ajenos a él, como pueden ser los órganos jurisdiccionales. A tal efecto, se trata, como dijimos, de actividades que permiten la aplicabilidad de su contenido o una actualización de la voluntad expresada en él.

También a través de la administración, los sujetos colectivos van a tratar de mantener los contenidos convencionales tal y como los estipularon, con el objetivo de que produzcan los efectos previstos. Para ello van a intentar mantener alejadas aquellas situaciones conflictivas que pueden desestabilizarlo e impedir su ejecución, lo que determina que los contenidos de las actividades de administración puedan ser tanto preventivas, como de composición del conflicto, si éste llegase a producirse, así como de mera ejecución del pacto.

La prevención del conflicto puede llevarse a efecto de forma variada, desde el establecimiento de cláusulas de paz laboral, que impidan recurrir a cualquier tipo de acción conflictiva durante la vigencia del convenio, hasta la creación de comisiones mixtas, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, como pueden ser la de servir de órgano de consulta o de información[2]. Todos estos mecanismos tienen como finalidad impedir que se produzcan conflictos derivados de la aplicación cotidiana del convenio colectivo. Por un lado, la introducción de procedimientos que hagan más fluida la información dentro de las empresas permitirá un mayor conocimiento de la situación real de ésta y sobre las circunstancias que rodean a la misma que puedan influir en la buena marcha del convenio[3].

Las cláusulas de paz sindical, pueden entenderse como preventivas en el sentido de que los firmantes del convenio asumen desde el inicio de la vigencia de lo acordado la obligación de no llevar a cabo ninguna huelga que

---

[2] IGLESIAS CABERO, M. *Administración del convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos,* AA.VV. Negociación Colectiva (II). Cuadernos de Derecho judicial. CGPJ.1996, pág. 234, configura estos dos últimos medios preventivos dentro del concepto más genérico de medios autónomos de solución.

[3] LUNARDON, F. *Amministrazione del contratto collettivo e gestione del conflitto*, RL n.21/1990, págs. 343-344. Ampliar con estipulaciones de convenios que establezcan el derecho de informar a la comisión paritaria. Por ejemplo, el CC sectorial estatal de empresas de perfumerías y afines (BOE 2-6-2000), en su D.A.4ª, regula la obligación de la comisión mixta de realizar un balance de la aplicación del convenio en el primer trimestre del 2º año de vigencia del convenio. El CC estatal de la industria del calzado (BOE 4-8-2000) confiere a la comisión paritaria facultad para difundir el contenido de lo pactado en su seno entre los trabajadores y empresarios. Referencia a todas las consultas que el empresario debe hacer a los representantes de los trabajadores en nuestro ordenamiento: arts. 40, 41, 45, 47 51, etc.

pretenda alterar los términos de lo pactado, pudiendo incluso obligarse a no llevar a cabo una huelga ante conflictos de interpretación, por lo que la solución de los posibles conflictos que puedan producirse podría llevarse a cabo por medios pacíficos como pueden ser los medios autónomos de solución. Por tanto, una información adecuada y la eliminación de la huelga como medio de solventar los conflictos coadyuvan a aplicar el convenio de una forma pacífica, sin incidentes que den lugar a procesos conflictivos, y es en este sentido en el que se entienden dentro de la fase de administración del convenio.

Por lo que respecta a las actividades que se llevan a cabo para la realización efectiva del pacto, las más frecuentes son las de interpretación, aplicación y vigilancia de su cumplimiento[4]. La regulación convencional se realiza con el objetivo de que resulte aplicable a las relaciones individuales que se desarrollan en el ámbito de su eficacia[5], pudiendo llevarse a cabo de una manera espontánea por aquéllos a los que vincula el convenio o bien necesitar de una actividad adicional, como es la interpretación, que clarifique su contenido, en el caso de que resulte demasiado oscuro en sus términos. La exégesis está destinada a definir la regulación convencional de contenido ambiguo, con el objeto de determinar la verdadera intención de las partes colectivas que lo negociaron. La operación intelectual destinada a verificar y controlar si existen en cada caso concreto los presupuestos de hecho determinantes de la aplicación de los preceptos convencionales, conlleva una actividad que no resulta sencilla, debido a la posible oscuridad que puede dimanar de aquéllos. Para solucionarlo se acude a la interpretación de sus cláusulas, operación que hace cesar la ambigüedad en la que fue manifestada, permitiendo una mejor aplicabilidad.

Por último, también forman parte del ámbito material de la administración los procedimientos autónomos de solución, como medios de alcanzar el efectivo cumplimiento del convenio interrumpido por un conflicto que tiene como fundamento alguna de sus estipulaciones. Su objetivo principal es restaurar el equilibrio convencional, roto por los conflictos que pueden producirse entre las partes colectivas durante la vigencia del convenio. La gran virtualidad de estos procedimientos es la de conferir a las partes la potestad de solucionar por sí mismos las disputas que puedan producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación de una cláusula convencional. Con ello se produce una mayor ventaja a la hora de abordar la problemática que los pactos contenidos en el convenio pueden producir en el momento en el que se lleva a cabo su aplicación, ya que nadie mejor que los propios negociadores conoce las pres-

---

[4] Estas facultades son el contenido básico que la autonomía colectiva atribuye a las Comisiones paritarias en su función de órgano gestor del convenio.

[5] Como ha puesto de manifiesto la SAN de 22 de junio de 2000 (AL Ref.nº 47/01) "la administración convencional consiste en la proyección de su contenido normativo a cada contrato individual, la aplicación de abstracciones normativas al empirismo de la realidad jurídica sobre la que despliegan su eficacia. Y ello supone no sólo operaciones verticales o jerárquicas, de subsunción de los hechos o sucesos jurídicos en las previsiones hipotéticas de la norma, sino también operaciones horizontales de acoplamiento de las normas convencionales en el ordenamiento jurídico de las normas constituidas en su ámbito de aplicación".

taciones y contraprestaciones que lo han conformado tal y como es y que deben ser tenidas en cuenta a la hora de tomar cualquier decisión que afecte a la forma en que debe ser ejecutado. La autonomía colectiva resulta así beneficiada. La asunción de facultades de solución de conflictos en el ámbito de los laboral, que hasta ahora sólo había ejercido el orden jurisdiccional, conlleva una mejora en su solución, por la cercanía del problema y por la identidad de los que negociaron la regulación que provoca el enfrentamiento y los sujetos que deben proceder a su eliminación.

La autonomía colectiva posee variados cauces para solucionar sus discrepancias. Se intenta a través de la negociación, sin más, de los problemas, así como de la concertación asistida (mediación y conciliación), en la que la partes negocian la solución utilizando para ello lo buenos oficios de un tercero que les ayuda en su toma de decisión, o dejando la decisión en manos de un sujeto imparcial (arbitraje), o, por último, acudiendo a medios autónomos de solución de conflictos que los sujetos colectivos hayan creado. Actualmente la autonomía colectiva viene ejercitando esta posibilidad a través de dos medios preferentemente: mediante procedimientos autónomos de solución de conflictos, instaurados en el propio convenio[6] o a través de acuerdos interprofesionales del art. 83.3 ET[7], y mediante órganos bilaterales. En ambos casos, los negociadores partiendo de los medios tradicionales de solución de conflictos, la conciliación, mediación y arbitraje, crean todo un cúmulo de actos procedimentales cuya realización permitirá a las partes en conflicto la solución a los problemas derivados de un convenio colectivo de aplicación común, sin necesidad de acudir a instancias jurisdiccionales, permitiéndoles decidir por la solución que más les conviene autónomamente. Los sujetos colectivos, a la hora de delimitar los aspectos procedimentales de estos medios autónomos realizan un gran esfuerzo regulador, y aunque basándose en la mediación y en el arbitraje como modelos a seguir, delimitan todas y cada uno de las actuaciones que han de efectuar tanto los sujetos que acuden a ellos, como los terceros encargados de emitir la resolución o de aportar consejos a los sujetos en conflicto para que ellos escojan la que más les conviene, configurando verdaderos procedimientos de solución, que sólo tienen en cuenta los medios tradicionales como fórmulas de inspiración.

---

[6] Tanto en CC de ámbito sectorial (vid. por ejemplo, CC de las empresas de perfumerías y afines (BOE 2-6-2000); CC del sector de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 3-8-2000); CC para la industria del calzado (BOE 4-8-2000)), como en CC de empresa (por ejemplo, CC de la Empresa Robertson española, S.A. (BOE 30-11-2000); CC de la empresa Thyssen Boetticher, S.A. (BOE 15-12-2000).

[7] De carácter estatal, como son los sucesivos Acuerdos Extrajudiciales de Solución de Conflictos que se han venido pactando desde 1996, o de Comunidad Autónoma (vid. una recopilación de los mismos en Temas Laborales nº. 70). Actualmente, casi todas las Comunidades poseen un acuerdo de este tenor, mediante el que solucionan los conflictos que se producen en su ámbito territorial. Concretamente lo poseen Andalucía (BOJA 23-4-1996), Aragón (BOA 23-7-1999), Canarias (BOC 16-6-1995, modificado por Resolución de 22 de abril de 1997, BOC 7-5-1997), Cantabria (BOCNT 24-1-2001, modificado por resolución de 3 de octubre de 2002, BOCANT 17-10-2002), Castilla-La Macha (DO Castilla-La Mancha 7-5-1997), Castilla y León (BOC y L 15-10-1996), la Comunidad Valenciana (DO Generalitat Valenciana 23-8-2001), Extremadura (BOEx 16-4-1998), Galicia (DOG 4-5-1996), Madrid (BOM 7-3-1995), Murcia (BORM 1-3-1997), Navarra (BON 10-5-1996) y el País Vasco (BOPV 4-4-2000). En cambio, no han suscrito este tipo de Acuerdos Interprofesionales, aunque sí cuentan con Tribunales laborales de arbitraje y mediación las Comunidades Autónomas de Baleares (BOIB 7-7-2001), Cataluña (DOGC 15-9-1999) y La Rioja (DO de La Rioja 2-1-1997)

No obstante, nada obstaculiza que la autonomía colectiva pueda generar otros instrumentos que nada tengan que ver con aquéllos, pues el derecho a la creación de medios propios de solución, alternativos a los jurisdiccionales, no puede ser coartado en ningún sentido, como lo sería en el caso de que obligatoriamente se tuvieran que seguir las pautas que caracterizan a la conciliación, mediación y arbitraje[8]. En este sentido, tratando de introducir un mecanismo que permita la solución de los conflictos que se producen durante la vigencia del convenio y que tienen su origen en alguno de sus contenidos, los negociadores están atribuyendo de manera casi generalizada a la comisión paritaria del convenio, la facultad de conocer y solucionar las divergencias, como medio previo de conocimiento antes de su canalización por la vía jurisdiccional. Al ser la institucionalización de este órgano obligatoria, ya que el art. 85 ET lo incluye dentro de los contenidos mínimos del convenio, y al estar formada por representantes de los firmantes, la comisión paritaria se ha convertido en el órgano administrador por excelencia, al cual se le confieren toda clase de facultades en este sentido, entre las que se encuentra la de composición de los conflictos que tengan su base en la interpretación o aplicación de los contenidos convencionales. Ello se lleva a cabo, bien configurando a la conisión paritaria como un medio al que se debe acudir antes de acudir a la jurisdicción social, de tal manera que las partes en conflicto tengan la posibilidad de solucionar sus divergencias a través de un medio creado y gestionado por la autonomía colectiva, o bien instaurándola como un órgano al que acudir en busca de una solución definitiva al mismo, una vez que las partes manifiesten su intención de llegar a un acuerdo pacífico de sus discrepancias, sin la pretensión de acudir a medios jurisdiccionales de solución. En este último caso, el citado órgano actuaría a modo de árbitro, teniendo sus resoluciones la misma eficacia que se le confiere a un laudo arbitral. Sin embargo, su composición paritaria y la representación que en ella ostentan las partes en conflicto plantean seria dudas sobre el verdadero alcance de la actuación que en ella se produce: si más negociación que arbitraje.

---

[8] Uno de los motivos por los que los sujetos colectivos utilizan la conciliación y el arbitraje como base sobre la que conformar sus propios procedimientos de solución es debido al hecho de que el ordenamiento otorga una serie de garantías a los acuerdos que se generan a través de estos medios, como es el caso de los arts. 63-ss LPL, en lo que se refiere a la conciliación previa, o la eficacia jurídica de convenios colectivos estatutarios que el art. 91 ET otorga a los acuerdos logrados a través de la mediación y el arbitraje. Estas especiales consecuencias que se derivan de la utilización de los medios tradicionales de solución a la hora de abordar los conflictos que puedan surgir durante la vigencia del convenio, determinan que la autonomía colectiva los prefiera, aunque introduzca en ellos ciertas especialidades. Un segundo motivo que podría añadirse al anterior es la falta de imaginación existente en nuestra autonomía colectiva, que prefiere adaptar a sus necesidades de los medios autónomos de solución tradicionales, en vez de idear algún otro coherente con los problemas que se generan en su ámbito negociador con el que quizás los conflictos se solucionarían de una manera más eficaz al concebirse específicamente para abordar los que se generan en él.

## SUBCAPÍTULO PRIMERO
## LA REVISIÓN O ADAPTACIÓN DE LOS CONTENIDOS CONVENCIONALES

### SECCIÓN PRIMERA: LA DELIMITACION JURÍDICA DE LA REVISIÓN

### 1. Concepto de revisión como acto de cambio de contenido del convenio y tipología

La revisión es una forma de replantear el texto convencional. Genéricamente puede ser entendida como el conjunto de actos desarrollados por los firmantes del convenio con el objetivo de replantear sus términos, a fin de adaptarlo a las circunstancias que se producen durante su vigencia[9].

No obstante, la revisión total del convenio colectivo no es frecuente, o al menos, no en el sentido en el que nos estamos refiriendo. Cuando las circunstancias a las que debe ser aplicado el convenio hacen nacer la necesidad de adaptar la totalidad de sus contenidos para que resulte ejecutable ante las nuevas circunstancias, la tónica general es que los sujetos colectivos que lo suscribieron optan por proceder a su denuncia anticipada para comenzar unas nuevas negociaciones que permitan una regulación de las condiciones laborales acordes con la realidad en la que se presentan[10]. En cambio, sí es frecuente, por la probabilidad que, como dijimos, existe de que el convenio resulte inaplicable ante alteraciones de la realidad en la que se negoció, que los negociadores de los convenios colectivos introduzcan en ellos estipulaciones que permitan alterarlo parcialmente, revisarlo, respecto de aquellas materias que se prevén como las que tienen mayor posibilidad de resultar perjudicadas por el paso del tiempo y por los cambios que pudieran presentarse en las circunstancias que dieron lugar a su estipulación[11].

---

[9] En palabras de NATHALIE COLIN, *(Conventions et Accords collectifs de Droit Social à l'épreuve du temps.* L'harmattan. 2000, pág. 98), la revisión de los convenios y acuerdos colectivos es "le changement, par les signataires d'un acte, de tout ou partie de son contenu, à fin d'adaptation". Precisamente, la necesidad de adaptar el texto concertado es lo que diferencia, a juicio de la autora, la revisión de la denuncia, ya que ésta sanciona la inadaptación o es utilizada en el sentido de crear un vacío convencional a fin de provocar la salida de las renegociaciones.

[10] Por esta circunstancia la generalidad de los convenios regulan la denuncia como mecanismo unido a la revisión total del Convenio. Por ej. CC estatal de la madera (BOE 24-1-2002) regula en su art. 17 el "Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio" y dispone: "Por cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra parte la revisión del mismo por escrito y con un mínimo de seis meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas". Igualmente, CC nacional de empresas de ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 11-2-2002, art. 5);

[11] En palabras de DIÉGUEZ CUERVO, G. *Deducción y solución de los conflictos laborales de intereses*. Ed. Univ. de Navarra. 1967, pág. 62, "la alteración del equilibrio convencional se produce fundamentalmente en la situación económica de las partes, afectada por una serie muy variada de circunstancias. Entre éstas pueden citarse el alza o baja del coste de vida, el aumento de los costes de producción, la modificación de las cargas fiscales o aduaneras, la reducción o incremento del volumen de operaciones de la empresa, la alteración legislativa de las condiciones de trabajo".

La revisión aspira a replantear lo convenido, amoldándolo a las necesidades empresariales que pueden haberse transformado después de la firma de los pactos. Pero no puede entenderse por ello que exista una novación de los pactos convencionales[12]. Como es sabido, para que ésta exista es necesario que se produzca un cambio de cierta importancia y una intención de novar[13]. Y ambas notas no se dan cuando se revisa un contenido convencional. La revisión implica un cambio no demasiado amplio, a la par que la intención de las partes sólo es la de actualizar los contenidos para que la obligación que implica el propio convenio permanezca inalterable hasta la finalización del tiempo convenido. No existe intención de eliminar el contenido de la cláusula revisada cambiándola por otra nueva, sino sólo de replantearla a fin de hacerla más útil para regular las condiciones laborales en el momento presente.

Las consecuencias de la actualización son evidentes y trascendentales: a pesar de que el convenio continúa en vigor tras la revisión, se produce una alteración de sus términos sin necesidad de que haya existido una denuncia previa[14]. Ha sido precisamente esta posibilidad de alterar el contenido convencional antes de que finalice su vigencia lo que ha determinado el rechazo por parte de un sector doctrinal a la idea de que el convenio pueda ser modificado durante su vigencia[15], a pesar de que es doctrina asentada por el Tribunal Supremo[16].

---

[12] NATHALIE COLIN, *Conventions et Accords collectifs de Droit Social à l'épreuve du temps*, op. cit. pág. 89 y ss.

[13] Los arts. 1203 y 1204 Código Civil exigen que para que exista novación es necesario que la obligación nueva varíe su objeto o sus condiciones principales respecto de la anterior y que sea incompatible con ella.

[14] MARTÍNEZ GIRON, J. *Pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, op. cit. pág. 301; MORALES ORTEGA, J.M. *La administración del convenio colectivo*, op. cit. pág. 291.

[15] GARCÍA FERNÁNDEZ. *La contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal*. AL nº.1/1996, pág. 11; MARTÍN VALVERDE, A. *Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el acuerdo interprofesional de 8 de febrero de 1996.* AA.VV. Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial. Almería. 1996, pág. 21.

[16] SSTS de 30 de junio de 1998 (A. 5793) y de 21 de febrero de 2000 (A. 2052). Según esta jurisprudencia, la garantía de la estabilidad del convenio se logra, en primer lugar, a través de la regla de concurrencia que contiene el art. 84.1 ET. Pero esta regla no es aplicable en el supuesto de modificación de los acuerdos de un convenio colectivo durante su vigencia, por cuanto la misma "sólo establece una garantía para el convenio anterior frente a los convenios de ámbito distinto, lo que además conduciría a la conclusión de que un convenio durante su vigencia sí puede ser afectado sin ninguna limitación por otro del mismo ámbito. Esta conclusión es en lo esencial correcta, pero debe matizarse. En realidad, la modificación de una norma por un acto de contrario imperio posterior constituye el principio de modernidad, en el que se funda la ordenación de la sucesión de las normas en los ordenamientos contemporáneos de fuentes del Derecho (art. 2.2 Código Civil). Esta regla rige también para la sucesión de convenios estatutarios dentro del mismo ámbito. El art. 82.3.1º del ET no dice otra cosa cuando señala que los convenios colectivos obligan "durante todo el tiempo de su vigencia", pues esa vigencia, como la de toda norma, puede terminar por la vía de la derogación por una norma posterior del mismo rango (…). Es cierto que el convenio colectivo es una norma temporal (arts. 85.3 b) y d) y 86 ET), pero ello no impide que las partes negociadoras, de común acuerdo puedan alterar el término de vigencia pactado como ocurren en cualquier acuerdo".

Cabe por tanto preguntarse de dónde deriva el derecho a revisar los pactos contenidos en el convenio. Dado que no podemos extraerlo de ninguna regulación legal al carecer nuestro ordenamiento de ella[17], podríamos afirmar que esta facultad trae causa del derecho común de los contratos y que deriva de la fuerza obligatoria de éstos. Ya pusimos de manifiesto en la primera parte de nuestro estudio la creciente contractualización que está sufriendo en la actualidad el convenio colectivo, lo que nos permitiría incidir, en cierta medida, en el hecho que los pactos contractuales son obligaciones irrescindibles para las partes. Pero este razonamiento sólo nos sería válido para explicar las obligaciones de revisar periódicamente el texto convencional, y pero no para los supuestos en los que sobrevinieran causas imprevistas y que, por tanto, no han dado lugar a previsiones contractuales de revisión. Así, nos resulta mucho más acertado admitir que es la propia génesis de la revisión la que permite que la alteración de los términos convencionales sea posible. La legitimación que ostentan las partes signatarias del convenio les atribuye el poder necesario para permitir la adaptación de un instrumento de su creación, pues en sus manos está la facultad de administrar el convenio colectivo, del que la revisión no es más que una manifestación.

Los acontecimientos que pueden provocar la revisión o la exigencia del replantemiento, pueden haberse previsto o no en el curso de la negociación convencional, lo que, a su vez, implicará que hayan sido o no regulados como causa de revisión en el convenio. La previsibilidad o no de los acontecimientos que pudieran provocar la alteración de los términos convencionales a lo largo del período de vigencia previsto para el convenio va a provocar efectos importantes a la hora de llevarla a efecto.

Resulta posible que el replanteamiento de los pactos colectivos pueda haber sido previsto y programado desde el origen del convenio. Una virtud necesaria de la comisión negociadora es que tenga la habilidad de anticiparse a los problemas de aplicación que puedan surgir a lo largo de su vida y adoptar desde un primer momento las consecuencias jurídicas que ello ha de provocar en los materias reguladas.

La previsibilidad puede deberse a que algunas materias son más susceptibles que otras al paso del tiempo y desde que se negocian y regulan se conoce la necesidad que tendrán de ser permanentemente adaptadas. Los contenidos económicos o cuantificables[18], los aspectos relacionados con la distribu-

---

[17] Al contrario de lo que ocurre en otros ordenamientos, como el francés, en el que el derecho a revisar el texto convencional se encuentra regulado en el Code du Travail, concretamente en el artículo L.132-7, que dispone textualmente: "la convention el l'accord collectif de travail prévoient dans quelle forme et à quelle époque ils pourront étrer renouvelés ou révisés".

[18] CC Cía. Internacional de coches-cama y de turismo, S.A. (BOE 2-5-02, arts. 69 y 70) permite la revisión del salario base, complementos, pluses, gastos de viaje, horas de presencia, horas de rebase, nocturnas y extraordinarias, becas, dietas, gastos de viajes, ayudas y premios.

ción de la jornada[19], los horarios[20], son aspectos en los que incide muy especialmente el factor temporal, esto es, el momento en el que resultan aplicables[21].

En otras ocasiones, la previsibilidad se debe a que se trata de condiciones de trabajo susceptibles de ser alteradas por cambios de orden tecnológico o productivo, como puede ser la clasificación profesional[22]. Por ello, los negociadores han de incluir en el convenio una regulación detallada tanto de las circunstancias que han de provocar la revisión, como de los aspectos concretos que han de adaptarse, y, en ocasiones, también el procedimiento que ha seguirse para ello[23].

En otras ocasiones, las exigencias de adaptación del contenido de lo negociado no se deben a la naturaleza mutable de las materias, sino a otros factores de variada índole, como pueden ser la tanto la declaración de ilegalidad de algunas de las cláusulas convencionales[24], o la necesidad de solucionar con-

---

[19] CC de la empresa Logística de mercancías aeroportuarias, S.L. (BOE 8-1-03, D. A. I), que permite la revisión de la jornada anual y vacaciones durante al vigencia del Convenio.

También puede citarse el acuerdo de la comisión paritaria del CC del personal del Canal de Isabel II (BOE 10-12-2001), que determina el alcance de la reducción de la jornada aplicable en la empresa, desarrollando así una previsión contenida en la D.A.13: "en el supuesto de que la administración de la Comunidad Autónoma de Madrid redujese la jornada de trabajo para su personal durante la vigencia del CC, la comisión paritaria evaluara la oportunidad de reducir, asimismo, la del Canal, adaptándola si procede, a la nueva situación".

[20] P. ej. el acuerdo de la comisión paritaria del CC de la empresa Ortiz, Construcciones y Proyectos, S.A. sobre renegociación del calendario laboral (BOE 20-11-2001).

[21] Vid. P.ej. el acuerdo de la comisión paritaria del CC estatal de centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de minusválidos, que realiza una regulación ex novo de determinados complementos salariales, dando cumplimiento a lo estipulado en el art. 7. A) del CC (BOE 3-10-2001). Igualmente, el acuerdo de la comisión paritaria del CC estatal de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, que también lleva a cabo una regulación en este sentido, dando cumplimiento a la Disposic. VI CC (BOE 11-10-2002).

[22] El CC de Paradores de Turismo de España, S.A (BOE 4-1-02, art. 9) dota a la comisión de administración con esta facultad: "ante la aparición de nuevas necesidades derivadas de cambios tecnológicos, tendrá competencia para definir las categorías previstas o pendientes del pasado Convenio, así como acordar su adaptación a Grupos o Niveles profesionales mediante los factores de encuadramiento de conocimiento y experiencia; iniciativa; autonomía; mando y capacidad".

También pueden citarse al respecto el acuerdo de la comisión paritaria relativo al CC de la Fabrica Nacional de Moneda y Timbre, en el que se realiza la regulación y definición de nuevas categorías profesionales (BOE 28-8-2002). Igualmente, vid. el acuerdo del citado órgano, pero referido al CC de Retevisión, S.A. (BOE 12-7-2001) emitido por la comisión de adscripción de grupos profesionales, sobre modificación de catálogos de puestos de trabajo, alteración provocada precisamente por la necesidad de adaptar este contenido a la realidad de la empresa.

[23] Como, por ejemplo, hace el CC de la empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A., y Grupo Zeta, S.A., Centros de Trabajo de Barcelona (BOE 12-4-2003) dispone: "El Instituto Nacional de Empleo exclusivamente en materia de prestaciones por desempleo podrá actualizar, previa comunicación a la Comisión de Coordinación y Seguimiento, las especificaciones a que se refieren la letra f) del número 3 y el número 4 de la Cláusula Tercera del presente Convenio, incorporando las adaptaciones que considere necesarias, ya sea a causa de un cambio normativo, ya sea con el objetivo de agilizar y simplificar los procesos administrativos vigentes, en materia de protección por desempleo, siempre que no supongan alteración de las actividades y tareas incluidas en el presente Convenio" .

[24] CC de la empresa CTC Servicios Integrales, S.A (BOE 1-10-2002, art. 6): " En caso de que se produjese una resolución declarando la nulidad de un artículo o precepto, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de treinta días para efectuar la necesaria valoración y elaborar un nuevo redactado sustitutorio del declarado nulo".

flictos interpretativos y/o aplicativos[25]. En ambos supuestos, la alteración convencional es la consecuencia directa. La imperatividad de eliminar del convenio aquellas materias que han sido declaradas ilegales o lesivas, tornándolas en cláusulas adecuadas para producir efectos no contradictorios con el ordenamiento jurídico o con los intereses de terceros, determina la necesidad de alterar el contenido del convenio originario, aunque sólo sea respecto de contenidos puntuales.

## 2. Las condiciones del derecho de revisión

### 2.1. Requisitos

La revisión de los términos convencionales sólo puede ser entendida dentro de los límites que le marca la ley o los concretos pactos convencionales que regulan la posibilidad de su ejercicio. Ya sean revisiones derivadas de una u otra fuente, los legitimados para llevar a cabo esta actividad deben ceñirse a los parámetros establecidos en la norma legal o convencional que sirve de apoyo a la revisión de los acuerdos colectivos incluidos en el convenio. Ya hemos afirmado que nuestro ordenamiento carece de una regulación precisa sobre el régimen jurídico del derecho de revisión, que ostentan los sujetos colectivos como parte integrante de la facultad de administrar los pactos contenidos en los convenios. Básicamente, el legislador sólo ha contemplado la posibilidad de alterar su contenido cuando se producen determinadas circunstancias excepcionales relacionadas con las necesidades de las empresas, como son la modificación sustancial de las condiciones de trabajo fijadas en convenio y el descuelgue salarial (arts. 41 y 82.3 ET). Y ello aún cuando ciertos supuestos de alteración convencional derivan de regulaciones legales como son el ejercicio del derecho de huelga y la utilización de procedimientos autónomos de solución de conflictos. Tanto los pactos de finalización de huelga como los acuerdos adoptados al hilo de uno de cualquiera de los mecanismos de solución extrajudicial pueden incidir en los pactos fijados en el convenio, determinando la necesidad de alterar su contenido para adaptarlo al contenido de estas resoluciones.

Dada la escasez legal, es obvio que la regulación sobre el derecho de revisión quede en manos de la autonomía colectiva. Son los propios convenios los encargados de desarrollar el régimen jurídico de esta facultad, como parte del derecho a administrar su contenido, posibilidad que se muestra de un modo todavía muy incipiente en nuestra negociación colectiva.

---

[25] Por ejemplo, cuando se produce un acuerdo conciliatorio con valor de convenio colectivo, que ponen fin al procedimiento de conflicto colectivo. En este supuesto, el Tribunal Supremo, en sentencia de 21-2-2000 (A. 2052 ) admite la posibilidad de llevar a cabo la modificación de los acuerdos de un convenio durante su vigencia, tal y como se admitió en la STS de 30-6-1998 (A. 5793).

Esta dualidad de orígenes de los que puede derivar el replanteamiento convencional influye en los aspectos a tener en cuenta por los sujetos colectivos a la hora de llevar a cabo la adaptación de sus pactos convencionales. Los requisitos son diferentes según que la posibilidad de llevar a término la revisión venga fijada en el ET o en el propio convenio colectivo.

Si la alteración es permitida por una regulación legal, obviamente deberá estarse a ella en lo que se refiere a la amplitud de los contenidos a revisar, el momento en el que ello es posible y el procedimiento a seguir. De tal manera que si alguno de estos parámetros no se cumple, la modificación resultará nula y sin efecto por violación de una norma legal.

En parecidos términos ha de hablarse respecto de las alteraciones que tienen su origen en un pacto fijado en convenio colectivo: Se ha de atender a las directrices fijadas en él. Sólo la revisión que atiende a los parámetros fijados por los negociadores y que se concretan en la cláusula que permite este derecho puede entenderse como tal, no suponiendo la adaptación una novación de la cláusula revisada, sino sólo transformación derivada de las nuevas circunstancias que afectan a la aplicabilidad efectiva del acuerdo que se revisa. Y ello, aunque la adaptación exija la necesidad de regular ex novo el propio contenido convencional, siempre que sea el propio convenio el que regule esta circunstancia.

En este punto debemos detenernos a considerar la posibilidad de que el convenio colectivo haya dispuesto la posibilidad genérica de revisar los contenidos pactados en cualquier momento de su período de vigencia. Se nos plantean numerosas dudas sobre las consecuencias que pueden producir la existencia de un pacto de revisión carente de una especificación detallada de las circunstancias que pueden o deben provocarla, así como de los contenidos concretos a revisar y del procedimiento que ha de seguirse para ello. En estos casos, los negociadores previeron la necesidad de adaptar el convenio, como algo posible y no tanto como previsible, y en virtud de ello dejaron la puerta abierta a la adaptabilidad de determinadas materias convencionales cuando se produjeran las circunstancias que hicieran nacer esta necesidad, pero dejando que la revisión se llevara a cabo por los legitimados para ellos, sin fijar ningún parámetro o limitación convencional.

Es obvio que la consideración que han de tener estos pactos revisores no puede ser la misma que en los supuestos, ya citados, en los que la revisión ha sido programada en el convenio, fijándose tanto las materias susceptibles de ser alteradas por el paso del tiempo, como los hechos que la provocaban, el procedimiento a seguir para su realización o el órgano encargado de realizarla. Por aplicación de estos pactos, la alteración que se produce en la cláusula objeto de revisión no puede entenderse como eliminación o modificación de la misma, sino como adaptación de ésta, ajustada a los parámetros ya prefijados de antemano y que fueron consentidos por los firmantes del convenio.

Pero cuando nada de lo citado resulta regulado, es decir, cuando la revisión es poco más que una cláusula de estilo por la generalidad de sus términos, sí puede entenderse que el resultado de la actividad desarrollada no sería la de adaptar los contenidos convencionales sino el de regularlos de nuevo. Esta nueva regulación sí debe entenderse como una novación y, por ende, no incluida dentro de las facultades de administración que ostentan los sujetos colectivos firmantes o adherentes del convenio, por cuanto se estaría dando entrada a nuevas estipulaciones que no han sido aceptadas ni pretendidas por las partes. Por ello resulta necesario constituir una nueva comisión negociadora en la que estén presentes todos los sujetos legitimados para negociar un nuevo convenio, porque en realidad de lo que se trata es de regular condiciones de trabajo nuevas.

Por tanto, la nota diferenciadora fundamental para distinguir cuándo la revisión entra dentro del ámbito de la administración y cuándo es necesario abrir un proceso de negociación similar al que se realiza para negociar por primera vez el convenio, se encuentra en el contenido de la cláusula que la regula como posible. Concretamente, en la delimitación de la autorización para llevarla a cabo. Si el convenio colectivo fija de modo concreto la intención de revisar, determinando el momento propicio para que los pactos puedan ser revisados, las materias susceptibles para ello y el procedimiento a seguir, se inferirá que los negociadores estaban totalmente de acuerdo en que aquélla debía producirse y de que las consecuencias de esta actuación tendrían efectos alteradores respecto de la cláusula revisada.

Si en los convenios aparecen reguladas cláusulas del siguiente tenor:

"*Se considerará causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio colectivo pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales o convencionales de aplicación general, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en este Convenio colectivo que produjeran un desequilibrio en los términos pactados*"[26] o "*la empresa, en ningún caso soportará incremento alguno en el complemento a pagar como consecuencia de la aplicación del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjera reducción de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social, o variación en el número de días en los que esta última abone alguna prestación*"[27], ello denotará una intención clara por parte de los agentes negociadores de acordar la alteración de los términos convencionales.

---

[26] CC de la empresa Recoletos Grupo de Comunicación (BOE 8-1-2003, art. 2).

[27] E. PRAXAIR ESPAÑA, S.L. (BOE 18-7-02, art. 38).

Por este mismo razonamiento, no puede eliminarse la posibilidad de que la revisión exija la regulación de la materia que es necesario adaptar a las circunstancias. En ocasiones, los cambios producidos en los pactos son de tal magnitud que para que resulten aplicables deben ser regulados de nuevo, y no meramente rectificados en aspectos puntuales. La revisión no puede ser entendida de manera tan restringida que sólo se limite a incluir en el concepto los replanteamientos que se realizan durante la vigencia del convenio sin necesidad de alterar sustancialmente el fondo de las materias reguladas[28]. Sino que ha de comprender también la facultad de revisar dotando al pacto de un nuevo contenido si ello fuera necesario para su operatividad.

La clave de la permisividad de la facultad de revisar los contenidos convencionales regulándolos de nuevo si ello es preciso, deriva del acto de delegación. Si la facultad de disponibilidad ha sido prevista en el convenio con tal amplitud y ello se ha realizado de forma clara y precisa, como mecanismo que coadyuva a la mejor gestión y aplicación de los pactos, nada se puede objetar a ello, porque esa ha sido la intención de los negociadores[29].

Ya dijimos que sólo cuando la adaptación o la nueva regulación de las materias hayan sido fijadas como mecanismos necesarios para efectuar su revisión y se realicen conforme a los parámetros fijados de antemano por los negociadores en el propio convenio, nos encontraremos ante una actividad de permite la gestión de lo pactado, permitida en la medida en que se estaría ejecutando una previsión negocial contenida en el propio pacto que se revisa. Toda revisión implica un cambio en la materia objeto de reforma, unas veces de adaptación y otras de nueva regulación, que le permite amoldarse a las nuevas circunstancias empresariales o sociales que existen en el momento de su aplicabilidad práctica. Pero que dicho cambio determine la aparición de una actividad reguladora, acontecida después de la firma del convenio, no ha de ser óbice para su utilización durante la fase de administración, como parte de ella, en la medida en que puede constituir un elemento decisivo para la actualización permanente del contenido convencional.

La consecuencia más importante de que el acuerdo de revisión exceda de los parámetros fijados en el convenio es que devendrá nulo y sin efectos[30].

---

[28] Que es la opción adoptada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 73/84, F. j. 3º, al exponer que "la llamada revisión no es otra cosa que la mera negociación de un grupo homogéneo de materias al que se ha fijado un período de vigencia específico".

[29] Nos referimos, concretamente, a pactos que creen órganos de negociación permanente, que con el fin de conseguir una participación efectiva de los trabajadores en los procesos de cambio que permita anticiparse a las necesidades de la Institución y dar soluciones oportunas a los problemas que se planteen, negocian acuerdos que posteriormente se incorporan al una vez ratificados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, como ocurre en el CC Asociación Telefónico de Asistencia a Minusválidos (BOE 24-9-2002, art. 44).

[30] STS 25-3-1992 (A.1874). Doctrina recaída en relación con un supuesto de revisión realizado por la comisión de administración que se excedió de su función revisora al no ceñirse a las directrices fijadas por el convenio colectivo.

Ello es debido al hecho de que no estaremos ante una actividad encajable en los parámetros de la gestión de contenidos, sino ante una verdadera renegociación dado que no ha sido autorizada por el convenio, que pretende ser plasmada en la propia cláusula convencional que intenta adaptarse a la nueva realidad. Esta actuación no puede ser entendida como parte integrante de las facultades de administración que los sujetos colectivos se reservan para contribuir a una mejor aplicabilidad de lo pactado. En esta línea, el Tribunal Supremo viene inadmitiendo la posibilidad de que las comisiones de administración lleven a cabo revisiones salariales con independencia o al margen de los parámetros establecidos en la disposición convencional que sustenta la propia revisión[31].

En el supuesto de que la actividad revisora se llevase a cabo sin seguir los parámetros materiales o procedimentales fijados en el convenio, bien porque éste no los contenga o bien porque los sujetos colectivos hubiesen decidido adaptar otras materias diferentes de las previstas o utilizar otros medios que los fijados de forma preventiva en el texto convencional, la revisión sí ha de ser entendida como una nueva negociación de contenido regulador susceptible de dar entrada a todos los sujetos colectivos que se encuentre legitimados según los arts. 87 y 88 ET. La adaptación ya no sería tal, es decir, ya no formaría parte de la administración del convenio[32], por cuanto no se alterarían los contenidos de éste a la realidad cambiante, sino que directamente se reglamentarían nuevos acuerdos que tuvieran en cuenta las circunstancias del momento presente. No discutimos que ello pueda ser posible en el período de vigencia del convenio[33]. Lo que no admitimos es que pueda englobarse dentro de la actividad de administración.

---

31 SSTS 25-3-1992 (A. 1874); 8-2-1995 (A. 785).

32 Así lo han admitido IGLESIAS CABERO, M. *Administración del convenio...*, op. cit. pág. 217; MORALES ORTEGA, J. *La administración del convenio colectivo*, op. cit. pág. 291. Y en la doctrina italiana, LUNARDON. *Amministrazione del contratto collettivo e gestione del conflitto*, op. cit. pág. 341; CARUSO, D. *Conciliazione e arbitrato nelle controversie di amministrazione e interpretazione del contratto collettivo*. Quaderni di Diritto del lavoro e delle Relazioni Industriali nº. 1371993, pág. 56.

33 Actualmente, existe una importante tendencia a regular nuevas condiciones de trabajo durante la vigencia convencional. Para ello se reúne de nuevo la comisión negociadora que creó el convenio original y se pactan aspectos no regulados en éste, los cuales se adicionan como parte de él. Así, podemos citar el acuerdo relativo a la nueva redacción del art. 49 del CC de la empresa "Praxair España,S.A." (BOE 19-12-2000); Acuerdo relativo al CC estatal para el sector del corcho, en el que se produce una adaptación de los términos convencionales para adaptarlo al III ANFC, sin que existiera ninguna previsión al respecto en el CC (BOE 16-8-2001)los acuerdos del CC de la empresa "Cía. Logística de Hidrocarburos", que regulan ex novo determinados artículos del CC (BOE 29-1-2001); Acuerdo de la Cía. Sevillana de Electricidad (BOE 1-10-2002) en el que se produce una nueva regulación para dar cumplimiento del compromiso de negociación alcanzado en el juicio de la Audiencia Nacional con motivo de la demanda de conflicto colectivo;. Todos estos supuestos han de ser considerados parte del convenio si se han alcanzado siguiendo los requisitos de legitimación necesarios para negociar convenios colectivos, lo que el Acuerdo de modificación de determinados artículos del CC de la empresa "Alcatel, S.A." (BOE 28-10-2000) ha querido dejar constancia en este sentido al decir que "la representación de los trabajadores se reúne en la doble calidad de miembros del Comité Intercentros de la empresa "Alcatel España,S.A.", y como miembros de la Comisión Negociadora del XV Convenio Interprovincial para la que fueron designados en la reunión de la constitución de 18 de marzo de 1999. La representación de la empresa se reúne en calidad de Comisión negociadora del XV convenio interprovincial designada en la reunión celebrada a que se hace mención anteriormente". Igualmente, el acuerdo de modificación del art. 43 CC interprovincial de la empresa "Fasa Renault,S.A" (BOE 28-9-2000), expresa que las partes firmantes del acuerdo son las mismas que negociaron el conve-

## 2.2. Legitimados

La diferenciación en los fines perseguidos por la dualidad de cláusulas revisoras tiene importantes efectos a la hora de determinar los legitimados para llevar a cabo la alteración convencional. Cuando la revisión da entrada a nuevas regulaciones que no han sido pretendidas ni aceptadas por los firmantes porque no existe concreción de esta facultad en el Convenio colectivo, ha de abrirse de nuevo el proceso negociador, dando entrada a todos los legitimados para llevar a cabo un convenio y con los requisitos necesarios de quórum y adopción de acuerdos[34]. Ya dijimos que no nos encontraríamos ante una revisión convencional sino ante una nueva regulación, por lo que los sujetos que vayan a desarrollarla deberán reunir los requisitos de los arts. 87, 88 y 89 ET, como si de un nuevo convenio se tratase, aunque sólo se negocien algunas cláusulas aisladas. Si los negociadores no han fijado los términos en los que la adaptación ha de desarrollarse, ha de actuarse como si de una renegociación se tratase. En cambio, cuando la revisión convencional tiene como objetivo la alteración de ciertas materias, sea adaptándolas mínimamente o dotándolas de nuevos contenidos más acordes con la realidad del momento, pero esta actividad ha sido establecida en el convenio y delimitados los parámetros de actuación de los legitimados, sí nos encontraríamos ante una actividad de administración.

Esta inclusión de la facultad revisora en el ámbito material de la administración convencional tiene importantes consecuencias a la hora de determinar los legitimados para llevar a efecto. Como cualquier actividad de este cariz, la revisión deberá ser ejercitada exclusivamente por los sujetos colectivos firmantes del convenio, a través de nuevos contactos entre ellos[35], o mediante órganos o comisiones institucionalizados en el propio pacto colectivo en los que aquéllos deleguen tal facultad. La revisión en este caso no puede ser objeto de un acuerdo general[36]. Coherentemente con las reglas de la administración, debe

---

nio, lo que sería conveniente que se realizara en todos los acuerdos de modificación a los efectos de determinar qué alcance ha de darse a los mismos, pues sólo si sus negociadores reúnen los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 ET, la modificación podrá afectar a todos los que se encuentran vinculados por el convenio. La Dirección General de Trabajo, una vez que se le remiten estos acuerdos, no entra a valorar si los requisitos mencionados existen o no y viene dándoles la misma publicidad que se prevé respecto de los convenios colectivos.

[34] Así lo exige el TCO, en sentencia 73/84, de 27 de junio, respecto de un supuesto de revisión parcial de un convenio, y de manera general, en las sentencias 184/1991, de 30 de septiembre y 213/1991, de 11 de noviembre, cuando establece la obligación de que ante las regulaciones ex novo y modificaciones de condiciones laborales reguladas en el convenio, entre las que pueden incluirse las establecidas mediante la revisión parcial, debe dársele entrada en las mismas a todos los legitimados para concertar convenios colectivos.

[35] Ya se puso de manifiesto cómo en ocasiones las actividades que tienden a administrar el convenio conllevan ciertas dosis de negociación, por lo que no existiría inconveniente en admitir que la revisión que persigue la adaptación convencional a nuevos elementos económicos, jurídicos o sociales entrarían dentro del concepto de actividad con la que pretende una ejecución adecuada del acuerdo colectivo.

[36] P. DURÁND et VITU. *Tratè de droit du travail*. T.III. Dalloz. 1956, pág. 497; H. GROUTEL. *Droit du travail*. Masson et Cie. 1974, pág. 177.

admitirse que quien ha contribuido, en común, a la elaboración de un texto para regular aspectos de las relaciones laborales que les resultan aplicables, ha de permitírsele adaptar en las mismas condiciones el texto inicial[37].

La viabilidad de la alteración de los pactos convencionales no puede eliminarse con los argumentos de que mantener abierto el proceso negociador es contrario a la misma génesis convencional, dado que la comisión negociadora se extingue con la firma del convenio y que la voluntad de las partes colectivas al establecer el convenio fue fijar acuerdos inalterables durante toda su vigencia. Las comisiones *ad hoc* creadas para aplicarlo y ejecutarlo no mantienen viva la comisión negociadora, sino que forman parte de los mecanismos de administración implantados en él, por lo que pueden llevar a cabo funciones revisoras de adaptación siempre que no se excedan de los límites que para ello fije el convenio, ya que en caso contrario, la actividad necesaria para llevar a cabo dicha labor dejaría de ser administradora y se transformación en reguladora *ex novo*, para lo cual las comisiones ad hoc no están facultadas[38]. Esta falta de legitimación derivaría de lo ya dicho. Si se ha mantenido que para iniciar un proceso de revisión sin sujeción a límites establecidos previamente en el convenio, es necesario abrir un nuevo proceso negociador[39], debiéndose dar entrada a todos los legitimados y si debe seguir el procedimiento regulado por el ET para la adopción de los convenios, la comisión que se encargue de revisar será una nueva comisión negociadora, que en nada tendrá que ver con el órgano de administración del convenio[40].

---

[37] M. DEXPAX. *Droit du travail. Négociations, conventions et accords collectifs*. Dalloz. 12ª ed, pág. 307. Así lo estipula el art. L.137-7 Code du Travail: "les organisations syndicales de salaries représentatives au sens de l'article L.132-2 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui ont adhère conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du présent code sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord".

[38] Nos referimos fundamentalmente a la comisión paritaria a la que con frecuencia los sujetos colectivos atribuyen facultades revisoras de los términos convencionales. Dicha atribución ha de ser expresa, no pudiendo entenderse implícita en las labores de interpretación del convenio que suelen conferírsele, dado que la interpretación nunca puede dar lugar a una revisión del texto convencional. La revisión deriva de una inadaptación de éste a la realidad del momento y su objetivo es alterar la regulación no tratar de comprenderla para poder aplicarla a dicha realidad, que el objetivo de toda interpretación.

[39] BORRAJO DACRUZ, E. *Notas sobre el régimen jurídico de la denuncia de un convenio por una asociación empresarial no firmante del convenio denunciado,* op. cit. pág. 19. Este autor ha manifestado su disconformidad con el hecho de que la Comisión negociadora se reserve la competencia de "revisar" en el futuro el contenido del convenio que había aprobado, ya que ello conllevaría la petrificación de las relaciones colectivas de trabajo, que es contraria a la esencia misma del sistema de negociación colectiva español. En su opinión, las partes no pueden reservarse facultades de revisión e incluso de gestión que supongan algo más que su simple administración y que, por tanto, impliquen competencias de renegociación

[40] Dicha Comisión negociadora no tiene por qué estar constituida por los mismos representantes que formaron parte de aquella que originariamente negoció el convenio; tan sólo es necesario que lo que vayan a participar en la concertación nuevamente tengan la legitimación necesaria para ello, toda vez que es posible suscribir un convenio parcialmente, que es lo que estarían haciendo aquéllas representaciones que no suscribieron el convenio original y sí la revisión del mismo. La autonomía colectiva parece seguir la tónica de dar entrada en la negociación de la revisión a los mismos representantes que firmaron el convenio, como lo demuestra la revisión salarial del CC estatal para los centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de minusválidos (BOE 24-11-1999), que ha sido acordada por los mismos representantes que firmaron el convenio (acuerdo publicado en BOE 24-11-2000). También se observa esta realidad en el acuerdo de revisión salarial del Convenio colectivo entre la empresa "Recoletos compañía Editorial, S.A." (BOE 14-3-2001).

Con el objetivo de contribuir a una mejor aplicabilidad de lo pactado, permitiendo que el acuerdo pueda ser adaptado a las circunstancias a la que deba ser aplicado, ha de verificarse que en el desarrollo de la actividad revisora se cumplen los siguientes requisitos. En primer lugar, que los legitimados por el convenio para llevarla a efecto, ya sean las propias partes firmantes por sí o por medio de órganos o comisiones establecidos al efecto, se hayan ceñido a los parámetros establecidos en el convenio, concretados en la cláusula que contiene la posibilidad de ser revisado; en la medida en que lo hagan podrá entenderse que el acuerdo revisor no supone una modificación, sino una adaptación. Si el acuerdo se excede de los límites establecidos será nulo porque estaremos ante una verdadera negociación no autorizada por él[41].

Y, en segundo lugar, que la adaptación haya sido realizada por los firmantes del convenio, en cuanto únicos legitimados para llevarla a cabo, o por órganos de administración en los que aquéllos deleguen. Ello debe ser así porque han sido los propios negociadores los que se han conferido la posibilidad de llevar a cabo la adaptación, y al ser ésta una facultad que trae causa de las estipulaciones convencionales sólo puede vincular a quien ha hecho suyas éstas mediante la firma del convenio.

## 3. El ejercicio del derecho de revisión

Es a la hora de ejercer el derecho a revisar el contenido del convenio donde mayores incertidumbres se plantean, derivadas de la falta de regulación legal al respecto y de la ausencia de toda directriz proveniente de la jurisprudencia y de la doctrina española. Teniendo siempre presente que la revisión está marcada por el dogma de la autonomía de la voluntad[42], nos limitaremos a dar breves pinceladas de cómo debería ser ejercitado este derecho y de cuáles deberían ser los aspectos a tener en cuenta en su desarrollo.

La revisión es un instrumento de gestión que puede ser utilizado para contribuir a la adaptabilidad de cualquier clase de convenio colectivo y de cualquier pacto contenido en ellos. Dado que no tenemos regulación legal al respecto, ésta ha de dejarse en manos de los agentes negociales que serán los que determinarán la amplitud de este derecho, así como las materias a las que se extiende su utilización.

---

[41] Debido a ello se han declarado nulas por parte del Tribunal Supremo aquellas revisiones efectuadas por la comisión paritaria, para las que el convenio les confería facultades, pero que se realizaron al margen de los parámetros establecidos en la disposición convencional que las preveían. Por ejemplo, en la STS (4ª) de 8-2-1995 (A. 785), respecto de una revisión salarial, e igualmente en las SSTS (4ª) de 10-2-1992 (A.1140) y de 25-3-1992 (A.1874). En esta última el Tribunal Supremo determina con claridad que el órgano paritario no puede resolver contra las previsiones del convenio que la instaure, debiéndose sancionar, en caso contrario como nula la decisión adoptada.

[42] NATHALIE COLIN, *(Conventions et Accords collectifs de Droit Social à l'épreuve du temps*, op. cit. pág. 125.

Hemos admitido que la posibilidad de revisar el convenio es un derecho que la ley reconoce cuando la alteración de determinadas materias determina la necesidad de volver a replantear su contenido y que también puede regularse en los convenios colectivos. El hecho de que se configure como derecho y no como mera facultad, en aquellos casos en que se haya previsto o en los que lo permita la Ley, determina que la apertura de la facultad de revisar no se pueda dejar al arbitrio de una de las partes, sino que es una obligación a cumplir por todas las vinculadas por el pacto de revisión. Siempre, claro está, que se den los condicionamientos legales o convencionales pertinentes. Por ello, la apertura de la negociación revisora puede ser exigida por cualquiera de los sujetos que se encuentren legitimados para ejercer esta facultad desde la ley o el convenio.

Cuando la facultad de revisar derive de una norma legal es claro que la obligatoriedad de realizarla deriva de ella misma, de su fuerza de obligar, salvo que la propia norma establezca su dispositividad.

De igual modo, cuando se derive de un pacto fijado en convenio colectivo, a él habrá de estarse. Si dispone la revisión de forma obligatoria cuando se produzcan determinadas circunstancias que puedan interferir en la aplicabilidad del pacto, tal actuación es de obligado cumplimiento, por cuanto al estar prevista en el convenio obliga como todo pacto convencional. A salvo, claro está que de la regulación se infiera otra cosa, como la necesidad de que el inicio del procedimiento revisor sea querido por ambas partes, empresarios y trabajadores.

En cuanto al desarrollo del procedimiento revisor, esta actividad debería estar imbuida de los mismos principios que marcan el procedimiento de negociación convencional, particularmente el de la buena fe[43], dado que también en este caso las partes se reunirán y negociarán un pacto colectivo, si bien con las particularidades señaladas.

Bien pudieran realizarse todas aquellas reuniones previas que fueran necesarias para preparar la negociación siguiente[44], en la medida en que ello puede ser beneficioso para la concreción de los aspectos a revisar y de las líneas de opinión mantenidas por las partes.

---

[43] Sobre la aplicabilidad de este principio en la negociación convencional vid. La obra de LACOMBA PÉREZ, F. R. *La negociación del convenio colectivo estatutario*. Tirant lo blanch. Valencia. 1999.

[44] NATHALIE COLIN. *Conventions et Accords collectifs de Droit Social à l'épreuve du temps*, op. cit. pág. 125.

## 4. Las restricciones al ejercicio del derecho de revisión

Sin duda, la opción de revisar los pactos convencionales no es un derecho incondicional, sino sujeto a restricciones que se derivan tanto de la trascendencia de las transformaciones acaecidas durante la vigencia del convenio, como de los posibles pactos que pudieran negociarse para impedir la alteración de ciertos contenidos.

Lo primero que ha de plantearse es si es necesaria una modificación mínima para que sea posible utilizar la revisión como instrumento de gestión del convenio. Una respuesta negativa a esta pregunta impediría que otras actuaciones que vienen también a alterar los contenidos negociados puedan ser englobadas dentro del término revisión, como puede ser la interpretación. O dicho de otro modo, ¿puede, por ejemplo, una exégesis engendrar una revisión?

Uno de los elementos esenciales de revisión es la alteración. Su posibilidad surge precisamente de la necesidad de introducir reformas por lo que el cambio es cosustancial a ella. Además, dicho cambio ha de ser de una entidad suficiente que permita adaptar el contenido a la nueva realidad y hacer frente a las transformaciones acaecidas. Una revisión sin alteración sustancial impediría que el contenido negocial pudiera dar solución al problema planteado, origen de su necesidad de replanteamiento.

Por tanto, para llegar a una conclusión coherente sobre si la exégesis de una cláusula convencional puede dar lugar a una revisión de su contenido ha de analizarse el origen de la necesidad de interpretar una cláusula convencional y las consecuencias que conlleva. Respecto de lo primero, es la excesiva oscuridad, la falta de claridad de sus términos, lo que hace necesario proceder a la interpretación del texto, de manera que se arroje luz sobre lo que realmente quisieron los negociadores cuando lo convinieron. Qué duda cabe que la consecuencia de la interpretación es la alteración de la cláusula, pues su aclaración sólo puede producirse introduciendo en ella los elementos de los que carecía originariamente. La exégesis altera el contenido del artículo interpretado, pero sólo en su tenor literal, sin modificar el fondo, lo cual se realiza en aras de permitir su aplicabilidad. Y es precisamente esta ausencia de cambio en el fondo lo que nos permite admitir que de la interpretación pueda surgir un replanteamiento del acuerdo colectivo. El cambio que requiere toda revisión se produce, aunque esté limitado a la forma y no al fondo de la materia regulada, ya que de producirse respecto de este último, ya no estaríamos ante una interpretación porque la ausencia de toda modificación en el fondo es precisamente uno de los elementos esenciales de la labor exegética. Por ello, resulta admisible que una labor exegética pueda derivar en un replanteamiento de la cláusula que se interpreta, siempre que la alteración se circunscriba a la concreción literal que de la materia interpretada se haga la cláusula objeto de exégesis[45].

El derecho a revisar los pactos también se encuentra condicionado por las restricciones que al efecto pueda imponer la autonomía colectiva. Es del todo factible que los sujetos colectivos, en uso de su autonomía regulen su intención de excluir la revisión de determinados acuerdos para cerciorarse de que permanecerán inalterables durante todo el período de vigencia del convenio. Del mismo modo que las partes pueden deshacer en todo momento lo que ellas mismas han hecho tienen la facultad de impedirse a sí mismas la alteración de sus propios acuerdos[46].

Con ello puede eliminarse la posibilidad de que determinados contenidos cuya negociación hubiera sido especialmente problemática fueran de nuevo replanteados al cabo de un tiempo. O que materias que se entienden inmutables a pesar de las transformaciones lo sigan siendo hasta la finalización del convenio. Para ello los negociadores deberán concretar cláusulas del siguiente tenor: "*Vigente el Convenio ambas partes se comprometen a que no se llevará a cabo la revisión de los contenidos relacionados con…* (la materia que se estime oportuno fijar)".

Como es lógico, la amplitud de la inmutabilidad de los pactos no tiene por qué ceñirse a materias concretas, sino que puede ser generalizada a la totalidad del convenio, creando verdaderos períodos de inmutabilidad, en los que la revisión está excluida a pesar de la aparición de circunstancias nuevas que puedan afectarle, garantizado de este modo la estabilidad del convenio. De este modo, queda en manos de los sujetos colectivos determinar, en el momento de la negociación, la amplitud temporal de dichos períodos, configurándolos por tiempo limitado o para hacerlos efectivos durante toda la vigencia de los pactos convencionales. Obviamente, en este segundo caso, la revisión se elimina por completo.

Una limitación ha de hacerse a la posibilidad de establecer estos pactos de inmutabilidad. La eventual censura de ciertas cláusulas convencionales derivada de su carácter menos ventajoso respecto de otras disposiciones contenidas en la Ley o en convenios de ámbito más amplio. Nos referimos, por ejemplo, a la posibilidad de que un convenio de empresa excluya el derecho de revisar su contenido cuando el convenio sectorial sí lo permite. En estos supuestos,

---

[45] NATHALIE COLIN, *(Conventions et Accords collectifs de Droit Social à l'épreuve du temps*, op. cit. pág. 95. Volveremos más adelante sobre este tema cuando abordemos el apartado correspondiente a la interpretación del convenio, pero podemos apuntar que es precisamente esta característica la que ha llevado a la jurisprudencia a eliminar toda posibilidad de que las comisiones de administración puedan modificar términos convencionales cuando llevan a cabo la labor de interpretación. Se mantiene de modo reiterado que excede de las funciones atribuidas a estos órganos (fundamentalmente la comisión paritaria) introducir directamente o bajo la apariencia de una interpretación modificaciones al texto del convenio colectivo (SSTS 28-1-1993, A. 375 y de 29-6-1999, A.5231). Consecuentemente, la extralimitación en el ejercicio de sus facultades del órgano de administración supone una violación del convenio y determina la nulidad de la actuación de la misma (STS 28-2-2002, A. 1346, reiterando la doctrina de la STS 25-3-1992, A. 1874).

[46] Así, por ejemplo, el CC de la empresa Repsol Química, S.A. (BOE 22-8-2003, art 7) dispone: "Ambas partes se comprometen a que durante la vigencia del CC no se llevará a cabo modificación del texto articulado, salvo por acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio".

el pacto de inmutabilidad fijado en el ámbito empresarial sería nulo. Ha de tenerse en cuenta que la inclusión de uno de estos pactos en un convenio de sector determina que la revisión quede también excluida de los convenios de empresa que se negocien con posterioridad, por efecto del art. 84 ET, dado que las cláusulas que impiden la revisión son siempre menos favorables que las que la permiten, por lo que se violaría el citado artículo si el convenio de empresa las incluye cuando el de sector permite abiertamente realizar la revisión.

También podría plantearse el problema de que el acuerdo de inmutabilidad se contuviera en un acuerdo colectivo, negociado al margen del convenio. En este supuesto, y salvo que este último regule esta posibilidad, habrá que observarse la representatividad que ostentan los negociadores del citado acuerdo que excluye la posibilidad de revisar el convenio para detectar su aplicabilidad. Si resultan ser los mismos que negociaron el convenio y por tanto, el pacto de inmutabilidad no es más que una cláusula negociada con posterioridad a la firma del convenio, resultará aplicable, como si de cualquier otra materia negocial se tratase. Pero si los negociadores no ostentan la legitimidad necesaria para negociar convenios colectivos ha de entenderse que se trataría de un acuerdo colectivo obligacional y como tal, no aplicable para revisar sus cláusulas.

## 5. La posibilidad de una revisión parcial

La autonomía colectiva viene utilizando la revisión parcial del convenio como medio para adaptar los contenidos convencionales a la realidad en la que debe ser aplicado, llevándose a cabo a través de diferentes cauces, dependiendo de la materia regulada y del origen de la alteración de las circunstancias que influyen en su regulación, entre otros factores. A su vez la necesidad de introducir adaptaciones en el texto convencional viene determinada por multitud de factores, concretamente por aquellos que crean en la mente de los negociadores una conciencia de que determinados cambios pueden afectar al equilibrio interno del convenio o a la propia regulación, lo que les lleva a prever mecanismos que impidan tener que renegociar de nuevo todo el texto convencional.

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de manifestarse sobre la posibilidad de llevar a cabo revisiones parciales del convenio, admitiendo que se trataba de una verdadera renegociación[47]. En nuestra opinión[48], la permisividad que el citado Tribunal mantiene respecto de aquéllas es del todo criticable. Con la línea argumental mantenida se ha dado entrada a las revisiones a sujetos

[47] STCO 73/1994, de 27 de junio.

[48] Y siguiendo la línea abierta por DURÁN LÓPEZ, F. *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. MTSS. 1992, págs. 94-95.

colectivos que no firmaron la totalidad del convenio, con la consiguiente inestabilidad que ello puede generar respecto de su administración, ya que implícitamente se podría estar admitiendo la posibilidad de que aquéllos llevasen a cabo actividades de ejecución respecto de cuestiones que no forman parte del contenido convencional que han aceptado.

No debería plantearse ningún problema cuando la revisión parcial se lleva a cabo mediante parámetros fijados en el convenio, porque, como toda actividad administradora, sólo están legitimados para realizarla los que lo aceptaron. En cambio, cuando se lleva a cabo una supuesta revisión cuyo resultado es la regulación ex novo de materias no contenidas en el convenio original, sí podrían aparecer ciertos problemas derivados de la doctrina del Tribunal Constitucional. Sin embargo, debe quedar claro que la aceptación del acuerdo revisor determina que el convenio en el que éste se engloba, resulte aceptado parcialmente, es decir, los sindicatos y asociaciones empresariales que suscriben el acuerdo por el que se revisan y se da nuevo contenido a determinadas cláusulas del convenio sólo resultan obligados por éstas y no por el resto del pacto colectivo, que no han aceptado.

Esta suscripción parcial, derivada de una revisión igualmente parcial, tiene efectos importantes en la administración convencional. Lógicamente, si los sindicatos no firmantes del acuerdo colectivo originario aceptan las cláusulas que han sido revisadas y renegociadas, solamente tendrán labores de administración respecto de ellas, lo cual plantea, a su vez, importantes problemas con respecto de los mecanismos de aplicación y ejecución previstos en el convenio para la totalidad del mismo.

En primer lugar, se nos plantea la duda de si los sindicatos que aceptan parcialmente el convenio han de formar parte de los órganos o comisiones que las partes firmantes instauraron como medios de permitir una mejor administración de los convenido, aún cuando éstos no resulten institucionalizados en alguna de las cláusulas de la parte aceptada, o si, por el contrario, ha de entenderse que tienen derecho a aplicar lo regulado en dichas cláusulas aún cuando no las aceptaron. Para poder arrojar un poco de luz sobre esta cuestión hay que tener presente que los órganos de administración tienen como finalidad dar ejecución a los contenidos convencionales o permitirla, en los supuestos en los que no sea posible realizarla de modo automático. La cláusula revisada, con su nueva redacción, pasa a formar parte del convenio y por ello, debe resultar aplicable y ejecutable. Circunscribir esta posibilidad a la aceptación de la cláusula que regula el procedimiento o el mecanismo de administración, sería tanto como impedir que las cláusulas revisadas y/o aceptadas parcialmente quedasen sin mecanismos que posibilitaran la remoción de los obstáculos que pudieran impedir una aplicación efectiva. Por contra, es posible imaginar un supuesto en el que la inaceptación de las cláusulas que configuran los órganos o procedimientos de gestión se haya hecho a propósito por parte del sindicato que aceptó el acuerdo de revisión parcial, al no estar de acuerdo con la institucionalización de los mismos o con las características que le otorgaron los negociadores.

Para prevenir que ante supuestos como éstos no se sepa a ciencia cierta cuál es la voluntad real de los firmantes parciales, sería conveniente que la aceptación de estos sujetos colectivos se llevase a cabo de forma expresa. No obstante, si ésto no es así, no debe privársele del derecho a participar en los mecanismos de administración convencional, en la consideración de que, en el caso de que no se entiendan vinculados por ellos, sólo tendrá que ejercitar su derecho a no formar parte de los mismos, al configurarse la participación como voluntaria.

En el supuesto de que el sindicato manifieste su intención de participar en la gestión del convenio, solamente podrá formar parte de los órganos de administración cuándo éstos traten cuestiones relativas a la parte que ha sido aceptada por el firmante parcial, por lo ya dicho respecto del hecho de que para generar los derechos que se derivan del convenio hay que aceptar también las obligaciones contenidas en él. Esta opción genera una serie de dudas sobre las consecuencias que conlleva la realización de una "administración parcial" respecto de la configuración de las comisiones creadas en el convenio.

Si las comisiones administradoras están configuradas en proporción a la participación que los sujetos firmantes tuvieron en la negociadora dicha proporción debe ser alterada para dar entrada al nuevo sindicato firmante. Pero ello introduce una gran inestabilidad a la hora de proceder a la utilización de los órganos paritarios, por cuanto, es posible hablar de dos tipos de comisiones en un mismo convenio. Una que desempeñaría funciones de gestión respecto del contenido del convenio colectivo originario, formada por una representación de los firmantes del mismo. Y otra, constituida de modo secundario, encargada de la administración de la parte revisada. En principio podría pensarse que esta parte también se incluye en el convenio y que sobre ella ha de tener facultades la comisión de gestión originaria. Pero ello no puede ser mantenido en esos términos si tenemos en cuenta que la parte del convenio aceptada parcialmente debe ser administrada por quienes la firmaron, que no coinciden con los que lo hicieron respecto del todo convencional. Por tanto, debe existir otra comisión de ejecución que esté formada por una representación de quienes aceptaron inicial y posteriormente la parte revisada del convenio.

La inestabilidad puede ser aún mayor si se tiene en cuenta que la revisión parcial del convenio puede realizarse respecto de múltiples de sus cláusulas y que cada uno de los acuerdos revisores puede ser aceptado por sujetos colectivos diferentes de los que firmaron el convenio originario. A su vez, éstos no tienen porqué aceptar todos los acuerdos revisores, con lo que podemos encontrarnos con una red de aceptaciones parciales que demandan a su vez, una pluralidad de comisiones de aplicación, formadas por sujetos diferentes. Todo ésto pone de manifiesto cómo la revisión parcial del convenio puede afectar de modo importante, e incluso provocar un caos en la gestión del convenio que la haga extremadamente difícil, si no imposible. Es por ello por lo que debería ser utilizada de manera muy restringida por la autonomía colectiva y esperar al término de vigencia del convenio para introducir modificaciones en su contenido.

## 6. La negociación del acuerdo de revisión. Su aprobación

Los problemas que plantean la negociación del acuerdo de revisión derivan de la intención de suscribirlo por parte de algunas de las organizaciones firmantes del convenio colectivo original pero no por todas. Hemos analizado las consecuencias que se producen cuando la demanda de revisión procede de sindicatos no firmantes ni adherentes, respecto de los cuales la exclusión de dicha posibilidad derivaba precisamente de su falta de vinculación. Pero el supuesto cambia sustancialmente cuando la adaptación es exigida por organizaciones sindicales o empresariales suscriptores del convenio. Por ejemplo, en el supuesto de que la comisión negociadora estuviera compuesta por tres organizaciones sindicales y una empresarial y sólo dos de las primeras estuvieran de acuerdo en la necesidad de proceder a la revisión de alguno de los pactos convencionales, con el beneplácito asimismo de los representantes del banco empresarial. Por tanto, la primera cuestión a dilucidar es si es posible modificar el convenio colectivo por la voluntad de varias de las partes signatarias pero no por todas.

Existen dos opciones a considerar para responder a semejante planteamiento. Una es admitir que es necesario e imprescindible que suscriban el acuerdo de revisión todos los sujetos que firmaron o se adhirieron al convenio. Y otra es permitir que esta opción se complemente con la admisión de acuerdos de revisión suscritos por alguna de las partes que suscribieron el convenio en su origen o posteriormente. Esta segunda opción, más arriesgada, plantearía a su vez otras dos cuestiones: si puede existir algún tipo de derecho de oposición a la revisión por parte del sujeto que no suscribe el acuerdo pero sí el convenio y de los trabajadores y empresarios afectados por el mismo en la medida en que pueda producirse alguna lesión de los derechos reconocidos por el convenio original.

En apartados anteriores hemos admitido la posibilidad de que las revisiones parciales del convenio sean suscritas sólo por algunas de las organizaciones firmantes del mismo. En principio, no creemos que nada impida la suscripción de acuerdos de revisión por parte de algunas de las organizaciones firmantes o adherentes del convenio, a no ser que la ley o la regulación convencional que regula este derecho así lo exija. El principio de autonomía de la voluntad es lo suficientemente amplio para englobar aquellos pactos colectivos que permiten a los sujetos vinculados por un convenio replantear el contenido de alguna de sus cláusulas para adaptarlas a situaciones que pueden provocar in impasse aplicativo. Es del todo posible que dicha necesidad sólo sea mantenida por algunos de los representantes de los trabajadores o de los empresarios vinculados por el convenio. Por ello, impedir que éstos puedan dotarse de pactos colectivos más acordes con la realidad porque las otras representaciones no le entiendan así podría entenderse como una merma de su capacidad negocial. Otra cosa será la vinculabilidad que tengan estos pactos revisores no suscritos por la totalidad de los representantes que firmaron o

se adhirieron al convenio original[49]; pero en principio, nada se opone a que los sujetos colectivos puedan negociar pactos al margen del convenio, aunque supongan una transformación de alguna de las cláusulas del mismo.

Obviamente, como no podía ser de otro modo, estas revisiones suscritas por algunas de las partes signatarias del convenio original sólo tienen la eficacia de un pacto colectivo obligacional, mientras que las suscritas por la totalidad de las organizaciones suscriptores de aquel tendrán la misma eficacia que ostenta el convenio colectivo. Volveremos sobre ello más adelante.

Lo que sí no parece necesario es que el acuerdo de revisión esté suscrito por al menos una organización por cada banco social (empresarial y salarial), porque de no ser así no podría existir la negociación necesaria para formalizar el acuerdo.

Una vez admitida la posibilidad de que existan pactos revisores del contenido convencional suscritos por algunas de las organizaciones empresariales y sindicales de las que se encuentran vinculadas por el convenio, cabría preguntarse si es posible que dicho acuerdo pueda ser alterado por el resto de los sujetos colectivos que no estuvieron de acuerdo con que se firmara. Este problema es parangonable al ya analizado sobre la intención de los no suscriptores de un convenio de revisar algunos de sus pactos, por lo que acogemos la misma teoría expuesta para responde a este interrogante: sólo los firmantes del pacto de revisión podrán gestionarlo, alterando su contenido si ello es necesario para adaptarlo a nuevas realidades, siempre sin excederse de los parámetros fijados por el propio acuerdo o por el convenio originario.

No obstante, esta opción que en principio parece del todo razonable si aplicamos la teoría de que sólo puede gestionar quien suscribe, se vuelve inestable cuando se da entrada a la utilización de comisiones para realizar esta labor. Se nos plantea la duda de si debe entenderse que las organizaciones no firmantes del acuerdo de revisión pueden seguir formando parte de las comisiones que administran el convenio cuando gestionen alguna de las cláusulas que se han modificado, si se tiene en cuenta que estos órganos están

---

[49] En el ordenamiento francés estas cuestiones resultan abordadas desde el art. L.132-7, que dispone la posibilidad de suscribir el acuerdo de revisión por una o varias de las organizaciones sindicales. Textualmente establece *"(...) l'avenant portant révision de tout ou parte de la convention ou de l'accord collectif, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés visées à l'alinéa précédent, se substitue plein droit aux stipulations de la convention ou l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L.132-10 du présent code, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail"*. La consecuencia más importante de este artículo es la posibilidad de que el acuerdo de revisión sustituya las estipulaciones del convenio modificado, incluso en el supuesto de que el citado acuerdo sólo hubiera sido suscrito por una organización sindical. Esta posibilidad está siendo objeto de numerosas reflexiones por parte de la doctrina francesa, que abogan por entender que la dicción del citado artículo no puede entenderse en su sentido literal porque ello implicaría que por la voluntad de una sola de las partes firmantes podría alterar el texto convencional (VACHET, G. *La révision des conventions et accords collectifs*. Droit Social 2/1993, pág. 135).

constituidos por representantes de cada una de las organizaciones firmantes del convenio. Y más allá de esta cuestión existe otra previa: ¿Pueden las comisiones de administración gestionar acuerdos colectivos obligacionales al margen del convenio?

El acuerdo de revisión ha de entenderse como una cláusula obligacional que se anexiona al convenio, pero que sólo vincula a aquellos que la han suscrito. Para determinar si es posible que la comisión de administración pueda gestionar la cláusula revisada, lo que implicaría que algunas de las organizaciones que no la suscribieron la administren, en la medida en que forma parte de la citada comisión, debe tenerse en cuenta lo siguiente. En primer lugar, el acuerdo de revisión suscrito parcialmente no es propiamente el convenio original, pero contiene una regulación derivada de él, aunque adaptada a nuevas circunstancias. En segundo lugar, aquel se produce al hilo de la aplicabilidad de algunas cláusulas convencionales. Y, por último, afecta a un grupo de empresarios y trabajadores a los que también afecta el convenio original. Por todas estas razones, creemos en la virtualidad práctica de que los acuerdos de revisión suscritos parcialmente sean gestionados por el mismo órgano de administración institucionalizado por el convenio original. No es necesario crear otro aparte para la labor de gestionar los acuerdos no suscritos por todas las representaciones. Otra cosa será la necesidad de que no puedan formar parte de él, en las concretas sesiones en las que se traten asuntos que se deriven de su interpretación o aplicación, los vocales que representes a las organizaciones que no los suscribieron, ya que ello sería permitir que gestionaran el pacto colectivo quienes no se encuentran vinculados por él.

Una vez admitida la posibilidad de que existan pactos revisores del contenido pactado en el convenio suscritos por algunas de las organizaciones empresariales y sindicales de las que firmaron o se adhirieron a él, es necesario determinar si existe un derecho de oposición por parte del resto de las organizaciones signatarias que no suscribieron el acuerdo de revisión. A pesar de que éste es considerado válido en la medida en que lo ratificaban una o varias organizaciones sindicales y empresariales, no sustituye al acuerdo inicial que permanece inalterado. Esto determina que el nuevo contenido de la cláusula o cláusulas revisadas no resulte de aplicación en las empresas que pertenecen a las organizaciones no suscriptoras y que no pueda ser opuesto a los trabajadores que presten servicios en ellas.

La inoponibilidad del acuerdo de revisión a los no suscriptores implica que las empresas y trabajadores incluidos en las organizaciones sindicales y empresariales no firmantes del mismo no podrán invocar las disposiciones más favorables del acuerdo de revisión, ni tampoco entenderse afectados por las disminuciones que pudiera contener respecto de las ventajas previstas en el convenio original. Por ello, no es necesaria ninguna regulación legal o convencional que cree un derecho de oposición para los no suscriptores en la medida en que el acuerdo de revisión pueda resultarle menos ventajoso respecto de lo pactado en el convenio colectivo, por cuanto aquél no incide en sus relaciones

jurídico-laborales ni en los derechos derivados de éste. Para ellos seguirá siendo de aplicación tal y como fue concebido en su origen, sin alteraciones, por lo que la alegación de que el derecho de oposición es necesario en la medida en que el acuerdo de revisión suscrito por algunas de las organizaciones del convenio puede suponer una disminución de los derechos derivados de él, no es razón suficiente para conformarlo[50].

---

[50] Esta cuestión ha sido minuciosamente abordada por la jurisprudencia y la doctrina francesa a raíz de la regulación que sobre el particular se contiene en el art. L.132.7 del Code du Travail, especialmente en el apartado introducido por la reforma de 31 de diciembre de 1992. Antes de la citada reforma el Code du travail disponía: "el convenio o el acuerdo colectivo de trabajo prevén de qué forma y en qué época podrán ser renovados o revisados", por lo que uno de los interrogantes era determinar si la revisión debía ser acordada por la totalidad de las organizaciones firmantes del convenio colectivo o si era posible suscribir el acuerdo de revisión sólo por alguna de ellas. La Cour de cassation admitió, en sentencia de 20 de marzo de 1992, que si las organizaciones sindicales representativas podían válidamente firmar un acuerdo colectivo que modificara parcialmente el convenio colectivo, el nuevo acuerdo, si no había sido concluido por unanimidad de los firmantes iniciales del convenio, no podía, en ausencia de estipulación expresa referente a la revisión o en defecto de denuncia regular del mismo, ser opuesto a los trabajadores que reclamasen el beneficio de una ventaja prevista en el propio convenio, que había sido suprimida por el acuerdo de revisión. La doctrina entendió que esta solución otorgaba un derecho de veto contra la revisión a cada organización que había suscrito el convenio (ver sobre el particular PASCRE, R. *La négociation collective dénaturee et confisquée*. Droit Ouvrier, Avril 1993, pág. 123-ss.; PECYNA, A. *Les mécanismes juridiques de transformation des conventions collectives.* Droit Social Juin 1984, pág. 351-ss.; TRICOT, D. *Le nouvel arrêt Basirico: Cour de cassation, Assemblée plénière 20 Mars, 1992*. Droit Social, 1992, pág. 360), lo que provocaba grandes dosis de inseguridad jurídica.

Para paliar esta situación controvertida por ausencia de regulación, la Ley de 31 de diciembre de 1992, completó el art. 132.7, creando la posibilidad de que el acuerdo de revisión fuera oponible al conjunto de empresarios y trabajadores vinculados por el convenio aún cuando fuera suscrito por una organización sindical en exclusiva. Así literalmente dispone: "Con la reserva del ejercicio del derecho de oposición previsto por los I a III del presente artículo, el acuerdo que revisa todo o parte del convenio o del acuerdo colectivo, firmado por una o varias de las organizaciones sindicales de trabajadores señaladas en el párrafo anterior, sustituye de pleno derecho a las estipulaciones del convenio o del acuerdo que modifica y es oponible, en las condiciones fijadas en el art L.132.10 del presente Código, al conjunto de los empleadores y trabajadores vinculados por el convenio o el acuerdo colectivo de trabajo".

La aplicabilidad general del acuerdo de revisión suscrito por una organización sindical a la totalidad de los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, determinó la necesidad de regular un derecho de oposición para los sindicatos representativos que no hubieran suscrito el acuerdo, cuando éste provocara la reducción o supresión de las ventajas individuales o colectivas que se derivaban del convenio. Así textualmente, el art. L. 132.7 del Code du Travail continua diciendo: "I. Los acuerdos de revisión susceptibles de crear un derecho de oposición en las condiciones fijadas en los apartados II y III son, con exclusión de todos los demás, aquellos que reducen o suprimen una o varias ventajas individuales o colectivas de las que se benefician los trabajadores en aplicación del convenio o acuerdo que los origina". La consecuencia de ejercitar el derecho de revisión es que se impide la entrada en vigor del acuerdo de revisión. No obstante, este derecho está planteando numerosas cuestiones de interés como puede ser la dificultad de delimitar qué se entiende por ventaja individual, cuál es la diferencia entre reducción y supresión y cómo en ocasiones es difícil conceder una ventaja sin suprimir otras.

Sobre estas y otras cuestiones relacionadas con el derecho de oposición en el ordenamiento jurídico francés después de la reforma de 1992, puede consultarse la Circulaire D. R. T. nº. 8/93 du 6 mars 1993 (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionelle), sobre la revisión des conventions et accords collectifs de travail, sobre las modalidades de aplicación de los artículos 33 y 34 de la loi nº. 92-1446 du 31 décembre 1993, así como los siguientes artículos doctrinales: THIBAULT ARANDA, J. *La denuncia, término y revisión de los convenios colectivos en Francia*. REDT 86/97, pág. 925-ss.; VACHET, G. *La revisión des conventions et accords collectifs*. Droit Social 2/93, pág. 135-ss.

## 7. Los efectos del Acuerdo de revisión

La revisión de los contenidos fijados en el convenio conlleva su replanteamiento, derivando en una nueva negociación que tiene como objetivo adaptar lo originariamente pactado a las nuevas circunstancias. Como consecuencia de ello, las materias contenidas en la cláusula objeto de revisión son nuevamente reguladas y ésta es, previsiblemente, redactada de nuevo[51].

La nueva disposición actualizada, será incluida como parte integrante del convenio. Ello provocará que aquella a la que ha venido a sustituir sea eliminada del texto y privada de los efectos jurídicos que venía produciendo, deviniendo inmediatamente aplicable, siempre, claro está, que la revisión se haya realizado conforme al procedimiento establecido para ello[52].

No obstante, a pesar de su eficacia jurídica, su oponibilidad dependerá de quienes sean los suscriptores del acuerdo. La aplicación de las disposiciones revisadas se reconoce únicamente a los suscriptores del acuerdo que actualiza las previsiones convencionales. Si éste ha sido firmado por la totalidad de las organizaciones que firmaron o se adhirieron al convenio original, el acuerdo que lo revisa y actualiza tendrá la misma eficacia que si de una cláusula de éste se tratase. Mayores problemas se plantean cuando el pacto de revisión no es unánimemente adoptado. En este caso, sólo podrá predicarse respecto de él la eficacia obligacional que ostentan los pactos colectivos.

DEXPAX[53] ha puesto de manifiesto la necesidad de tener en cuenta ciertas reglas a la hora de efectuar la aplicabilidad de un convenio que ha sido revisado por sólo una parte de las organizaciones que lo suscribieron originariamente.

En primer lugar, ha de predicarse la validez del convenio colectivo originario en las relaciones de las organizaciones no firmantes del acuerdo de revisión y de otras organizaciones que no han denunciado el convenio. Una organización sindical firmante de un convenio que no ha sido objeto de denuncia,

---

[51] Podemos citar como ejemplo el acuerdo de la Comisión Paritaria del II CC supraempresarial para el sector del Transporte Aéreo (BOE 14-2-2001), en el que con motivo de la interpretación del art. 3 CC se da nueva redacción. Concretamente dispone el acuerdo.

"Punto I. Con relación a este punto, referido a la interpretación del artículo 33 del II CC, sobre el ámbito funcional del presente Convenio, facultad conferida a esta Comisión en el art. 10, apartado b) del mismo, ambas partes de la Comisión paritaria manifiestan que, dado que el mencionado artículo prevé la posibilidad de que se adhieran empresas que puedan estar identificadas con el ámbito funcional de este Convenio, en los términos y condiciones determinadas en la D.A. 1ª del mismo, entendemos que es necesario matizar el sentido de este artículo, de la forma siguiente: "El convenio será de aplicación a las actuaciones relacionadas con el Sector del Transporte Aéreo directamente prestadas por las compañías aéreas designadas en el párrafo segundo del presente artículo y aquellas otras que en el futuro soliciten su adhesión…".

[52] DEXPAX, M. *Droit du travail. Négociations, conventions et accords collectives,* op. cit. pág. 306.

[53] DEXPAX, M. últ. op. cit. págs. 308-309.

pero sí de adaptación por un acuerdo no firmado por la citada organización, "anula" ciertas disposiciones, pero determina la aplicabilidad del convenio original. Este sigue siendo el instrumento adecuado para regular las condiciones de trabajo en su ámbito de aplicación, aunque alguna de sus disposiciones tenga un contenido diferenciable en función de que haya sido objeto o no de adaptación a las necesidades empresariales.

La forma de evitar la coexistencia de disposiciones válidas que se apliquen sólo para determinados sujetos colectivos puede ser dual. Por un lado, los firmantes del convenio pueden ser invitados a denunciarlo; por otro, se puede abogar por que los convenios incluyan fórmulas que eviten este inconveniente.

En nuestra opinión se podrían negociar cláusulas del siguiente tenor:

-"*las organizaciones empresariales y sindicales firmantes o adherentes de un convenio colectivo podrán acordar la revisión de sus contenidos siempre que ello fuera demandado por necesidades de actualización derivadas de un cambio importante en las circunstancias económicas, empresariales o sociales que acontecieron en el momento de su negociación. Dichos acuerdos, podrán ser adoptados por todas o algunas de las organizaciones suscriptoras del convenio colectivo original.*

*El resultado de la revisión tendrá la misma naturaleza que la cláusula a la que sustituye siempre que el acuerdo hubiera sido suscrito por todas las organizaciones empresariales y sindicales que firmaron o se adhirieron al convenio originario. En caso contrario, sólo tendrá efectos obligacionales respecto de los sujetos que lo suscribieron. Únicamente en el primero de los casos, el acuerdo de revisión sustituye la cláusula convencional revisada*".

Con independencia de quienes hayan suscrito el acuerdo de revisión, una segunda regla determina la validez del mismo en las relaciones entre las partes firmantes, sean éstas la totalidad de los suscriptores del convenio o sólo una parte de ellos. Ello se deriva de que verdaderamente el acuerdo de revisión es un pacto colectivo y como tal obliga; su naturaleza convencional sólo será un plus derivado de la legitimación de los sujetos que lo han negociado.

Deteniéndonos a sopesar las consecuencias de la existencia en el mismo ámbito temporal y profesional de cláusulas convencionales que se aplican a algunas organizaciones firmantes y otras, las modificadas, sólo a los que firmaron el acuerdo de revisión, se puede observar que en realidad lo que existe en una situación conflictiva, caracterizada por la aplicabilidad de dos convenios colectivos en el mismo ámbito, el original y el modificado. La solución vendría de la mano de aplicar la regla de la norma más favorable para los trabajadores[54].

---

[54] DURÁND ET VITU. Droit du Travail. T.III. nº. 201, pág. 570.

En conclusión, los acuerdos de revisión suscritos por todas las organizaciones firmantes o adherentes del convenio colectivo original se intregran como parte del mismo, siendo la modificación efectiva para todos los que se encuentran vinculados por este último. Por el contrario, cuando la revisión no fuera adoptada por la totalidad de las organizaciones empresariales partes del convenio, el acuerdo no tendría fuerza para obligar a los empresarios miembros de las que no lo firmaron. E igualmente en el supuesto de los representantes de los trabajadores. Si una empresa no se encuentra representada por la organización empresarial que firma el acuerdo de revisión, el contenido de éste no le resultará aplicable.

### 7.1. La posible oponibilidad de los derechos adquiridos a las exigencias de adaptación del Convenio: adaptación negocial de las ventajas adquiridas como medio de defensa y progreso de los derechos de los trabajadores

Hemos puesto de relieve como el acuerdo de revisión suscrito por la totalidad de las organizaciones sindicales y empresariales que firmaron o se adhirieron al convenio tiene como consecuencia la eliminación del ordenamiento jurídico de la cláusula convencional objeto de actualización. El margen de disponibilidad del que disfrutan los sujetos legitimados para llevar a cabo la revisión es tan amplio que el resultado del proceso revisor puede ser una nueva cláusula que contengan aspectos más favorables que la anterior o que se limite a derogar la que se considera obsoleta, sustituyéndola por otra de contenido menos favorable. Es precisamente la posibilidad de disponer de las materias negociadas hasta el punto de sustituirlas por una regulación diferente y opuesta a la precedente, la que puede ser entendida por parte de los trabajadores como un ataque a los derechos adquiridos vía convenio. La garantía de las ventajas adquiridas representa para ellos un medio de defensa y de mejora de su status profesional, al obstaculizar las tentativas del empresario de replantear las condiciones de empleo o de progreso social conquistadas anteriormente[55].

Para abordar esta cuestión creemos conveniente utilizar la doctrina que ha sido emitida por la jurisprudencia y la doctrina en un tema muy similar como es el de la disponibilidad de derechos reconocidos en un convenio colectivo en los supuestos de sucesión. Somos conscientes de las profundas diferencias que la negociación de un acuerdo de revisión tiene respecto de la sucesión convencional, siendo la más importante de todas ellas el hecho de que sólo en el primero de los casos el convenio continúa vigente. Pero la ausencia de regu-

[55] MAIRE, E. *Du changement imposé aux adaptations négocies*. Droit Social 12/1986, pág. 834. En opinión de este autor, la garantía de las ventajas adquiridas representa una antigua aspiración del status profesional, que se acentúa en épocas de crisis. Los cambios de la sociedad actual y los progresos culturales han hecho que esta concepción se haya transformado en algo así como un cúmulo de estratos intangibles adquiridos poco a poco y que se han ido fosilizando con el paso del tiempo.

lación legal y de estudios jurisprudenciales al respecto nos hacen tomar en consideración un elemento que creemos podría permitirnos utilizar análogamente las líneas de opinión emanadas del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo sobre el problema de la disponibilidad de derechos cuando, reconocidos en un convenio, son eliminados en otro posterior. Dicho elemento incide en los efectos de los acuerdos colectivos que se revisan: el pacto actualizado se entiende eliminado del ordenamiento jurídico, dejando de tener efectos jurídicos, y lo mismo ocurre si hubiera sido sustituido por otro como consecuencia de haberse denunciado el convenio y llevado a cabo una nueva negociación de la materia. A ello podríamos añadir que en ambos supuestos, la disponibilidad se lleva a cabo por sujetos colectivos respecto de los derechos reconocidos en un convenio que ha sido negociado y suscrito por ellos mismos.

En nuestro ordenamiento no resulta aplicable el principio de irreversibilidad del sistema normativo anterior, y, en consecuencia, caben convenios colectivos regresivos[56]. Ello significa que el conjunto de disposiciones pactadas y los derechos que dimanan de ellos no son inalterables e inmodificables hacia el futuro[57]. A través de las regulaciones contenidas en los arts. 82.4 y 86.4 ET las partes quedan liberadas de cualquier compromiso suscrito en el convenio anterior[58], permitiéndose que puedan volver a negociar las materias sin tener que atenerse a condicionantes que deriven de pactos anteriores. Una vez denunciado el convenio los compromisos que contiene desaparecen del ordenamiento jurídico, permitiéndose a los sujetos negociadores hacer tabla rasa de las materias a regular, sin necesidad de tener que tomar en consideración lo fijado en convenios anteriores, que no gozan ni siquiera de la consideración de ser referencia mínima[59].

La derogación del contenido regulado en la cláusula objeto de adaptación se produce de modo automático al producirse una identidad entre ella y el acuerdo de revisión en lo relativo a las materias reguladas y a los destinatarios de la regulación, así como una contradicción o incompatibilidad entre los fines que persiguen ambos pactos[60].

---

[56] Lo cual ha sido puesto de manifiesto de forma reiterada por la jurisprudencia. Vid. SSTS 11-5-1992 (A. 3542); 17-10-1992 (A. 7650); 22-9-1995 (A. 6789); 26-2-1996 (A. 1507)

[57] LYON-CAEN, G. *Le droit du travail*. *Une technique réversible*. París, Dalloz. 1995, pág. 43-ss.

[58] RAMOS QUINTANA, M. *La garantía de los derechos de los trabajadores*. Ed. Lex Nova. 2002, pág. 214.

[59] GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Reforma laboral y seguridad social*. AA.VV. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Coords. Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M. E.). Madrid. La Ley. 1994, pág. 399.

[60] La derogación de una norma anterior por otra posterior sólo puede entenderse realizada, cuando esta última no señale nada al respecto, si concurren al menos tres requisitos: a) la igualdad de materias entre ambas normas; b) identidad de los destinatarios de la regulación; c) contradicción e incompatibilidad entre los fines que persigue la ordenación jurídica, según a DE CASTRO Y BRAVO, F. *Derecho Civil de España (Parte General)*. Tomo I. Madrid. Civitas, pág. 43-ss., citado por RAMOS QUINTANA, M. *La garantía de los derechos de los trabajadores*, op. cit. nota a pie de página 484.

El entendimiento del contenido convencional como reversible determina que sea posible considerar la viabilidad de que los acuerdos revisores contengan disposiciones menos favorables para los trabajadores que aquellas que venían formado parte del convenio original[61]. Los efectos que trae consigo la aparición de nuevas circunstancias que determinan la inoperatividad práctica de los pactos colectivos no siempre pueden ser subsanados recurriendo a la regulación de condiciones más favorables que las que venía disfrutando los trabajadores desde la firma del convenio. En ocasiones, las exigencias de adaptabilidad determinan que la necesidad de hacer frente a la nueva realidad económica y social se lleve a cabo a través de la regulación de acuerdos que reduzcan o supriman derechos que venían siendo aplicables en la empresa al amparo del convenio que ha de ser actualizado.

La administración del convenio implica un cierto margen de disponibilidad sobre el entendimiento de las reglas colectivas creadas por las partes[62]. La acentuación del carácter contractual de convenio ha determinado la revalorización de los supuestos en los que la estabilidad convencional quiebra[63]. La intangibilidad de los contenidos pactados ya no es un elemento caracterizador del convenio, como tuvimos ocasión de poner de manifiesto en la primera parte de nuestro estudio, en la medida en que se pretende, incluso desde la propia LET[64], dotar a las partes de mecanismos que permitan erosionar la permanencia en el tiempo de las materias negociadas, permitiéndose así actualizarlas y hacerlas más operativas con las necesidades de aquellos a quienes resultan de aplicación: empresas y trabajadores.

Por ello, el declive de la teoría de la irreversibilidad del contenido convencional unido a los amplios márgenes de disponibilidad con los que cuenta la autonomía colectiva para gestionar los pactos que ellos mismos han concertado, determina que los acuerdos de revisión y/o adaptación puedan disponer de derechos reconocidos en el convenio e incluso contener estipulaciones que resulten menos favorables que las contenidas en los anteriores[65].

---

[61] En general, sobre una relectura del principio de inderogabilidad en el actual Derecho del Trabajo, ver HERNÁNDEZ S. *Una rilettura dell'inderogabilità nella crisi dei principi del Diritto del Lavoro*. Diritto del Lavoro 1-2/2003.

[62] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales.* Monográfico de la Revista Temas Laborales nº. 70, pág. 38.

[63] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. Últ. op. cit. págs. 38-39.

[64] A través de la atenuación de la disponibilidad en las normas que regulan la sucesión de convenios, su ultraactividad, su concurrencia, etc.

[65] En esta línea de opinión se sitúa la STS de 21-2-2000 (A. 2052), (comentada por GONZÁLEZ, J. *Revisión de un convenio colectivo ante tempus*. Rev. Estudios Financieros, nº.207). El citado pronunciamiento, respecto de un acuerdo adoptado en conciliación que pone fin a un proceso de conflicto colectivo, determina que "carecen de aplicación al caso enjuiciado las sentencias del TC (...) referidas a la aplicación retroactiva de las normas legales. No estamos en este caso. Se trata de un acuerdo legalmente equiparado a convenio colectivo adoptado por las partes que estaban legitimadas para ello y que resuelve una situación conflictiva existente (...). La prohibición constitucional de la retroactividad de las normas es absoluta. Está referida a las sancionadoras no favorable o restrictivas de derechos individuales. Dadas las condiciones de insolvencia del grupo de empresas demandado, la transacción que se efectuó en el acuerdo conciliatorio no lesionaba derechos consolidados ya incluidos en el patrimonio de los acreedores".

A no ser que se disponga lo contrario en el acuerdo de revisión o a no ser que el convenio permitiera esta posibilidad cabe entender la disponibilidad de derechos por los propios sujetos colectivos que los regularon.

La amplitud con la que se configuran los márgenes de disponibilidad que tienen los sujetos firmantes o adherentes al pacto colectivo sobre las materias reguladas, también les permite optar por la no disposición de ciertos derechos anteriormente reconocidos. Esta posibilidad que puede incluirse tanto en el convenio colectivo como en el acuerdo de revisión. En el primero de los casos, se pactará e incluirá en su articulado una cláusula expresa que determine la imposibilidad de alterar determinados derechos, de modo similar a las cláusulas de exclusión de revisión, pero con ciertas particularidades. A diferencia de estas últimas, los sujetos colectivos se comprometen desde el momento de la firma del convenio a impedir que ciertas ventajas sean eliminadas por la vía de la revisión[66]. Por tanto, ésta es factible, pero no podrá comportar una modificación o derogación de los derechos señalados desde el convenio como indisponibles.

También el propio acuerdo de revisión puede contener una fórmula de no disposición. Los sujetos legitimados para llevar a cabo la actualización pueden convenir, junto con el nuevo contenido convencional, una cláusula de mantenimiento de ventajas adquiridas[67], en virtud de la cual conciertan que no se entiendan eliminados los derechos que la cláusula revisada atribuía a los trabajadores y empresarios. Se tomarían así en consideración los efectos jurídicos derivados de la cláusula original, permitiendo que su actualización no suponga su eliminación. Obviamente, este pacto de consolidación de derechos debe estar contenido expresamente en el acuerdo de revisión.

No obstante, tanto en el supuesto de que el acuerdo de mantenimiento de ventajas se contenga en el convenio como si se incluye en el acuerdo de revisión, abogamos por su utilización restrictiva, debido a las consecuencias de intangibilidad que conlleva. Estas pueden hacer especialmente dificultosa la actualización de las cláusulas convencionales, con las consiguientes disfunciones que ello puede ocasionar, especialmente cuando la revisión de los pactos colectivos se hace imprescindible. Por ejemplo, en los supuestos en los que se produce un cambio en la situación de la empresa o en el mercado en el que ésta se engloba que transforma el la realidad que vino a regularse con la firma del convenio. De proliferar este tipo de pactos, la voluntad de preservar el pasado podría conducir a la existencia de un convenio que no responde a la realidad que debe regir, con las importantes consecuencias que ello puede derivar en la estabilidad futura de la empresa y de los empleos de la misma.

---

[66] Ya se deriven del propio convenio colectivo o emanen de otras fuentes, según afirma RODIÉRE, P. *Observations sur le maintien des avantages acquis face á la modification des règles régissant le contrat de travail.* Droit Social.12/1986, pág. 877, en la medida en que el pacto de mantenimiento de ventajas adquiridas puede constatar la voluntad de los negociadores de preservar todas las ventajas del pasado.

[67] La cual es un freno a toda adaptación coyuntural, en opinión de DEXPAX, M. *Conventions Collectives*, nº. 56. Dalloz. 1966.

Por otra parte, nada podrá objetarse si la revisión se lleva a cabo sin alterar sustancialmente el contenido de la cláusula que se intenta actualizar o si alteración no se deriva la eliminación de las ventajas derivadas del contenido anterior.

La disponibilidad por los sujetos colectivos de los derechos reconocidos en el convenio, aunque sus destinatarios sean sujetos individuales, no puede ser excluida por la vía de aplicar el art. 3.5 ET, dado que este precepto no prohíbe esta posibilidad. Su dicción, impidiendo que los trabajadores puedan disponer válidamente, antes o después de su adquisición, "*de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derechos necesario*", y de "*los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo*", ha sido interpretada por la doctrina[68] en el sentido de que implica una prohibición que tiene como destinatario al trabajador individual, pero no a los sujetos colectivos. De dicha regla se deriva la posibilidad de que el convenio colectivo reconozca derechos disponibles, no contemplando de forma directa el margen de disponibilidad de los sujetos colectivos sobre derechos derivados de aquél, ni regulando límites del poder dispositivo que ostenta la autonomía colectiva sobre esos derechos.

Esto implica, que los acuerdos de revisión que por exigencias de la adaptación contengan reglas menos favorables que las que se derivaban de la cláusula original o que supriman ventajas contenidas en ella, no pueden entenderse que vulneren el principio de indisponibilidad de los derechos reconocidos en el convenio regulado en el art. 3.5 ET. Por ello, la labor de administración que se lleva a cabo por los sujetos colectivos personalmente o a través de comisiones delegadas no puede ser entendida como vulneradora de los derechos individuales fijados en el convenio en el momento de su génesis. La necesidad de revisar los contenidos pactados, de renegociarlos si ello resulta necesario, así como la adopción de acuerdos que vengan a complementar los ya establecidos desde el origen, son actuaciones que resultan permitidas para la autonomía colectiva derivadas del margen de disponibilidad que implica la administración del convenio[69].

La eliminación del contenido original de la cláusula revisada, por actualización o por nueva negociación, si ello se permite vía convenio, determinará que los trabajadores afectados no podrán invocar el mantenimiento de condiciones *ad personam* en relación con las establecidas en la norma conven-

---

[68] Concretamente por RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales,* op. cit. pág. 38.

[69] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. úl.op. cit. pág. 34-36, estima que la disponibilidad de los derechos individuales por parte de la autonomía colectiva puede extraerse incluso de la regulación que se contiene en el art. 41 ET, en la medida en que la Ley, en las modificaciones de carácter colectivo, impone una procedimentalización del ejercicio de poderes empresariales, que permite trasladar a la dimensión y disponibilidad colectiva decisiones originarias de "disponibilidad" individual.

cional revisada[70]. A no ser que la nueva cláusula disponga otra cosa, en el sentido de permitir alternar las actualizaciones con el desarrollo de los efectos jurídicos que se derivaban del acuerdo anterior, como vimos anteriormente.

No obstante, el poder colectivo en el que se basa la asunción de pactos que permiten la revisión y actualización de contenidos convencionales no es ilimitado, sino que se encuentra condicionado por la naturaleza de ciertas normas legales y por el derecho reconocido en el art. 9.3 CE.

Para que los derechos puedan ser disponibles se precisa que puedan serlo, es decir, que lo sean por naturaleza. Si los derechos que pretenden ser eliminados por el acuerdo de revisión han sido otorgados a los trabajadores en virtud de una norma legal de carácter inderogable, las exigencias de actualización no podrán fundar su eliminación. Sólo el legislador puede derogar una ley, por lo que la reducción o eliminación vía convenio es imposible[71]. Independientemente de que éste fije que esa concreta materia puede ser revisada, la actualización será viable, pero asegurándose los legitimados para realizarla que sus pactos no vulnerarán ventajas adquiridas derivadas de normas legales inderogables.

La disponibilidad de los contenidos convencionales por parte de los sujetos colectivos se encuentra también limitada por el derecho reconocido en el art. 9.3 CE. Concretamente, "*la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales*". Al ser este un principio informador del ordenamiento jurídico, resulta de aplicación a todo tipo de disposición, incluidos, por tanto, los convenios y los acuerdos colectivos que los revisan.

La prohibición de retroactividad debe entenderse, según el TC, como "*incidencia de la nueva ley en los efectos jurídicos ya producidos*" respecto de situaciones anteriores[72], no produciéndose vulneración del principio de irretroactividad cuando las disposiciones no alteran "*situaciones ya agotadas o per-*

---

[70] Esta doctrina ha sido mantenida por el Tribunal Supremo en relación con la imposibilidad de invocar el mantenimiento de derechos fijados en un convenio colectivo al que sucede otro. Ver STS 22-9-1995 (A. 6789) y también el análisis que de la citada doctrina realiza DESDENTADO BONETE, A. / VALDÉS DAL-RE, A. *La negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*. Madrid. Trotta.1998, pág. 97-ss. Por citar alguna, puede verse la STS 16-12-1994 (A. 10098), que recoge una línea precedente, en la que se señala que "no rige el principio de irreversibilidad del sistema normativo anterior a la Constitución (…), y caben, en consecuencia, convenios colectivos regresivos, sin que quepa sostener que el convenio colectivo es fuente de condición más beneficiosa". Esto implica, en opinión de DESDENTADO BONETE, A. *Notas sobre la concurrencia y sucesión de convenios colectivos en la doctrina jurisprudencia reciente.* RMTAS 3/97, pág. 216, no sólo que el convenio colectivo más moderno puede introducir una regulación menos favorable a los trabajadores, sino que éstos no pueden invocar frente a esa regulación el mantenimiento *ad personam* de las condiciones de trabajo establecidas en la norma convencional anterior más favorable, pero ya derogada.

[71] LYON-CAEN. G. *La bataille truquée de la flexibilité.* Droit Social 12/1985, pág. 809.

[72] SSTC 42/1986, de 10-4, y 65/1987, de 21-5, en las cuales se argumenta cómo una disposición nunca es retroactiva si únicamente produce efectos a partir de su vigencia formal.

*fectas", limitándose a "establecer para el futuro la consecuencia jurídica… de un supuesto genérico… que aún no ha tenido lugar respecto de los sujetos afectados"*[73]. Consecuencia de esta doctrina es que la nueva norma no puede afectar al disfrute de los derechos consolidados al amparo de la regulación anterior, al devenir intangibles[74].

Aplicando esta doctrina en el ámbito específico de la sustitución de una cláusula convencional por otra posterior que la actualiza, pero que también puede eliminar derechos más ventajosos para los trabajadores[75], ha de afirmarse que el acuerdo de revisión no puede incidir en los efectos jurídicos producidos respecto de situaciones jurídicas nacidas y agotadas bajo la vigencia de la cláusula anterior[76]. Los pactos que con posterioridad "pretendan anular los efectos o situaciones de hecho producidas o desarrolladas con anterioridad" constituyen un supuesto de "retroactividad auténtica"[77].

En consecuencia, la irretroactividad del acuerdo de revisión determina que no puede afectar al disfrute de los derechos reconocidos al amparo de la cláusula adaptada, siempre que se encuentren consolidados. En este caso, pasarán a formar parte del patrimonio personal de trabajador y no podrán ser eliminados por una norma posterior más desfavorable.

Dado que la prohibición de retroactividad sólo juega respecto de derechos "adquiridos" o consolidados, es importante determinar cuando una ventaja concedida por un convenio lo es. Para responder a esta cuestión ha de partirse de la idea de que los derechos no nacen de las normas directamente sino de los hechos o actos jurídicos, aunque ello sucede según una determinada legislación. En general, la doctrina del TS viene admitiendo que "son los que uno a ganado y obtenido con anterioridad al hecho o acto que se le opone para impedirles su goce o ejercicio; es todo derecho consecuencia de un hecho capaz de producirlo, aunque con ocasión de hacerlo valer no se presente antes de la aparición de la nueva Ley relativa al mismo; es un derecho preexistente, es decir, que fue declarado o reconocido por una Ley anterior, por lo que ni la Ley ni los hechos de un tercero pueden modificarlo"[78].

---

[73] STC 108/1996, de 13-6.

[74] El principio de intangibilidad de los derechos adquiridos también se aplica en el ordenamiento italiano, como límite a la derogación peyorativa de parte del sucesivo convenio por otro de diverso nivel. Vid. Sobre la aplicación que de él está haciendo la jurisprudencia a BOTTINO, F. *Sucessione di contratti collettivi di diverso livello, modifica in pejus e intangibilità dei diritti quesiti*. Diritto del Lavoro. Part II. Maggio-Giugno 2002, pág. 194-ss.

[75] La noción de disposición más favorables constituye la pieza maestra de la combinación de normas en Derecho del trabajo, en opinión de CHEVILLARD, A. La *notion de disposition plus favorable*. Droit Social 4/1993, pág. 363, hasta el punto que, según este autor, ninguna jerarquía existe entre las normas sociales más allá de la que se extrae del su carácter más o menos favorable.

[76] Doctrina recaída en las SSTC 129/1987, 16-7 y 79/1989, de 27-5, en relación con la sucesión de los convenios. Textualmente se argumenta que "la prohibición de retroactividad sólo es aplicable a los derechos consolidados, asumidos e integrados en el patrimonio del sujeto y no a los pendientes, futuros, condicionados o expectativas".

[77] STC 126/1987, de 16-7.

[78] STS 17-5-1980 (A. 2182). La doctrina italiana ha tratado profusamente el tema de la delimitación del significado del concepto de "derecho adquirido". Así, FERRANO, G. *I diritti quesiti tra giurisdizione e legiferazione*, RIDL 1995, I, pág. 294, afirma que se entiende por tal "il diritto per il quale si é completato il proceso acquisitivo alla sfera individuale completato dalla normativa di referimento, e cioè compiutamente realizzata la fattispecie idonea ad attribuirli al patrimonio del titolare secondo la disciplina vigente, benché per qualche ragione non siano stati ancora materialmente attibuti". Para conocer más ampliamente la delimitación del citado concepto puede consultarse MARESCA, A. *Diritti individuale del lavoratore e poteri del sindacato*. GDLRI. 1985.

Derecho adquirido será, pues, el surgido de un hecho (o acto) ya acaecido con arreglo al derecho objetivo vigente en el momento de producirse tal hecho. Por tanto, el concepto de derecho adquirido se concreta por relación a algo que siempre tiene una temporalidad cierta, y será la norma vigente en el momento en el que tuvo lugar el hecho del que deba surgir tal derecho a los que haya de estarse también para decidir qué concreto derecho debe surgir y cómo. Además, no es necesario que un derecho nacido bajo la legislación anterior se haya consumado o se esté ejerciendo para que merezca respeto. También un derecho no ejercitado es un derecho adquirido y todos los efectos que deba producir serán los prevenidos por las normas vigentes en el momento de la celebración del acto o contrato que le dio vida[79].

Desde esta perspectiva, admitiendo la validez de los acuerdos revisores regresivos, para que un derecho que se pretende adquirido pueda considerarse existente a pesar de que se intente adaptar a nuevas circunstancias el pacto convencional que lo creó, y entre a jugar la prohibición de retroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos individuales, tiene que haberse producido su consolidación bajo el imperio de la cláusula original, no siendo suficiente con que el derecho haya nacido, ya que sería una expectativa de derecho[80], y no pudiéndose tampoco incidir sobre los efectos jurídicos nacidos y agotados bajo la vigencia de la cláusula objeto de revisión[81].

Si la consolidación aún no se ha producido en el momento de la revisión, estando los derechos que contiene pendientes, condicionados o tienen la naturaleza de meras expectativas[82], los legitimados para llevarla a cabo podrán negociar sin tener en cuenta las situaciones jurídicas derivadas de la cláusula original.

---

[79] STSJ Canarias, las Palmas de 29 de septiembre de 2000 (AS. 4331).

[80] Aplicamos en este caso la doctrina emanada del Tribunal Supremo en relación con la consolidación de los derechos adquiridos en virtud de convenio y su eventual eliminación por otro posterior. Vid. SSTS 12-4-1984 (A. 2236), 12-7-1989 (A. 5462) y 7-4-1993 (A. 2916). La diferencia entre «derechos adquiridos» y «expectativas de derechos» se encuentra especificada en la STS 19 de septiembre de 1983 (A. 4250). Los primeros son "los que tienen amparo en virtud de un título jurídico aunque no se hubiera ejercitado", mientras que las expectativas de derecho "implica que todavía no se ha producido la coincidencia entre el título jurídico y el hecho protegible". Este concepto ha sido criticado por MOLERO MANGLANO, C. *Sucesión de empresa, convenio colectivo y condiciones de trabajo provenientes de convenio: la nueva jurisprudencia*. REDT 119/03, pág. 753. En opinión del autor, en la delimitación del término "expectativa", no parece un criterio suficiente el del inicio o no de la satisfacción; aunque no se haya iniciado la misma, si la atribución jurídica correspondiente es definitiva e incondicionada, no es posible hablar de expectativa, sino simplemente de derecho con satisfacción aplazada o postergada en el tiempo; igual que no parece suficiente para la distinción el que tengamos que estar ante satisfacciones de tracto sucesivo o por tramos temporales consecutivos, que ya se hayan iniciado. Para distinguir el derecho de su expectativa es necesario, en opinión del autor, que se dé no sólo un elemento de futuro, sino también un elemento de incertidumbre relativa, de modo que normalmente la adquisición plena del derecho va a tener lugar, pero tampoco con toda la certeza. Al proceso habrán de concurrir algunas circunstancias, que probablemente se den, pero que pueden no llegar a darse; o han de mantenerse las mismas circunstancias que concurren en el momento de nacer la expectativa.

[81] Especial problemática se deriva de la eliminación de los derechos reconocidos en la cláusula original que contenga prestaciones complementarias de tracto sucesivo, en la medida de que se trata de derechos plenamente causados al amparo de una regulación convencional pero cuyo disfrute se prolonga en el tiempo, hasta más allá del momento de la actualización. En este punto se reproduciría así la problemática que sobre este particular existe respecto de la sucesión convencional. DESDENTADO BONETE, A. *Notas sobre la concurrencia y sucesión de convenios colectivos en la doctrina jurisprudencia reciente*, op. cit.nota a pie de página nº. 39, aporta su opinión sobre este tema considerando que en realidad, el convenio colectivo, como norma temporal, es un instrumento escasamente adecuado para la regulación de los derechos que tienen una amplia proyección en el tiempo tanto en su formación como en su disfrute, y esto es lo que ocurre, por ejemplo, con los sistemas complementarios de pensiones. Sobre el particular vid. ampliamente, RAMOS QUINTANA, M.I. últ. op. cit. pág. 224- 228.

[82] Estas tres características son las que el TC opone a la consolidación para delimitar cuando el convenio posterior puede disponer de los derechos reconocidos en el anterior. Vid. STC 129/1987, 16-7 y 79/1989, de 27-5.

## SECCION SEGUNDA: INSTRUMENTOS NEGOCIALES QUE PERMITEN GESTIONAR EL CONVENIO

### 1. Tipificación de los acuerdos que inciden sobre el contenido convencional

#### 1.1. Los acuerdos colectivos

La gestión convencional se puede llevar a cabo a través de variados instrumentos negociales, que por unas u otras vías impedirán que el contenido del convenio pueda devenir inoperante por el transcurso del tiempo y de las circunstancias económicas y sociales.

Una particularidad de la administración convencional es que la gestión se lleva a cabo a través de instrumentos de regulación colectiva cuya naturaleza y eficacia difiere notablemente de la convencional. La autonomía colectiva responde a las necesidades de adaptación y solución de controversias a través de instrumentos de diversa índole que pueden agruparse en torno a la categoría genérica de "acuerdos colectivos"[83].

Este concepto se opone al de convenio colectivo típico, configurándose como otro producto de la negociación colectiva[84], que participa en cierta medida de alguna de las características de éste, pero que también ostenta caracteres propios del convenio extraestatutario[85], lo que ha llevado a la jurisprudencia a equipararlos a ellos[86]. No obstante, dado que también presentan

---

[83] La denominación "acuerdo colectivo" plantea numerosos problemas de delimitación terminológica en el plano doctrinal, por la diversificación de instrumentos colectivos que pueden incardinarse en dicho concepto (ver, al respecto, GARCÍA MURCIA, J. *Criterios jurisprudenciales sobre la naturaleza y eficacia de los pactos colectivos atípicos*. AL 23/1992; OJEDA AVILÉS, A. *Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos*. AL 17/1995).

[84] La posibilidad de regulación de las relaciones laborales no se agota en el ámbito del Convenio colectivo. La realidad muestra numerosos supuestos en los que se pacta en desarrollo del propio convenio, para regular situaciones concretas y específicas no contempladas en un convenio o, simplemente para mejorar las condiciones previstas para todos los afectados. Existe, por tanto, una negociación colectiva típica o estatutaria, y otras atípica o extraestatutaria, comprensiva de aquellos pactos o convenios no negociados y concluidos de acuerdo con las reglas del Título III del ET, ambos con amparo constitucional, como lo ha venido poniendo de manifiesto de forma reiterada el Tribunal Constitucional (SSTC 45/1984, de 27 de marzo y 108/1989, de 8 de junio).

[85] En la medida en que la LET no les exige que reúnan los requisitos del Título III ET para ser aplicables. Teniendo en cuenta este criterio delimitador APILLUELO MARTÍN, M. *Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos colectivos y plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva LET de 1994*. AL 27/1995, clasifica a los acuerdos y pactos ajenos al Título III ET como convenios colectivos extraestatutarios típicos y atípicos, englobándose en estos últimos los acuerdos o pactos autorizados por la LET, los autorizados por el convenio colectivo estatutario o los acuerdos y pactos espontáneos, que son los que no encuentran su fundamento en ninguna norma legal o convencional.

[86] Partiendo de la distinción entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios, la doctrina jurisprudencial identifica los pactos colectivos con estos últimos. Ver SSTSJ Canarias 22-2-2000 (AS. 2529); Aragón 10-3-2001 (AS. 1499); Canarias /las Palmas 28-2-2001 (AS. 3135); País Vasco 10-10-2000 (AS.2831); Navarra 14-11-2001 (AS.3254).

aspectos ajenos a él[87], abogamos por su diferenciación respecto de este tipo de convenios. La terminología utilizada por la doctrina y por la Ley es demasiado variada para no llevarse a engaños sobre su naturaleza y delimitación respecto de otros resultados de la negociación colectiva. Las expresiones "acuerdos", "pactos" o "acuerdos colectivos" se utilizan para denominar a productos negociales, de carácter colectivo, cuya aspiración es regular aspectos parciales de la relación laboral.

Esta imprecisión terminológica ha llevado a la doctrina a delimitarlos, básicamente, por las especialidades que los hacen diferentes de los convenios colectivos típicos, entendiendo por tales, los regulados siguiendo las directrices del Título III ET[88]. Su campo de aplicación restringido al delimitado por la Ley o por el convenio y la importante libertad de forma[89], los distingue del convenio colectivo.

La virtualidad práctica que tiene utilizar este concepto genérico para referirnos a los mecanismos por los que se lleva a cabo la administración convencional deriva de su notable amplitud, dado que en él se integran varios tipos de normas colectivas[90]. No obstante, no todos los acuerdos colectivos son susceptibles de incidir en el texto convencional administrándolo, sino que deberán reunir características singulares derivadas de la función que vayan a desempeñar en la aplicabilidad de los contenidos pactados y de su eficacia.

En general, los acuerdos colectivos se diferencian del convenio colectivo por no tener como objetivo la regulación del conjunto de los aspectos potencialmente negociables en un determinado ámbito negocial, sino que llevan a cabo una función reguladora parcial[91]. Esta característica los hace idóneos para gestionar los contenidos convencionales en la medida en que los problemas de adaptabilidad y los conflictos se circunscriben a materias puntuales. Es decir, cuando acontece cualquiera de las circunstancias que determinan la inoperatividad práctica del convenio, sea por alteración de las condiciones económicas o sociales en las que se planteó, sea por aparición de una nueva norma

---

87 Como ha puesto de manifiesto ELORZA GUERRERO, F. *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los trabajadores*. CES. 2000, pág. 231, el acuerdo colectivo se diferencia de los convenios colectivos extraestatutarios en que la propia existencia del acuerdo se justifica por la necesidad de atender a una situación muy concreta, algo que no puede predicarse de aquellos, no incluso de los estatutarios.

88 ELORZA GUERRERO, F. *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los trabajadores*, op. cit. pág. 230-232; GARCÍA MURCIA, J. Los acuerdos de empresa. CES. 1998, pág. 112-ss.; QUINTANILLA NAVARRO,M. *Los acuerdos de empresa: naturaleza, función y contenido*. Civitas. 2002,

89 Hasta el punto de que en determinados supuestos no es necesario que el acuerdo fuera formalizado por escrito, en opinión de ELORZA GUERRERO, F. *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los trabajadores*, op. cit. pág. 230.

90 Todas ellas tienen en común ser manifestaciones de la negociación colectiva, fruto del "ejercicio de la autónoma voluntad negociadora", según puso de manifiesto la STS de 11 de junio de 1993 (A. 4666), respecto de los acuerdos atípicos o informales.

91 CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. Aranzadi. 1997, pág. 154; MARTÍN VALVERDE, A. *Concurrencia de convenios colectivos…*, pág. 40.

legal que incide sobre su contenido, o porque se ha producido un conflicto que impide temporalmente su aplicación a la relación laboral hasta que se solvente aquél, el problema que hace inoperante el convenio de forma más o menos espaciada en el tiempo, siempre se refiere a una concreta materia. Concretamente, aquella sobre la que recae la alteración de las circunstancias que ocasionaron su regulación, la promulgación de una nueva norma legal en la que se basó su regulación convencional o que provoca la disputa entre trabajador y empresario, o entre los representantes de uno y otro. Por ello, el objeto del acuerdo de administración siempre es un acuerdo de contenido parcial, que no afecta a la totalidad de lo regulado, sino sólo a aquella materia que se encuentra necesitada de adaptabilidad o de interpretación aplicativa.

A pesar de que la reforma de 1994 incidió especialmente en delimitar una subespecie de los acuerdos colectivos, como son los acuerdos de empresa, no ha existido una labor similar de promocionar los instrumentos de administración convencional, con tan sólo un breve intento en este sentido a través del art. 91 ET. Esta falta de regulación jurídica de los acuerdos colectivos a través de los que los sujetos afectados por el convenio pueden proceder a su gestión determina que la discusión doctrinal que actualmente existe sobre su delimitación, eficacia y vinculabilidad sea trasladada al ámbito en el que nos movemos.

Uno de los problemas que plantea la delimitación jurídica de los acuerdos colectivos en general, y los de administración, en particular, es su diversidad. Las materias reguladas en el convenio colectivo pueden ser gestionadas a través de instrumentos colectivos muy variados. Como tendremos ocasión de constatar los instrumentos negociales que pueden gestionar el convenio emanan de diferentes fuentes (representantes de trabajadores y empresarios, comisiones ad hoc, comisiones paritarias), se refieren a distintos ámbitos (empresarial y supraempresarial) y tienen distintas funciones (de adaptación, integración y pacificación). Por ello, lo mismo que no puede considerarse unívocamente a todos los acuerdos colectivos[92], tampoco podremos hacerlo para abordar los mecanismos por los que se gestiona el convenio.

Pero a pesar de la diversidad, los acuerdos colectivos de gestión del convenio pueden ser agrupados atendiendo a aspectos que todos tienen en común.

En primer lugar, cualquiera que sea el ámbito de aplicación del convenio, los sujetos a los que se atribuya el poder de administrar lo regulado o la materia tratada, el acuerdo que pone fin al procedimiento habilitado para ello por la Ley o por el convenio tiene como finalidad primera la gestión de los contenidos pactados en un convenio colectivo. Incida el acuerdo en la eliminación

---

[92] OJEDA AVILÉS, A. *Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos*, op. cit. pág. 263.

de los obstáculos que impiden la aplicabilidad práctica de lo convenido a través de la revisión de las materias susceptibles de ser alteradas por el paso del tiempo, a través de la interpretación de las cláusulas obscuras o mediante la solución de un problema planteado en el ámbito de aplicación del convenio, todos estos mecanismos redundarán en el objetivo principal de permitir que lo negociado y firmado por los sujetos colectivos en su momento, despliegue los efectos queridos por ellos y resulte operativo durante todo el tiempo que se mantenga vigente.

Los acuerdos colectivos de administración pueden situarse a cualquier nivel, empresarial o supraempresarial y ser regulados por vía legal o convencional[93], pero todos ellos tienen naturaleza contractual y, en consecuencia, detentan eficacia ampliada, como fruto de la autonomía negocial que son[94]. No obstante, hay que tener presente que en ocasiones la ley equipara algunos de estos acuerdos colectivos al convenio colectivo típico, respecto de su eficacia. Así, por ejemplo, los arts. 8 y 24 ET atribuyen a los acuerdos de fin de conflicto la misma eficacia que "lo acordado en convenio colectivo", y en la misma línea el art. 91 ET atribuye a los acuerdos alcanzados en mediación la "eficiacia jurídica y tramitación" prevista para los convenios colectivos "regulados en la presente Ley"[95]. En estos casos, la equiparación de eficacia no puede entenderse como equiparación de naturaleza, al encontrarnos ante instrumentos antológicamente diversos[96].

---

93 Normalmente, la regulación legal incide sobre aspectos relacionados con la aplicación del convenio en la empresa (art. 41 y 82.3 ET, por citar algunos ejemplos), mientras que la regulación convencional hace mayor hincapié en la solución de conflictos.

94 OJEDA AVILÉS, A. *Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos*, op. cit. pág. 263; CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,* op. cit. pág. 154. Respecto de la atribución de naturaleza contractual a los acuerdos de empresa ver QUINTANILLA NAVARRO, M. *Los acuerdos de empresa: naturaleza, función y contenido*, op. cit. págs. 63-70. Respecto de la doctrina emanada de los Tribunales, la equiparación de los pactos o acuerdos colectivos a los convenios extraestatutarios determina que la eficacia normativa de aquéllos sea también limitada (STSJ Cataluña 1-6-1999 -AS 6091-; SSTSJ Canarias /Las Palmas 22-2-2000 -AS 2529-, y 28-2-2001 -AS 3135-; País Vasco 10-10-2000 -AS 2831-). No obstante, se está abriendo una línea de opinión que admite la eficacia general de los acuerdos colectivos cuando han sido negociados por el Comité de empresa. El razonamiento es el que sigue (emanado del TSJ de Canarias/Las Palmas 22-2-2000 (AS. 2529): "En el supuesto que nos ocupa el Acuerdo de Cierre del proceso de homologación se concertó con el Comité de empresa, titular social del derecho a la negociación colectiva, y su eficacia personal ha de ser general o "erga omnes" dado que la Ley atribuye a tales órganos una representación del conjunto de los trabajadores en la empresa para la defensa de sus intereses, y ello con independencia de que el Acuerdo fuera celebrado sin los requisitos procedimentales que el Estatuto de los Trabajadores exige". En la misma línea se encuentran la STSJ de Extremadura 3-4-2000 (AS.2316); STSJ Canarias/Las Palmas 28-2-2001 (AS.3135).

95 También otros acuerdos colectivos que no tienen como finalidad administrar el convenio son equiparados por la ley a los convenios colectivos del Título III, como ocurre con los Acuerdos Interprofesionales y los convenios de adhesión (arts. 83 y 92 ET).

96 GORELLI HERNÁNDEZ/ VALVERDE ASENSIO. *La reforma de 1994 y los acuerdos de empresa*, citados por Ojeda Avilés, *Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos*, op. cit. pág. 261.

## 1.2. Enumeración de los acuerdos colectivos que inciden sobre el contenido convencional

El hecho de que la regulación convencional pueda ser adaptada a través de los acuerdos colectivos es una realidad permitida por la ley y por la autonomía colectiva. Tanto la LET como los propios convenios colectivos contienen regulaciones a través de las cuales se permite que los sujetos firmantes de los pactos convencionales o las comisiones a las que ellos mismos les han atribuido por delegación poder negocial, puedan convenir en alterar el texto convencional, bien introduciendo en él modificaciones, bien completándolo en aspectos no regulados originariamente, bien evitando o solucionando los conflictos que la aplicación pueda poner de manifiesto.

Estas tres posibilidades de gestionar el convenio y de incidir, en definitiva, en su aplicabilidad, mejorándola o adaptándola a la realidad de la empresa o de los tiempos en los que debe ser utilizada, no se vehiculizan a través de idénticos instrumentos negociales, sino que la diversidad de funciones y de ámbitos de utilización determina también una variedad de acuerdos a través de los cuales la gestión se entiende realizada.

Utilizaremos por tanto, un criterio teleológico para delimitar los acuerdos a través de los cuales los sujetos colectivos administran los contenidos del convenio. Así, podemos identificar hasta tres tipos de acuerdos colectivos distintos: acuerdos de adaptación, acuerdos de desarrollo del convenio[97] y los acuerdos de pacificación y resolución de conflictos[98].

### 1.2.1. Acuerdos de adaptación de condiciones de trabajo

La adaptación de los contenidos plasmados en el convenio sin esperar a la finalización de su vigencia, se lleva a cabo por los sujetos firmantes o por las comisiones de administración a través de la negociación de acuerdos colectivos con dicha finalidad. Limitándonos a su función específica pueden distinguirse cinco grandes bloques dentro de los acuerdos colectivos: a) "acuerdos de adaptación por la declaración de ilegalidad de alguna cláusula convencional"; b) "acuerdos de revisión de salarios"; c) "acuerdos de adaptación de los contenidos a las necesidades de las empresas", que pueden tener diversas modalidades (modificación de condiciones de trabajo y descuelgue salarial); d) "acuerdos de adaptación por interpretación"; e) "acuerdos de adaptación del convenio a novedades legales o convencionales".

---

[97] Los cuales se diferencias, en opinión de GARCÍA MURCIA, J. Los acuerdos de empresa, op. cit. pág. 108-109, de los acuerdos de empresa propiamente dichos.

[98] La delimitación de los acuerdos de resolución de conflictos como acuerdos colectivos ha sido compartida por CORREA CARRASCO, M. Convenios *y acuerdos colectivos de trabajo*, op. cit. pág. 216-ss; ELORZA GUERRERO, F. últ. op. cit. pág. 233; GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos de empresa*, op. cit. pág. 88, este último englobándolos dentro de los acuerdos de empresa.

No todos los acuerdos citados encuentran refrendo legal. Es más, podría afirmarse que la ausencia de regulación jurídica es la tónica dominante para este tipo de acuerdos. A salvo quedan los acuerdos de adaptación de los contenidos a las necesidades de la empresa, dado que al ser encuadrables dentro de la categoría de acuerdos de empresa, el auge que tuvieron éstos tras la Reforma de 1994, ha determinado una extensa regulación legal y profusos pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales.

Actualmente, nuestro ordenamiento jurídico permite la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario, fundamentalmente a través de las previsiones contenidas en el art. 41 ET[99]. La finalidad de este precepto es la de posibilitar la derogación de ciertos contenidos materiales regulados en el convenio, con lo que se favorece su adaptabilidad y, por ende, su facultad de ser aplicado en todo momento. Como contrapartida, supone un recorte en la eficacia personal del convenio, constituyendo una importante excepción a su intangibilidad. Desde un punto de vista objetivo, las modificaciones convencionales permiten una mayor flexibilidad durante el transcurso de las relaciones laborales, a efectos de permitir una razonable adaptación a los cambios que se produzcan en la actividad económica y productiva de la empresa[100]. Esta permanente adaptación viene a formar parte de los mecanismos de administración convencional, en este caso, permitidos por la LET, en la medida en que impide que las empresas resulten vinculadas por convenios que no atienden a regular sus especificidades.

---

[99] El art. 41 ET fue objeto de una importante modificación por la Ley 11/1994, de 14 de mayo de reforma del Estatuto de los Trabajadores. Con anterioridad a la misma, dicho artículo también reconocía al empresario el derecho potestativo de llevar a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuando concurriesen razones técnicas, organizativas y producción (no, por tanto, cuando existiesen causas económicas). Dicho derecho quedaba sometido al control causal de los representantes legales de los trabajadores o de la autoridad administrativa laboral. El papel de esta última fue objeto de análisis constitucional, a través de la STCO de 11 de junio de 1992 (92/92), en la que se determinó que la intervención de la autoridad laboral debía ser entendida como un "supuesto de autorización por motivos tasados de necesidad, (o conveniencia probada) de la extensión de la potestad directiva de la empresa y como control sobre el ejercicio de dicha potestad". Dicho control era justificable, por un lado, "por el carácter extraordinario o exorbitante del ejercicio de ese poder en los casos previstos y acotados por el art. 41.1ET", y por otro, porque "la actuación administrativa viene legitimada por las disposiciones del art. 38 CE, que no sólo reconoce la libertad de empresa (...), sino que también encomienda a los poderes públicos la defensa de la productividad". De este modo el TCO admitió que el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo no vulneraba el art. 37.1 CE. Sobre estos elementos incide la reforma de 1994, la cual se propone conseguir una "gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa", y para ello reforma el art. 41 ET con el objetivo de que se produzca la "adopción de las medidas necesarias" para alcanzar dicho fin, según dispone la Exposición de motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Con ello, en opinión de PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *La denuncia modificativa empresarial y el principio de condición más beneficiosa*. AL 21/1996, pág. 414, el legislador pretendía acabar con la utilización marginal de los mismos y convertirlos en expediente absolutamente normal en el desenvolvimiento de la actividad de la empresa.

[100] Dictamen del CES, emitido en sus sesiones de 28 de octubre y 4 de noviembre de 1993, sobre el proyecto de reforma laboral, que posteriormente se llevó a cabo en 1994 y que redactó los arts. 41 y 82.3 ET en los términos en los que se encuentran vigentes actualmente.

El art. 41.2 ET, permite que, cuando la estabilidad de la empresa se encuentre amenazada por la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas y de producción[101], las condiciones pactadas en un convenio puedan ser alteradas[102], especialmente en lo que se refiere a horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento a través de un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Dicho acuerdo no es sólo un requisito imprescindible para la modificación, sino también la causa eficiente de la misma, de tal manera que no cabría alteración convencional sin el citado acuerdo[103]. En este sentido, las modificaciones convencionales se separan del resto de las modificaciones colectivas, dado que en esta últimas sólo se exige un previo período de consultas con dichos representantes legales, pero, no se impone ninguna obligación de llegar a un acuerdo, por lo que es posible que las partes no acepten las propuestas mutuas sobre el alcance de la modificación y el período finalice sin avenencia.

---

101 El carácter causal de la modificación es una garantía frente a posibles decisiones arbitrarias del empresario en este sentido. En opinión de MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Puntos críticos de la nueva regulación sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. AA.VV. Puntos críticos de la reforma laboral. Director R. Martínez Emperador. Centro de estudios Universitarios Ramón Areces. 1996, pág. 120, el art. 41 ET excede en exceso la causalidad, ya que para modificar las condiciones laborales sólo habrían de ser válidas las de carácter económico, sin que debieran serlo, por tanto, las demás. La fuerza vinculante del convenio colectivo estatutario puede razonablemente quedar exceptuada en supuestos en los que la estabilidad económica de la empresa pudiera verse dañada gravemente, poniendo en peligro el empleo dentro de ellas, de no ser modificadas determinadas condiciones de trabajo establecidas en él. No compartimos, sin embargo, esta opinión, ya que la viabilidad de la empresa y del empleo que en ella se produce puede verse afectada también si concurre una causa técnica, organizativa y de producción, las cuales, de no ser solucionadas, pueden producir una crisis financiera en la empresa de igual magnitud que si de una causa económica se tratase. Piénsese, por ejemplo, en una empresa cuya organización esté deficientemente distribuida o en la que el material utilizado sea obsoleto. Ello provocará una pérdida de efectividad en la producción, que impediría que la empresa fuera competitiva en el mercado, lo que, con el tiempo influirá en la demanda de sus servicios. Por tanto, las alteraciones deben ser un instrumento útil para impedir que las empresas vean perjudicada su estabilidad en el mercado, debiendo producirse la alteración cuando concurra cualquiera de las causas que cita el art. 41 ET.

102 Para ello el empresario deberá demostrar tanto que existen las alegadas causas como el hecho de que las mismas contribuyen "a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos", si las alegadas son causas económicas, o que "favorecen la posición competitiva de la empresa en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda", si son técnicas, organizativas o de producción. Sobre este tema vid. GARCÍA FERNÁNDEZ, M. *Razones económicas, técnicas, organizativas y de producción en las decisiones empresariales de modificación y extinción del contrato de trabajo: determinación, formalización, prueba y control judicial*. AL 5/1995.

103 ALFONSO MELLADO, C./ PEDRAJAS MORENO, A./ SALA FRANCO, T. *La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios*. RL I/1995, pág. 1396. La preceptiva intervención de los representantes de los trabajadores permite incluir dicho acuerdo dentro del ámbito de la negociación colectiva, aunque diferente de la regulada en el Tít.III ET, ya que no es posible que lleve a cabo una regulación autónoma de aquellos aspectos que se considere importante añadir a la regulación convencional, sino que aquélla debe estar en relación con lo regulado en el convenio colectivo estatutario vigente en el que se contemplan las condiciones a modificar. BLASCO PELLICER, A. *Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo*. RL I/1995, pág. 574, añade que, además de lo ya dicho, resultan diferenciables ambas negociaciones en lo que se refiere al régimen de su impugnación, ya que la del acuerdo modificador debería llevarse a cabo a través del procedimiento previsto en el art. 138 LPL y no a través del regulado en los arts. 161 a 164 LPL. Así lo ha estimado el TS en la STS (4ª) de 8-4-1998 (AL 25/1998, ref. 1048), en la que, siguiendo a la STS de 18 de julio de 1997, en unificación de doctrina, se estableció que el proceso especial regulado en el art. 138 LPL tiene como presupuesto que existan realmente las modificaciones sustanciales de trabajo tal y como se definen en el art. 41 ET. No obstante, el Tribunal Supremo viene admitiendo también los recursos para la declaración de nulidad de las medidas adoptadas de modificación sustancial de condiciones de trabajo a través del procedimiento de conflictos colectivos, cuando la condición a modificar se encuentra regulada en convenio colectivo estatutario. En este sentido vid. SSTS 17-6-1998 (AL 42/1998, ref. 1730), 26-6-1998 (AL 44/1998, ref. 1811), 10-11-1999 (AL 13/2000, ref. 501), 10-4-2000 (AL 34/2000, ref. 1400).

Ello dejaría en manos del empresario la alteración, de forma unilateral ahora sí, de las condiciones de trabajo pactadas en el acuerdo o pacto colectivo[104]. En cambio, respecto de la modificación de condiciones pactadas en el convenio, el acuerdo se convierte en requisito "sine qua non" para la modificación[105].

El acuerdo al que se llega es de regulación[106], ya que establece regulaciones específicas de condiciones de trabajo, precisamente las que han de regir en el lugar de las modificadas. Puede provocar en el texto convencional dos tipos de cláusulas. En primer lugar, las partes han podido decidir que en la

---

[104] La doctrina mayoritaria interpreta el concepto de "pacto o acuerdo colectivo" del art. 41.2.3 ET en el sentido de excluir al convenio colectivo, de tal manera que la modificación de éste, en la medida en que es admitida por el art. 41.2, 3 in fine, y sólo respecto de las materias que en él se establecen, sólo pueda producirse mediante acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, impidiéndose así que la alteración convencional pudiera venir unilateralmente del empresario, que es lo que se permitiría de entender que el "acuerdo o pacto colectivo" en el que se contienen las condiciones laborales que el ET permite alterar al empresario sin necesidad de acuerdo hace referencia al convenio. En este sentido, vid. PEDRAJAS MORENO, A. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.* AA.VV. La reforma del mercado laboral. Coord. Valdés Dal-Re. Lex Nova. 1994, pág. 376; CAMPS RUIZ, L. M. *La modificación de las condiciones de trabajo*. Tirant Lo Blanch. Valencia. Págs. 63-64; LÓPEZ TARRUELLA, F. *Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*. AA.VV. La reforma del Estatuto de los Trabajadores. Edersa. Madrid.1994, pág. 319, BLASCO PELLICER, A. *Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo*. RL I/1995,pág. 575; MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Puntos críticos de la nueva regulación sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo,* op. cit. págs. 120-121; GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *Acuerdos de empresa y modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo.* REDT nº. 75, págs. 98-99.

[105] De igual manera que se admite por el Tribunal Constitucional "que la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no sólo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio, sino incluso los principios garantizados en el art. 9.3 CE", y que se ha inadmitido la aceptación individual generalizada de una oferta de la empresa, ya que "de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado (...) quebraría el sistema de la negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE" (Sentencia 92/92) ha de admitirse la exclusión de la actuación unilateral del empresario en el supuesto de que no se llegara a acuerdo. Si se admitiera la postura contraria, en el sentido de englobar a los convenios colectivos estatutarios dentro del concepto de "pacto o acuerdo" colectivo respecto de los que el ET sólo exige la existencia de un período de consultas pero no que se llegue a acuerdo alguno, se estaría permitiendo que el empresario pudiera por su propia voluntad, alterar los términos convencionales, lo que iría en contra de la garantía de estabilidad que al convenio le otorga la fuerza vinculante del art. 37.1 CE, permitiéndose que lo que ha necesitado toda una serie de garantías de legitimación y representatividad para su formación, pueda ser alterado, sin necesidad de esas mismas garantías concurran en el sujeto que lleva a cabo al modificación. Algún autor (concretamente MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo*, AL 29/1994, págs. 474-475), ha llevado más allá esta idea y después de admitir que las modificaciones sustanciales de condiciones pactadas en convenio estatutario sólo se pueden alterar mediante acuerdo entre representantes de los trabajadores y el empresario, interpreta que la referencia que el art. 41.2.3, in fine ET hace a aquéllas, hay que entenderla hecha en el sentido de que sólo es posible modificar mediante dicho acuerdo las materias en él mencionadas (horario, régimen de trabajo a turnos, etc.) y ninguna otra.

[106] También llamados "novatorios" por ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *Unidad y pluralidad en los acuerdos de empresa en la reforma de 1994.* AA.VV. Negociación Colectiva (II); "de ruptura del régimen establecido con carácter general", en palabras de GARCÍA MURCIA, J. *Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa*. Doc.Lab. 46/1995, pág. 54, cuyo primer objetivo es el descuelgue de dicho régimen y derivadamente la regulación de la materia correspondiente. El ET sólo prescribe que su adopción requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal o de la representación sindical, si las hubiere, que en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. Sin embargo, no establece nada sobre la naturaleza, eficacia o la vigencia de estos acuerdos modificativos, que está siendo objeto de debate intenso por parte de la doctrina. Pero independientemente de la naturaleza y del alcance regulador que se le quiera otorgar, lo cierto es que, a efectos de delimitarlo de los posibles acuerdos que se puedan llegar en materia de administración convencional, lo fundamental es que los acuerdos modificativos son acuerdos reguladores y no administradores, ya que su objeto es la nueva ordenación de las condiciones de trabajo modificadas, tal y como han admitido GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. 1994, pág. 17-ss. y GONZÁLEZ DEL REY, I. últ. op. cit. pág. 113.

que ha sido alterada se lleve a cabo la ordenación detallada de la condición afectada, siendo ésta desplazada por la nueva regulación. Y en segundo lugar, la solución al conflicto puede pasar por la supresión de la cláusula que se pretendía alterar, lo que en el convenio provocará la mera supresión del mandato anterior, viéndose la condición laboral regulada por la norma general o supletoria que rija en su caso[107]. Independientemente de que el contenido del acuerdo sea en un sentido u otro y de la naturaleza y del alcance regulador que se le quiera otorga, lo importante, es que, una vez finalizado el procedimiento de modificación se produce una alteración en el texto convencional[108], concretamente de la cláusula cuyo contenido pretendía ser distorsionado por la dirección de la empresa. Se contribuye así, claramente a la adaptabilidad del convenio al ámbito empresarial potenciando la intervención de los sujetos a los que resultará aplicable en la gestión de sus contenidos.

Esta alteración convencional que se produce es el elemento clave que nos hace englobar a los acuerdos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en los instrumentos de gestión del convenio, en la medida en que persiguen adaptar lo concertado a una realidad que no es la misma que aquélla en la que se negoció el convenio. Los acuerdos modificadores son acuerdos administradores, lo cual no se ve entorpecido por el hecho de que tengan ciertas dosis de regulación, en la medida en que su objeto es la nueva ordenación de las condiciones de trabajo modificadas. Ya pusimos de manifiesto como ambas funciones no son incompatibles, siempre que esta posibilidad haya sido manifestada por los negociadores convencionales o por la ley y los sujetos encargados de llevarla a cabo no se extralimiten de sus funciones.

La tipificación de los acuerdos de modificación de condiciones de trabajo como acuerdos de empresa, concede algunas particularidades de vinculabilidad a éstos, derivadas sin duda del ámbito en el que las causas que motivan la alteración se producen, como es la empresa. Sólo se verán afectados por la regulación contenida en el acuerdo modificador aquellos individuos que pertenezcan a la concreta empresa en la que se ha producido la situación de crisis que ha provocado la necesidad de alterar el convenio. La aplicabilidad limitada del acuerdo de modificación es así fruto del ámbito limitado del convenio que se gestiona: la empresa, así como del marco negocial en el que se produce la exigencia de adaptabilidad.

Otro acuerdo de empresa a través del que se pretende adaptar el convenio a las necesidades de las empresa es el que tiene por objeto llevar a cabo el descuelgue salarial. Los descuelgues salariales[109] presentan algunas

---

[107] GONZÁLEZ DEL REY, I. *Acuerdos de empresa y modificación de condiciones...* , op. cit. pág. 99.

[108] Tal y como han admitido GARCÍA MURCIA, *J. Derecho del trabajo*. 1994, pág. 17-ss. y GONZÁLEZ DEL REY, I. últ. op. cit. pág. 113.

[109] BAYLOS GRAU, A. *Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva*. RL 17-18/1994, págs. 322-323, ha delimitado el concepto de "descuelgue" como sinónimo de marginación y apartamiento, llevando implícito, a su vez, la reputación de una acción inoportuna o inesperada.

semejanzas con las modificaciones sustanciales del art. 41 ET. En ambos supuestos las partes colectivas mediante acuerdo, pretenden sustraerse de lo establecido en el convenio colectivo estatutario, delimitándose las materias que han de ser objeto exclusivo de la alteración[110]. El acuerdo de descuelgue que se prevé en el art. 82.3 ET tiene como finalidad evitar que la estabilidad económica de la empresa pueda verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial previsto en el convenio, tratándose de evitar que la empresa funcione a pérdidas[111]. Este acuerdo empresarial, adoptado por los representantes de los trabajadores y el empresario, es posible cuando falten previsiones en este sentido en el convenio colectivo correspondiente, lo que delimitará el contenido del acuerdo.

En definitiva el descuelgue salarial es otra forma de introducir alteraciones en el texto convencional, ya que serán los representantes de los trabajadores y el empresario los que decidirán que la regulación salarial del convenio no les resultará aplicable, fijando en su lugar otras condiciones salariales que les resulten más favorables[112] y que habrán de ser no sólo diferentes, sino inferiores a las que se derivarían de su aplicación estricta[113]. Su naturaleza, a pesar de

---

110 ALFONSO MELLADO, C./ PEDRAJAS MORENO, A./ SALA FRANCO, T. *La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios,* op. cit. pág. 1396. A pesar de las semejanzas, también existen diferencias entre ambos supuestos, tal y como han puesto de relieve los citados autores (últ. op. cit. pág. 1397), entre las que se encuentra el diferente alcance de los descuelgues, ya que mientras que en el salarial se produce una alteración del convenio con efectos generales a nivel de empresa, en las modificaciones sustanciales de condiciones nacidas de convenio estatutario la inaplicación no es con carácter general sino que sólo afecta, normalmente, a unos concretos puestos de trabajo, que son aquéllos que se encuentran afectados por alguna de las causas a las que se refiere el art. 41 ET. Por otro lado, mientras que el descuelgue salarial sólo es posible en atención a una causa económica como es el eventual daño en la estabilidad económica de la empresa, la modificación sustancial puede ampararse también en aspectos técnicos, organizativos y de producción. BAYLOS GRAU, A. *Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva,* op. cit. pág. 323, añade diferencias en cuanto al medio a través del cual se produce la inaplicación convencional, ya que, si bien en los descuelgues salariales se da entrada exclusiva a la negociación colectiva para la delimitación de los contenidos y de los requisitos en los que se ha de producir la inaplicación salarial, ello no ocurre, sin embargo, en la modificación del art. 41 ET.

111 ALBIOL MONTESINOS, I. *Los acuerdos de empresa*. AA.VV. Estructura de la negociación colectiva. MTSS. 1996, pág. 93, admitiendo, incluso, este autor que a este acuerdo se le puedan fijar efectos retroactivos coincidentes, por ejemplo, con la fecha de entrada en vigor del régimen salarial previsto en el convenio.

112 Las cláusulas de descuelgue permiten que las condiciones salariales establecidas en un convenio de empresa no se apliquen a determinadas empresas en atención a su situación económica, lo que, en opinión de GARRIDO PÉREZ, E. *Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria*. RL I/1995, pág. 371, viene a dar carta de naturaleza a la disponibilidad "in peius" en materia salarial, en relación con el contenido en el convenio superior aplicable, a costa de erosionar la eficacia y vinculabilidad de éste. El porqué de la introducción de los descuelgues en el ámbito de la empresa ha sido fijado por SANGUINETI RAYMOND, W. *La inaplicación del contenido parcial del convenio colectivo*. Valencia. Tirant Loblanch. 2000, págs. 147-148, en los límites que la peculiar estructuración que el tejido productivo impone a la adopción de un sistema descentralizado de negociación colectiva. Dentro de una realidad empresarial como la nuestra, que se caracteriza por el predominio de la pequeña y mediana empresa, resulta inviable la atribución de un rol preeminente como fuentes de regulación a los convenios colectivos de empresa; lo que se requiere es la presencia mayoritaria de los convenios de sector, quedando la negociación empresarial en principio limitada a la atención de las necesidades específicas de aquellas cuyas singulares dimensiones (y particularidades, añadimos nosotros, como la existencia de una inminente crisis empresarial que permite la inaplicación en dicha empresa de las condiciones salarial previstas en un convenio de ámbito superior) lo permitan o lo harían aconsejable

113 GONZÁLEZ ORTEGA, S. *La reforma de la negociación colectiva*. AA.VV. La reforma de 1994. Madrid. Marcial Pons. 1994, pág. 346.

ser de gestión, también es reguladora, en el sentido de que lo que las partes acuerdan es inaplicar una regulación y adoptar otra, rompiendo así con el régimen convencional establecido para impedir que un estancamiento de la regulación impida su efectividad en la práctica.

Por lo que se refiere al resto de los acuerdos de adaptación su regulación jurídica hay que buscarla en la autonomía negocial, dado que son fruto de ella. Los convenios colectivos contienen pactos a través de los cuales las partes se encomiendan la administración de los contenidos convenidos. A través de ellos manifiestan su opción de que éstos no sucumban a los avatares del tiempo, sino que puedan ser alterados de forma permanente, pues así se consigue evitar que el acontecimiento de situaciones sobrevenidas que los hagan inviables en la práctica. Asimismo, se logra también que lo pactado pueda ser adaptado a las especificidades de los ámbitos negociales a los que resultarán de aplicación, especialmente en relación con la aplicabilidad de los convenios de sector en el ámbito empresarial. El resultado de estos pactos convencionales es un acuerdo, de distinto contenido dependiendo del problema que trate de resolver, pero de idéntica eficacia que la que ostenta el convenio[114]. En definitiva, se trata de acuerdos que se derivan de previsiones convencionales, es decir, que son autorizados por el convenio colectivo y, como tales, obligan.

Las cláusulas más frecuentes en la práctica negocial son las de revisión salarial y las que contienen compromisos de adaptabilidad en el supuesto de que se promulgue una nueva regulación legal o reglamentaria. Con las primeras, el convenio colectivo permite la existencia de una actividad revisora desarrollada por los sujetos colectivos. La dilatada vigencia de los convenios colectivos hace necesario prever procedimientos que permitan adaptar periódicamente tanto los contenidos salariales, como aquellos otros cuya regulación está unida aspectos monetarios sujetos a variación constante. Para impedir que la plasmación de dichos aspectos en el convenio provoque un desfase entre su regulación y una realidad que cambia constantemente, los negociadores establecen procedimientos que permiten revisar dichos contenidos para adaptarlos.

Se pueden generar dudas acerca de la naturaleza de este tipo de cláusulas de contenido revisor si tenemos en cuenta las posibilidades que tiene abiertas la negociación colectiva a la hora de instaurarlas, tanto en lo que se refiere a los conceptos que han de ser objeto de revisión, que no tienen por qué ser de contenido salarial, como al procedimiento que ha de llevarse a cabo para ello. Es precisamente esta libertad a la hora de fijar el procedimiento revisor el que introduce confusiones a la hora de incardinar estas cláusulas revisoras dentro del concepto de administración del convenio, que van desde la fijación de fórmulas que permiten la revisión automática de los conceptos retributivos, hasta cláusulas en las que la adaptación de dichos conceptos a la nueva realidad es necesario llevarla a cabo mediante una nueva negociación entre las partes.

---

[114] APILLUELO MARTÍN, M. *Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos colectivos y plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva LET de 1994*, op. cit. pág. 141.

Las primeras se han denominado por algunos autores como cláusulas de revisión automática[115] y son aquellas en las que la adaptación del contenido salarial o cualquier otro de contenido retributivo fijado en el convenio[116], se produce atendiendo a los criterios ya fijados en la propia cláusula que permite la revisión. Los negociadores, en el momento de determinación de los contenidos convencionales, previeron que los que contenían aspectos cuantificables podían quedar desfasados respecto de la realidad económica, por lo que era necesario introducir una regulación que permitiera su adaptación automática, lo cual se lleva a cabo prefijando los parámetros en los que dicha adaptación ha de moverse. De esta manera, la revisión no sólo ha sido prevista y querida por los firmantes del pacto colectivo, sino que, además, se han establecido los términos en los que la misma ha de realizarse, como únicos permitidos u aceptados por aquéllos. De este modo, la modificación que se produce en el texto convencional con motivo de la revisión no puede ser entendida como una nueva regulación, pues ha sido aceptada por los firmantes desde el origen del convenio. En este sentido podrá aceptarse su función de adaptabilidad de los contenidos convencionales a la realidad vigente y, por ende, su carácter administrador del convenio[117].

También son acuerdos revisores, los realizados para adaptar determinadas cláusulas convencionales a las nuevas normas de rango superior dictadas con posterioridad a la entrada en vigor del acuerdo colectivo. Los negociadores incluyen estipulaciones que permiten una revisión parcial del clausulado convencional en aquellos supuestos en los que se lleve a cabo una promulgación de normas de rango superior que le afecte. En estos casos se produce una alteración de los términos de lo pactado que podría inducirnos a pensar que estamos ante una nueva regulación.

Centrémonos en la finalidad de la revisión: se trataría de impedir que, ante determinados avances normativos que se producen una vez que el convenio se encuentra vigente, su regulación devenga ilegal por ir en contra de las estipulaciones legales o reglamentarias surgidas con posterioridad a la firma del mismo, salvaguardando el texto convencional[118]. Aunque propiamente se produce una alteración de los términos del convenio, porque se ha de hacer coincidir la regulación convencional con la legal, sin embargo, la clave para deter-

---

115 MARTÍNEZ GIRON, J. *Pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, op. cit. pág. 303-ss.

116 Por ejemplo, el CC para los Centros de la "Veneciana Levante, S.A." (BOE 17-2-2000) establece, en su capítulo IV, que la revisión se aplicará tanto a las tablas salariales, como al complemento personal, valor de la hora extra, complemento hora de turnos de noche, al complemento de ayudas a la formación y a las becas y ayudas a deficientes.

117 En contra de esta opinión se ha manifestado MORALES ORTEGA, J. M. *La administración del convenio colectivo*, op. cit. pág. 322, por dos razones: primera, porque, no es necesaria ninguna actividad de los firmantes conducente a integrar el convenio colectivo, y segunda, porque las cláusulas automáticas de revisión (el autor sólo se refiere a las de naturaleza salarial), son preceptos convencionales completos, cuya efectividad está sujeta a una condición suspensiva, es decir, a que transcurra el plazo fijado convencionalmente para que la revisión se produzca.

118 NATHALIE COLIN, *Conventions et Accords collectifs de Droit social à l'épreuve du temps*, op. cit. pág. 49.

minar que nos encontramos ante una actividad administradora está en el hecho de que las partes colectivas previeron dicha posibilidad y estuvieron de acuerdo en que se llevara a cabo cuando las nuevas regulaciones incidieran en alguno de los contenidos estipulados. Las partes, a través de la fijación de estas cláusulas convencionales, pretenden responder a una exigencia de orden público como es la de aplicar las disposiciones superiores más favorables.

La adaptación ha de producirse de una manera automática para entenderse como una actividad de mera gestión del convenio, en la que el órgano encargado de llevar a cabo la transformación de los términos convencionales solamente puede analizar lo convenido e introducir las modificaciones estrictamente necesarias para que la regulación pueda ser entendida como coherente respecto de las nuevas regulaciones legislativas y reglamentarias. En ningún caso podrá introducir ningún término que no estuviera presente en la regulación originaria[119]. En cambio, cuando la adaptación convencional resulta de tal envergadura que hace necesaria que los sujetos colectivos vuelvan a reunirse y alcanzar una nueva regulación coherente con las novedades legislativas o reglamentarias, la previsión contenida en el convenio de proceder a una revisión parcial habrá de entenderse como una invitación a una renegociación de las cláusulas que puedan resultar afectadas por las nuevas regulaciones laborales[120].

No puede predicarse la equiparación jurídica de los acuerdos de adaptación. La especialidad que caracteriza a cada uno de ellos determina que jueguen diferentes reglas en su utilización. Por ejemplo, los acuerdos de adaptación de condiciones de trabajo solamente se utilizan para gestionar convenios de empresa, mientras que el resto de los acuerdos de administración no tiene por qué limitarse al ámbito empresarial. Asimismo, los primeros deberán ceñirse a los parámetros fijados en el ET, mientras que el resto no tendrá necesidad de ello, al carecer de regulación legal, por lo que los sujetos o los órganos que los adopten únicamente tendrán que tener en cuenta las previsiones que pudiera contener el convenio colectivo que se gestiona.

---

[119] Normalmente, la determinación de si la adaptación de la regulación convencional a una nueva regulación legal o reglamentaria entra dentro o no de los cauces administradores solamente puede determinarse cuando la comisión paritaria haya culminado su encargo. Según la STSJ Baleares de 3-2-2000 (AS. 393), sólo en dicho momento "podrá juzgarse si, al cumplirlo, se ha sujetado al mero acto de trasladar al clausulado del convenio el contenido de las normas de superior rango y acatamiento imperativo, o si ha sobrepasado los límites que definen el marco de su actuación válida, creando nuevas reglas vinculantes".

[120] De hecho, ha sido esta opción de proceder a la negociación de una nueva condición de trabajo a través de una nueva comisión negociadora, la que se ha seguido en los siguientes acuerdos, que tenían como objetivo la implantación de un nuevo complemento salarial en el convenio, impuesto por una norma autonómica. Así vid. Acuerdos sobre complementos salariales correspondientes a las Comunidades autónomas de Galicia, Castilla-La Mancha y del Principado de Asturias (BOE 17-11-2000), Murcia y Madrid (BOE 2-7-2000), La Rioja (BOE 7-7-2000). La Comunidad Autónoma Valenciana y a la Foral de Navarra (BOE 11-1-2001), a la Comunidad Autónoma de Canarias y a la región de Murcia (BOE 27-2-2000), todos ellos remitidos por la Comisión Paritaria del IV CC de Empresas de enseñanzas privadas sostenidas total o parcialmente con Fondos públicos, en los que el citado acuerdo es adoptado por los representantes de ambas partes. Aunque en los acuerdos no se señala que éstos alcancen la legitimación necesaria para que puedan entenderse como parte integrante del convenio, la Dirección General de Trabajo procede a su publicación como si lo fueran. La no constatación por parte de este organismo de la existencia en las partes negociadoras del acuerdo de la legitimación necesaria para ello y su publicación como convenio colectivo estatutario puede provocar importantes distorsiones a la hora de atribuir la verdadera eficacia que debe corresponderle.

Por ello, dada la amplitud y diversidad de los acuerdos de adaptación se hace necesario atender a sus especificidades, tanto a la hora de abordar su regulación jurídica, como en el momento de su utilización. Tanto la autonomía colectiva, como una futura regulación legal al respecto, necesaria en este sentido, han de tener presente la virtualidad práctica de una delimitación diferenciada y ajustada a cada uno de los instrumentos negociales citados, haciendo especial hincapié en delimitarlos de la figura del convenio colectivo.

No obstante, ello no significa que no aboguemos por una regulación de mínimos en temas tan importantes como la legitimidad negocial o la vinculabilidad de los acuerdos, que creen un marco de aplicación general a unos instrumentos colectivos que, en definitiva, gozan de la misma naturaleza de acuerdo colectivo de administración.

### 1.2.2. Acuerdos colectivos de desarrollo del convenio o de complementariedad

La negociación del convenio colectivo no finaliza en el momento de su firma. En multitud de ocasiones, las materias reguladas necesitan de una concreción o desarrollo que se realiza con posterioridad a este momento. El carácter técnico de las materias reguladas, la necesidad de una regulación más minuciosa o la necesidad de desarrollar cláusulas de contenido genérico, son algunos de los supuestos[121] en los que el convenio exige una regulación de desarrollo o complementariedad.

A través de la inclusión en el convenio de cláusulas de redacción provisional[122] los firmantes se comprometen a completar su contenido después de que se haya firmado. Se constituyen así como un medio de impedir que la marcha de la negociación se vea paralizada por la existencia de impasses negociales, que pueden formarse por la ausencia de consenso entre los representantes de los trabajadores y empresarios en la regulación de ciertas materias, que por su especialidad o trascendencia, se decida afrontar con más calma con posterioridad, una vez firmado el convenio. Ante esta posibilidad de que se demore en demasía la negociación, se estipula de modo genérico la materia a desarrollar con posterioridad y se acuerdo que el estudio en profundidad y la regulación definitiva, en caso de que se llegue a un consenso entre las partes, se realizará una vez promulgado el convenio.

---

[121] Puestos de manifiesto por GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos de empresa*, op. cit. pág. 108.

[122] Por ejemplo el art. 67 CC de la empresa "Petróleos del Norte, S.A."(BOE 23-3-2000), dispone que ambas partes negociadoras se comprometen a abordar dentro del seno de la Comisión Técnica Mixta que se institucionaliza en el convenio "los temas organizativos y de producción que se han planteado a lo largo de la negociación colectiva" (BOE 23-3-2000). En este supuesto los negociadores del convenio han previsto que tanto la composición de esa Comisión, como sus normas de funcionamiento, se determinen por la representación de la compañía y el comité de empresa en la primera reunión que se celebre al efecto. En nuestra opinión, dado que lo que se va a plantear dicha comisión es la negociación de aquellas materias respecto de las que no se llegó a un consenso en las reuniones previas a la firma del convenio, la composición y régimen de funcionamiento no deberían quedar en manos de los firmantes, como determina el propio convenio, sino que deberían tenerse en cuenta las normas de los arts. 87 y 88 ET.

### 1.2.3. Acuerdos de pacificación y resolución de conflictos

Una última clase de acuerdos colectivos que inciden en la gestión convencional son aquellos caracterizados por poner fin a un conflicto, ya sea evitando la adopción de medidas de conflicto, en la medida en que plasman una solución acordada por las propias partes enfrentadas, o poniendo fin a aquéllas, en el caso de que la huelga o el cierre patronal se hubieran producido.

Este tipo de acuerdos presenta una gran variedad, sin duda derivada por la multiplicidad de procedimientos de solución de conflictos regulados por la ley pero, sobretodo, por la autonomía colectiva. Para llevar a cabo la administración del convenio colectivo, la autonomía colectiva negocia y crea trámites procedimentales a través de los cuales intentar solucionar los posibles conflictos que la gestión de su contenido puede ocasionar durante su vigencia. La regulación de estos mecanismos alternativos de solución es una forma de prolongar la competencia de los negociadores convencionales desde el momento de producción del convenio hasta el de su administración. A través de ellos se pone a disposición de los sujetos, colectivos o individuales, que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de la regulación convencional, un instrumento de auxilio que les permitirá racionalizar el conflicto por el que atraviesan[123].

La contratación colectiva viene creando en los últimos años procedimientos compositivos que se insertan en las regulaciones convencionales a nivel interprofesional y estatal, fundamentalmente, y en menor medida a nivel empresarial, permitiendo que los conflictos individuales y colectivos derivados de la aplicación e interpretación de estas normas colectivas sean solventados sin acudir a trámites jurisdiccionales. Esta tendencia de la autonomía negocial, de introducir fórmulas de solución en las que el aspecto fundamental es el negociador, más que el de mero juicio, pretende producir un cambio en la mentalidad en la sociedad y en los agentes sociales, así como en los sujetos que desarrollan sus actividades profesionales en el ámbito de las relaciones laborales, de manera que se deje de acudir a órganos jurisdiccionales para solventar los conflictos que se deriven de la ejecución del convenio y se opte por los sujetos a los que se aplica a ser partícipes en su administración. Esto se articula, fundamentalmente, a través de su participación en los mecanismos que el propio convenio establece para resolver los asuntos problemáticos que puedan producirse durante su vigencia, bien sea formando parte de las comisiones paritarias o bien utilizando los mecanismos extrajudiciales que él mismo crea para solucionar los conflictos que se deriven de su articulado.

---

[123] CARUSO, B. *Conciliazione e arbitrato nelle controversie di ammnistrazione e interpretazione del contratto collettivo*. QDLRI nº. 12.

Los medios autónomos de solución de controversias se configuran así como verdaderos mecanismos procedimentales que permiten realizar la administración del convenio por los mismos sujetos que lo crearon, sin necesidad de tener que acudir a instancias jurisdiccionales. Los sistemas de arbitraje, conciliación y mediación plasmados en las normas convencionales son verdaderos "sistemas de administración directa", pues la gestión del convenio, en la mayor parte de los casos no es pacífica, tendiendo a convertirse en una prolongación de la fase aplicativa, interpretativa y gestional del convenio desarrollada por los sujetos colectivos y potencialmente utilizada por todos aquellos cuyas relaciones laborales se encuentran reguladas por aquél.

Los procedimientos de solución de conflictos de trabajo pueden ser definidos como aquel conjunto de trámites con cuya realización se intenta poner fin a las controversias suscitadas entre las partes sociales unidas por una relación laboral. Su origen puede venir tanto de la mano del legislador como de la autonomía colectiva, que se configura, a su vez, como medio garante de la predisposición y de la gestión de mecanismos de solución regulados por ella, si bien la diferente fuente de regulación no impide que la finalidad perseguida sea coincidente, en el sentido de que lo que se pretende es intentar solucionar los conflictos que se produzcan en las relaciones laborales, entre empresarios y trabajadores o entre los representantes de ambos, con el mayor grado de eficacia posible.

En nuestro ordenamiento, la configuración de los procedimientos de solución de los conflictos laborales se ha basado fundamentalmente en la atribución a un determinado sujeto u órgano público de la potestad de resolver estos disentimientos sobre aspectos laborales de modo vinculante para las partes, dejándose en segundo plano los mecanismos que, al margen de dicho procedimiento, pudieran ser de utilidad para las partes enfrentadas en la búsqueda de una solución acorde con sus expectativas. Esta distinción entre mecanismos a los que el propio legislador atribuye potestad jurisdiccional y que se enmarcan dentro de un proceso predeterminado por él y aquellos otros ajenos a esta vía, determina una de las clasificaciones más importantes de cuantas se han realizado por la doctrina y que diferencia entre los medios de solución judiciales, esto es, de los que se llevan a cabo ante la autoridad jurisdiccional, y los medios extrajudiciales de solución de conflictos, en los que la autonomía colectiva se caracteriza por ser a la vez origen del procedimiento e instancia de resolución del conflicto.

Las diferencias entre ambos procedimientos son notorias, fundamentalmente en lo que se refiere a las características que presenta el tercero imparcial, ya que si en el ámbito jurisdiccional éste, que coincide con el juez o tribunal que conoce del conflicto, está investido de una potestad especial, en el caso de los medios extrajudiciales la persona u órgano que tiene potestad para resolver las divergencias debe carecer de todo poder jurisdiccional. En este caso, el tercero no resuelve el conflicto a través de la autoridad que le

otorga el ordenamiento jurídico, ni mediante la imposición ni la delegación[124], como ocurre en el caso de los órganos jurisdiccionales, sino que su autoridad es la moral, en el caso de que el tercero sea una persona, o deriva del prestigio social con el que cuenta el órgano al que se le conceden dichas facultades, y su legitimación para actuar les viene dada de la voluntad de los sujetos que los han instaurado. En ambos casos, a diferencia de lo que ocurre con los medios judiciales, la imposición de la solución se sustituye por la composición de las controversias[125].

Junto a esta clasificación de los medios de solución de los conflictos jurídico-laborales existen otras muchas[126], pero quizás la que más eco ha tenido en la doctrina que se ha ocupado de este tema y la que a nuestro parecer resulta más idónea, es la que atiende a los sujetos intervinientes, diferenciándose por un lado, entre aquéllos medios de solución que se llevan a cabo por las partes (autocomposición), bien directamente, como pueden ser la negociación directa entre los partícipes en el conflicto, en relación con negocios individuales o colectivos, o bien a través de órganos que ellas mismas crean en los convenios o en los Acuerdos Interprofesionales que les son de aplicación, que no tienen por qué ser de naturaleza paritaria (aunque sea precisamente un órgano de esta naturaleza, la comisión paritaria, el que más interés despierta para los sujetos colectivos en este sentido). Por otra parte, han de señalarse aquellos medios que se llevan a cabo ante un tercero (heterocomposición), como la conciliación, la mediación y el arbitraje, distinguiéndose entre los que se realizan ante personas privadas, y las que se llevan a cabo a través de personas públicas instituidas por el Estado.

---

124 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *Conciliación, mediación y arbitraje en el ámbito laboral*. AA.VV. Solución extrajudicial de conflictos laborales. Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid.. 1994, pág. 11.

125 DE LA VILLA GIL, L.E. *Procedimientos pacíficos para la composición de controversias colectivas*. AA.VV. Quince lecciones sobre conflictos colectivos, op. cit. pág. 89.

126 DEL REY GUANTER, S. *La resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales*. CARL.1992, págs. 45-50, analiza otras clasificaciones, que tienen plena virtualidad delimitadora, entre las que se mencionan la que atiende al método utilizado a la hora de solucionar la controversia, distinguiéndose entre el sistema adjudicativo y el consensual. En el primero predomina el componente de resolución alternativa, debiendo elegirse entre la posición representada por las partes y la elegida por el tercero, siendo su característica esencial la emisión de una decisión que se espera que exista ganador, en tanto que la decisión va a dar una relevancia predominante o total a una de las posturas de las partes. En cambio en el sistema consensual, el término clave es el compromiso. El tercero tiene libertad para escoger una solución que alcance el equilibrio entre las partes de forma que las mismas puedan ver reflejados sus intereses en tal decisión. La diferencia con el anterior es que el tercero goza de discrecionalidad en la conformación de su decisión, la cual es debida en gran parte a que los límites de confrontación vienen establecidos por las partes. Otras clasificaciones de la que enumera el autor se basan en el grado de libertad de las partes, distinguiendo entre obligatorias y voluntarias, según la fuente jurídica de la regulación (legal o autónoma), y según el momento en el que se desarrolla el medio de solución respecto de las medidas de presión (preventiva, simultánea o posterior).Como vemos, todas estas clasificaciones y otras más que podrían realizarse inciden en los aspectos diferenciadores de los medios de solución, pero en nuestro opinión la de mayor relevancia es la que distingue entre medios extrajudiciales y judiciales y entre voluntarios y obligatorios, pues es la que permite delimitar los ámbitos en los que aquéllos despliegan sus efectos y la incidencia que tienen sobre las partes.

Incluso en este último supuesto en el que se delimitan los medios de solución por la intervención de un tercero, puede resultar de utilidad diferenciar según que se ostente o no una potestad decisoria, con la finalidad de delimitar el sin fin de posibilidades que en este sentido permite nuestro ordenamiento. Así pueden distinguirse, en primer lugar, aquellos medios de solución en los que el tercero no tiene facultades dirimentes, distinguiéndose, a su vez en un segundo plano, los procedimientos en función de la naturaleza del órgano ante el que se solventa el trámite y que tiene facultades para solucionar el conflicto. En este sentido pueden citarse los medios de solución que se desarrollan ante órganos de creación convencional, a los que el art. 91.2 ET y el art. 154.1 TRLPL remite la conciliación de los conflictos colectivos jurídicos, y los que se substancian ante órganos administrativos, tales como la Inspección de Trabajo, que tiene atribuida por el art. 3 de la Ley 39/1962, funciones de mediación en conflicto laborales de carácter colectivo, y los servicios públicos de mediación, arbitraje y conciliación creados en las Comunidades Autónomas.

En cambio cuando el tercero sí tiene poder dirimente, ha de diferenciarse entre el procedimiento judicial y el extrajudicial, representado por el arbitraje. Respecto de este último puede distinguirse, a su vez, entre arbitrajes voluntarios, en los que las partes colectivas designan a un tercero y le confieren la facultad de dirimir, los voluntarios institucionalizados, que carecen de regulación legal específica en el ordenamiento estatal, aunque si existen en algunas Comunidades Autónomas.

Por último, los arbitrajes obligatorios institucionalizados están representados en nuestro ordenamiento por la previsión que al respecto contiene el RDLRT en relación con el ejercicio del derecho de huelga y por las posibilidades atribuidas en este sentido a los Inspectores de Trabajo, en virtud del art. 4 RDL 5/1979, aunque es en el plano convencional en el que encuentran su regulación específica a través de las previsiones establecidas en los Acuerdos Interprofesionales y en los convenios colectivos[127].

Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, sean legales o convencionales, abarcan dos frentes. Por un lado, pueden dirigirse a evitar problemas, introduciendo mecanismos a través de los cuales el enfrentamiento dialéctico de las partes es precisamente el que impide que el conflicto sea efectivo. Y, por otro, pueden plantearse como medio de solucionar una desavenencia ya planteada, bien porque el debate previo sobre puntos de vista enfrentados no ha conseguido solucionar el antagonismo latente, o bien, porque debido a la envergadura de la problemática planteada ni siquiera se ha querido llevarlo a efecto, prefiriéndose acudir directamente a un medio que permita solucionarlo.

---

[127] CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 1999, pág. 968.

Como es posible constatar pueden ser señalados al menos dos funciones que la utilización de mecanismos alternativos pueden desarrollar. Aún partiendo de la premisa de que no todos los objetivos perseguidos por los medios extrajudiciales son los mismos, ni tampoco las finalidades, lo que dependerá, sin duda del tipo de conflicto que hayan de solucionar y de las específicas características que pueda presentar aquél, sin embargo, las dos vertientes que pueden adoptar determinan a su vez, que sea doble la función genérica que pueden desempeñar: una preventiva y otra componedora. Es esta última la que más interés está suscitando por parte de los agentes sociales a la hora de incluirlos en las normas convencionales y en los Acuerdos Interprofesionales negociados sobre el particular[128]. No obstante, se deja al margen la función de prevención, al asumirse la idea de que no es posible poner fin al conflicto antes de que se produzca. A nuestro parecer, tan importante es una función como otra y no sería necesario fijar medios alternativos de solución si se previeran efectivamente otros mecanismos que pusieran en contacto a las partes de las relaciones laborales, de manera que permitiéndoles exponer sus quejas y arbitrando procedimientos para satisfacerlas se impediría que las relaciones entre empresario, trabajador o entre aquéllos y los representantes de los trabajadores[129], dieran lugar a enfrentamientos permanentes o casi, a los que tratan de poner fin los procedimientos extrajudiciales[130].

Estos procedimientos cuentan con innumerables ventajas que sin duda han sido tenidas en cuenta por los agentes del cambio. Con ellos se produce una indudable potenciación de la autonomía de las partes, tanto individual como colectiva, lo que a su vez se convierte en una consecuencia más. Se posibilita que sea la propia autonomía colectiva la que cree un sistema equilibrado a través de poner fin a los litigios que el ámbito de las relaciones labora-

---

[128] La doctrina ha procedido ha admitir otras finalidades que, en nuestra opinión, puede ser reconducidas a las ya expuestas. Este es el caso de VALDÉS DAL-RE, F./ PÉREZ ESPINOZA, F./ GONZÁLEZ POSADA, E./ MATIA PRIM, J. *La negociación colectiva en las pequeñas y mediana empresas*. IMPI.1982, págs.192-194, que fijan como finalidades de los "procedimientos amistosos de solución" la finalización de los conflictos sin recurrir a la acción directa y la promoción de la negociación colectiva, que constituye la esencia del juicio de compatibilidad entre el sistema de solución pacífica y la autonomía colectiva. DEL REY GUANTER, S. *Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos*. RL 16-17/ 1992, pág. 16, también mantiene que una de las finalidades de estos procedimientos en la promoción de la negociación colectiva. En nuestra opinión esto, más que un fin en sí mismo, es el medio del que las partes se sirven a la hora de configurar mecanismos de solución adaptados a sus necesidades. Si bien los procedimientos alternativos son una forma de promocionar la negociación colectiva, en el sentido de que se valen de ella para ser establecidos, no lo son sólo para ello, sino para contribuir a un mejor clima laboral al permitir que sean las propios sujetos en conflictos los que solucionen sus litigios sin necesidad de acudir al orden jurisdiccional.

[129] Los procedimientos internos de reclamación han sido tradicionalmente un medio adecuado de solucionar los conflictos que se producen dentro de las empresas para dirimir los conflictos que se producen entre la dirección y los trabajadores y entre éstos mismos. Es interesante fomentar estos mecanismos como medios de solucionar las tensiones o conflictos que generan la existencia de actitud antagónicas dentro de las empresas, como por lo demás así lo ha establecido la recomendación nº 130 de la OIT. De este modo se reducen también, según HERNÁNDEZ VIGUERAS, J. *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*. MTSS. 1992, pág. 211, las expresiones jurídicas de esas tensiones sociales internas, es decir, las quejas y reclamaciones fundadas en la relación de trabajo, puesto que cualquier sistema institucionalizado de solución de conflictos laborales parte de la premisa de que una cuota importante de los mismos se resuelve en el nivel de la empresa y del propio centro de trabajo. Sin embargo, aunque estos procedimientos han tenido históricamente un papel importante en nuestra negociación colectiva, actualmente no están siendo fijados en los convenios colectivos de empresa, ante el auge de las comisiones paritarias que han pasado a desempeñar idénticas funciones o finalidades que se atribuía a los procedimientos internos, con lo que los han sustituido casi en su totalidad.

[130] Para DEL REY GUANTER, S. *Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos*, op. cit., pág. 16, la finalidad esencial de la mayor parte de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos es la reducir las probabilidades y extensión del derecho de huelga.

les en las que están inmersos se produzcan, con lo que se introducen importantes elementos de libertad[131], al dejarse en manos de las partes en discordia tanto la conformación del procedimiento como los supuestos en los que quiere que sea de utilidad, pues al ser en su mayoría mecanismos voluntarios, aquellas partes siempre tienen abierta la vía judicial para acceder a ella si así lo desean. Se optimizan así los sistemas de relaciones laborales, aumentando las dosis de autonomía que se dejan en manos de los implicados, sean sujetos individuales o colectivos, en el sentido de que al permitir la convivencia permanente con los medios judiciales deja a la voluntad de la partes litigantes la decisión de a cuál de los mecanismos de solución que tienen a su alcance quieren acudir[132].

Como puede observarse, una de las ventajas de los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales se refiere a la ampliación de los parámetros en los que se desarrolla la autonomía colectiva, al permitirse una mayor intervención en su solución. Asimismo, el sistema de contactos entre los sujetos enfrentados en el que se basan estos procedimientos, que permite ponerlos cara a cara y exponer sus puntos de vista e intereses en el aspecto laboral que genera el conflicto los hace especialmente idóneos para la satisfacción de aquéllas discrepancias en las que existen intereses puestos en juego[133], los cuales es posible que sean desatendidos si se acudiera a la vía judicial, más centrada en los aspectos jurídicos de los problemas planteados que en las expectativas que las partes por ellas mismas, o sus representantes, hubieron puesto en el momento de la negociación de los aspectos laborales que ahora están en el centro del litigio, e incluso puede provocar que el propio conflicto ni siquiera pueda ser solventado en dicha instancia, como es el caso de los económicos.

Especial trascendencia presenta la posibilidad de atender a los intereses puestos en juego cuando el origen de la disputa es la regulación contenida en un convenio colectivo, dado el juego de equilibrios que se encuentra en su base. Ante problemas en la aplicación, interpretación, gestión, etc, de la norma convencional, resulta de toda utilidad que sean los propios sujetos que la negociaron y que fijaron el sentido y el contenido de cada una de sus cláusulas los que formen parte del procedimiento a través del cual se pretende solventar el problema. Nadie mejor que los propios negociadores de un compromiso para conocer y aceptar los intereses que se pusieron en juego a la hora de llevar a cabo las estipulaciones y las contraprestaciones que cada parte obtuvo en el caso de que éstas se redactaran en un sentido u otro. Este juego de prestaciones y contraprestaciones que está en la base de todo convenio es importante a la hora

---

[131] Como expresa RIOS SALMERÓN, B. *Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994*. RL II/1994, pág. 411, la libertad se eleva en nuestro ordenamiento jurídico a "valor superior" (art. 1 CE), siendo una de sus manifestaciones la libertad-autonomía, proyectada sobre los intereses económicos del individuo y cuya regulación se le confía, tanto si adopta papel de empresario como de mero consumidor o usuario (arts. 38 y 51 CE). Por tanto parece lógico, según este autor, que si los titulares de derechos económicos pueden establecer pactos para la reglamentación de sus relaciones puedan prever igualmente fórmulas, extrañas a la judicial, para solventar los conflictos o enfrentamientos que en desarrollo de tales relaciones puedan surgir, aserto que es válido tanto en el ámbito del derecho privado en general como en el mundo del trabajo en su perspectiva individual.

[132] Para RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *Conciliación, mediación y arbitraje en el ámbito laboral*, op. cit. pág. 16, aún cuando este sistema de solución potencia la negociación colectiva también puede ser considerado con un fracaso de la misma, en el sentido de que trata de buscar una alternativa a la inexistencia de un acuerdo que podrían haber tenido las partes.

[133] CASAS BAAMONDE, M. E. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. RL 16-17/1992, pág. 6; MARTÍN VALVERDE, A. / RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. /GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 1999, pág. 407.

de satisfacer las necesidades que cada una de las partes pone de manifiesto en el momento de exponer los motivos de la discusión que las enfrenta y que han de ser tenidos en cuenta si se quiere que la solución a la que se llegue sea en alguna medida satisfactoria para ambas partes e impide que el conflicto se reabra en un momento posterior por la misma causa. Indudablemente, todos estos aspectos difícilmente pueden ser tenidos en cuenta por un órgano jurisdiccional, el cual se limitará a determinar cuál de las dos partes tiene razón atendiendo a la regulación que se encuentre fijada en el convenio, independientemente de que con ello se estuvieran poniendo las bases para un nuevo enfrentamiento.

Pero los beneficios que aportan estos procedimientos no se centran sólo en el plano funcional sino que también pueden ser observados desde otros puntos de vista, como puede ser el del empleador que verá reducido el tiempo y el costo de los litigios que con demasiada frecuencia ha de soportar con sus trabajadores. La agilidad con la que se llevan a cabo los procedimientos alternativos de solución es una de las consecuencias que trae consigo que sean las propias partes enfrentadas las que se encarguen de fijar todos y cada uno de los aspectos procedimentales que habrán de llevarse a cabo una vez que se decida solventar el litigio por este cauce, ya que precisamente la lentitud de la justicia ordinaria es uno de los aspectos que se pretenden paliar con este tipo de medios de solución. Igualmente ventajoso para el empresario resultará poder intervenir en el proceso de elección de la persona o personas que se habrán de encargarse de asesorarle, en el caso de la mediación y la conciliación, o de aportarle una solución satisfactoria, en el caso del arbitraje. Lo mismo ocurre respecto de los sindicatos, a los cuales no sólo se le asegura una participación en el plano funcional, sino también desde un punto de vista orgánico, en el sentido de que también podrán participar en la designación de los terceros que hayan de intervenir en los mecanismos de solución de conflictos. Pero quizás lo más decisivo a efectos de incentivar su participación en éstos es la posibilidad que se les brinda a ambos, representantes de trabajadores y empresarios de poder formar parte de los órganos que la autonomía colectiva establezca con esta función, entre los que podemos destacar su importante papel en las comisiones paritarias de los convenios colectivos. Por último, también merecen ser mencionadas las importantes virtudes que muestran los procedimientos extrajudiciales, en general y autónomos en particular, respecto de la agilización de la justicia, mediante los que se permite disminuir la acumulación de casos pendientes ante los órganos de la administración laboral, contribuyendo de este modo a que los órganos judiciales cumplan con sus obligaciones sociales con más eficacia[134].

Por lo que respecta al ámbito objetivo de aplicación de los procedimientos extrajudiciales de solución, cualquier tipo de conflicto laboral es susceptible de ser solucionado por ellos. Conflictos colectivos e individuales, jurídicos y de intereses, así como los relacionados con las discrepancias surgidas en el período de consultas de los arts. 40,41,47 y 51 ET, los que pueden dar lugar a convocatorias de huelgas, los que provocan una paralización en las negocia-

---

[134] En palabras de SALA FRANCO, T. *Balance de los sistemas de solución de conflictos*, op. cit. pág 12, "si queremos una justicia más rápida no basta con solicitar más magistrados o tribunales o procedimientos más rápidos", lo que hay es que diversificar los procedimientos.

ciones convencionales, y, en general, cualquier tipo de conflicto que las partes colectivas tengan a bien considerar susceptibles de ser solucionados al margen de la vía judicial. No obstante, ha de tenerse en cuenta que determinados procedimientos pueden no ser aptos para conocer algunas clases de conflictos porque así lo hayan creído conveniente sus creadores, por lo que habrá de estarse a lo estipulado en las normas que regulan el ámbito de aplicación material de cada procedimiento autónomo, debido a que los sujetos colectivos poseen autonomía para fijar los tipos de desavenencias laborales a las que quieren hacer frente[135], pero siempre con los límites que les marcan los derechos constitucionales y los posibles perjuicios que puedan causar a terceros[136].

Tanto los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos regulados legalmente, como los fijados por la autonomía colectiva, finalizan con un pronunciamiento, proveniente de diferentes sujetos u órganos, dependiendo del tipo controversia planteada, del ámbito del convenio, etc. Pero todos ellos se encuadran dentro de la categoría de acuerdos de pacificación y resolución de conflictos, pudiendo distinguir dos grandes bloques: los acuerdos que ponen fin a la huelga y los acuerdos que ponen fina a los procedimientos autónomos de solución de conflictos.

## 2. Virtualidad de dichos acuerdos colectivos para incidir sobre la aplicabilidad del convenio colectivo. La relación entre el convenio colectivo y el acuerdo colectivo que lo gestiona

Hemos comprobado la diversidad tipológica que presentan los acuerdos colectivos que tienen como función incidir en algún aspecto concreto de la administración convencional. Este dato, unido a la diferente forma que tienen de incidir sobre el texto de lo pactado (suplementariedad, derogación, coexistencia, modificación, etc.), nos inducen a considerar más acertado abordar el estudio de la relación existente entre el acuerdo colectivo y el convenio sobre el que incide al hilo de las explicaciones que verteremos en el siguiente subcapítulo sobre cada uno de los acuerdos en cuestión.

---

135 Por ejemplo, el II Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos (ASEC) (BOE 26-2-2001) fijaba en su art. 4 el elenco de conflictos que pueden ser solucionados mediante esta procedimiento, entre los que se encontraban los conflictos colectivos de interpretación y aplicación, los planteados con ocasión de discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio, los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga pero sólo aquéllos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, los derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 ET, así como las controversias colectivas que, sin revestir la forma de demanda de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la comisión paritaria. Por lo tanto, el procedimiento previsto en este Acuerdo no sería de aplicación a los conflictos individuales ni a los que versen sobre Seguridad social, por ejemplo, porque así lo han querido sus negociadores.

136 En opinión de RIOS SALMERÓN, B. *Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994*, op. cit. pág. 412, cuando la autonomía colectiva opta por solventar los conflictos acudiendo a medios extrajudiciales ha de tener en cuenta la indisponibilidad de algunos derechos e intereses, lo que se potencia cuando esa autonomía despliega su habitual papel en el mundo del trabajo.

## SUBCAPÍTULO SEGUNDO
## DELIMITACIÓN JURÍDICA DE LA ADMINISTRACIÓN CONVENCIONAL

### SECCIÓN PRIMERA: LAS ADAPTACIONES PREVISTAS EN EL MOMENTO DE ELABORACIÓN DEL CONVENIO

#### 1. Introducción

Una de las mayores virtudes que pueden predicarse de la negociación colectiva en la actualidad es la atención puesta en las exigencias de adaptación que se derivan de la aplicación en el tiempo de los convenios colectivos. Los agentes negociadores están formalizando pactos en los que la revisión y el replanteamiento de aspectos que antes se consideraban inmutables durante toda la vigencia convencional es una forma más de contribuir a la gestión dinámica de los acuerdos contenidos en el convenio, haciéndolos eficaces para regular las condiciones laborales incluso ante un nuevo entorno económico y social.

Las cláusulas que permiten el replanteamiento de los contenidos convencionales pueden ser tan amplias como imaginación tengan los agentes negociadores. A través de ellas las partes deben encontrar el justo equilibrio entre la adaptación, con la consiguiente desaparición del texto convencional, por una parte, y la estabilidad, por otra[137].

La validez de estas cláusulas que fijan desde el origen del convenio los supuestos en los que está permitida la adaptación de los pactos dependerá de su propia dicción. Habrá que estar a lo que diga la propia cláusula convencional para determinar su efectividad. Si el texto genera una simple obligación de reencontrarse, no existirá ninguna obligación más allá del mero contacto entre los sujetos colectivos, sin posibilidad de que ninguna de las partes imponga a otra la exigencia de tener que adoptar un acuerdo. En cambio, si el acuerdo menciona la obligación o una voluntad de replantear el contenido de lo acordado para adaptarlo y permitir su aplicabilidad, existirá una verdadera obligación de búsqueda del consenso. La ausencia de una de las partes en las negociaciones o su negativa a acordar cualquier tipo de pacto conllevaría el incumplimiento de una obligación convencional y por tanto, impugnable por las demás partes vinculadas por el convenio.

---

[137] COLIN, N. *Conventions et Accords collectifs de Droit Social à l'épreuve du temps,* op. cit. pág. 46. La autora realiza un análisis de las distintas clasificaciones ofrecidas por la doctrina francesa para delimitar estos pactos que permiten replantear los contenidos convencionales fijados en el propio texto. Así ALIPRANTIS distingue entre cláusulas relativas a la negociación propiamente dicha, como aquellas que crean unos procedimientos o unas instituciones dotados de poder regulador, y las que se centran en la aplicación del acuerdo, con la institucionalización de comisiones de interpretación, conciliación, etc. Mientras que MORIN distingue entre cláusulas que instituyen una gestión paritaria del acuerdo, permitiendo su revisión, y aquellas otras preparatorias de negociaciones futuras y las obligaciones de negociar que permiten completar o transformar la norma.

A continuación nos detendremos a analizar los pactos convencionales más frecuentemente utilizados por los negociadores convencionales para introducir mecanismos que permitan la adaptación de lo regulado durante el período de vigencia del convenio.

## 2. Adaptaciones que pueden resultar indispensables debido a la declaración de ilegalidad del acuerdo colectivo. Las cláusulas de vinculación a la totalidad

Los convenios colectivos pueden ser declarados ilegales cuando conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros. La consecuencia de dicha ilegalidad es la declaración por parte de la jurisdicción laboral de su inaplicabilidad total o parcial, según la violación provenga de la totalidad de la norma o sólo de parte de ella (art. 164.3 TRLPL). Para regular las consecuencias que estas situaciones producen en la aplicabilidad del convenio, tanto respecto de la parte que ha sido declarada inaplicable, como del resto, los negociadores incluyen en ellos las denominadas cláusulas de vinculación a la totalidad[138]. Mediante este tipo de cláusulas los firmantes manifiestan su intención de que el convenio se configure como un todo orgánico e indivisible, fruto de un equilibrio entre sus partes, en el que la supresión de una de ellas acarrea el desequilibrio interno del mismo[139].

No obstante, esta concepción del convenio no resulta incompatible con la posibilidad de que pueda declararse su nulidad parcial, si ello resulta necesario debido a la ilegalidad o lesividad de alguno de sus contenidos[140]. La

---

138 A pesar de que el art. 90.5 ET confiere a la jurisdicción laboral la potestad para adoptar las medidas que procedan con el objeto de subsanar las supuestas anomalías, esta posibilidad no puede ser entendida como una facultad conferida al juez para introducir regulaciones en el texto del convenio, como medio de hacer desaparecer las cláusulas declaradas nulas, porque ello supondría una vulneración de la autonomía de las partes. Así lo han mantenido entre otros LINARES LLOERENTE, J.A *Criterios judiciales recientes sobre impugnación de convenios colectivos*. AL 14/1995, pág 230; ALONSO OLEA, M. 7 MIÑAMBRES PUIG, C. *Derecho Procesal del Trabajo*. Civitas. 1997, pág. 311; MARTÍN VALVERDE, A. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 2000, pág. 229. Siguiendo a la STCO 171/1989, de 19 de octubre, que declaró que depurado un convenio la negociación colectiva es "el cauce adecuado para su posible revisión", las cláusulas de vinculación a la totalidad se configuran como una alternativa a la introducción de soluciones restauradoras de la nulidad, como medio que tienen los firmantes de formalizar cuál ha de entenderse que es su voluntad en los supuestos de declaración de la nulidad de una parte del convenio.

139 Las cláusulas de vinculación a la totalidad suponen, a juicio de PÉREZ PÉREZ, M. *La nulidad parcial del convenio colectivo.* REDT 9/1982, págs. 627-630, un rechazo por parte de los sujetos colectivos hacia la nulidad parcial del convenio debido a que la elaboración de un convenio supone un difícil ajuste de concesiones y negociaciones que dan como resultado un pacto, de connotaciones transaccionales, siendo necesario para su perfeccionamiento un delicado equilibrio que gobierne dicho convenio.

140 Según ha determinado la STCO 189/1993, de 14 de junio. Para combatir, precisamente, la interpretación que los jueces puedan dar a los preceptos de derecho necesario, es por lo que se pactan por la autonomía colectiva las cláusulas de vinculación a la totalidad, según opinión de GONZÁLEZ, J. *Validez de Convenio colectivo que lesiona derecho necesario. La vinculación a la totalidad. (Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 2002, rec.num.1355/2001).* Rev. De Estudios Financieros num. 230, pág. 182.

regulación de cláusulas de vinculación a la totalidad no implica que una vez producida la anulación de uno o varios preceptos convencionales se produzca de modo automático la nulidad de todo el convenio. Esta opinión, que fue mantenida durante años por el extinto TCT, ha de estimarse hoy en día sin fundamento, sobre todo a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 1998[141], que considera inacertado "el entendimiento de las cláusulas de vinculación o sometimiento a la totalidad que propugna la tesis del equilibrio contractual del convenio, pues otorga a éstas un sentido y alcance que no se corresponden que los caracteres, confirmación y fines de la negociación colectiva, ni tampoco con la verdadera naturaleza y objetivos de tales cláusulas". Admitir lo contrario sería, en opinión del Alto Tribunal, otorgar una protección desmesurada al convenio frente a las impugnaciones parciales del mismo, por cuanto que los firmantes que estimen que esos artículos o cláusulas específicos vulneran una disposición legal de derecho necesario o incluso una norma de la Constitución, ven reducidas sus posibilidades de actuación, en el sentido de que sólo pueden optar entre instar la nulidad total del convenio o bien abstenerse de formular impugnación alguna, dado que ésta produciría también la nulidad total del convenio.

Asimismo, continúa afirmando el Tribunal Supremo, interpretar las cláusulas de vinculación a la totalidad de un convenio en un sentido tan literal como lo hace la doctrina del equilibrio negocial, supone abrir una amplia puerta, para poder vulnerar el principio de legalidad, constituyendo, además, un fuerte obstáculo para la plena vigencia del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE, dado que tal interpretación de las citadas cláusulas provoca un numeroso abandono del ejercicio de las acciones judiciales por parte de aquéllos que tenían pleno derecho de las mismas.

Pero los negociadores convencionales no sólo se limitan a fijar la vinculabilidad de todo el convenio, sino que, coherentemente con esta doctrina, prevén las consecuencias que produce su nulidad parcial. Además de establecer que las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, y que por ello quedan mutuamente obligadas al cumplimiento en su totalidad, regulan cuáles son las consecuencias que suponen para su aplicación la declaración de la nulidad de parte de su contenido por la jurisdicción competente.

Las previsiones de los sujetos colectivos sobre este particular presentan una gran variedad, y van desde la inaplicación de la totalidad del convenio, hasta la revisión de lo anulado, pasando por dar entrada a la comisión paritaria del convenio para que determine los efectos de la nulidad parcial. En concreto, las regulaciones en torno a este tema pueden sistematizarse en las siguientes[142]:

---

[141] A.7576.

[142] Aunque siempre son posibles otras sistematizaciones como las que las que se incluyen en la obra de PÉREZ PÉREZ, M. *El contenido obligacional de los convenios colectivos en Andalucía*, AA.VV. Negociación Colectiva y Comunidades autónomas. Tecnos, Madrid. 1991, pág. 130, y la de ARUFE VARELA, A. *La denuncia del Convenio Colectivo*. Civitas. 2000, pág. 53-55. Este último autor diferencia estas cláusulas atendiendo a su contenido, diferenciando entre las que tienen un contenido eminentemente resolutorio y aquellas otras en las que no se ha pactado expresamente dicha condición.

a) las que disponen la ineficacia del convenio, deviniendo inaplicable y sin efectos en su totalidad, debiendo ser renegociado por completo:

*"Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación"*[143].

A salvo queda la posibilidad de que, previa audiencia de las partes, fuese aceptada la modificación:

*"Ambas partes admiten expresamente que el presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, susceptible de ser aplicado en su totalidad exclusivamente; por ello si la Jurisdicción competente modificara o anulara su contenido, aún parcialmente, deberá procederse a una nueva negociación global del mismo, salvo que previa audiencia de las partes fuese aceptada la modificación"*[144].

La inclusión de este tipo de cláusulas de vinculación a la totalidad no pueden producir el efecto deseado de provocar la nulidad de la totalidad del convenio cuando se alguna de sus cláusulas sea anulada por ilegalidad o lesividad respecto de terceros, pues ello constituiría "un verdadero blindaje o coraza frente a un buen número de impugnaciones", lo que produciría una eventual vulneración del principio de legalidad en relación con la negociación colectiva que recoge el art. 85.1 ET, y también del derecho fundamental de tutela judicial efectiva, dado que el abandono de acciones judiciales provoca un numeroso y frecuente abandono del ejercicio de acciones judiciales por parte de aquellos que tenían pleno derecho a las mismas[145], pero aún así siguen tenien-

---

[143] CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 22-8-2003, art. 6). En esta línea vid. CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000, art. 5); CC de la empresa "Aga Airlines Ground Assistance, S.L." (BOE 11-2-2000, art. 8); CC de la empresa "Musini; Sociedad de seguros y reaseguros" (BOE 21-2-2000, art. 6); CC nacional de empresas de peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares (BOE 28-2-2000, art. 10); CC nacional para el sector de autotaxis (BOE 31-2-2000, art. 6); CC de "Automoviles Guadalajara, S.A." (BOE 17-2-2000, art. 5); CC interprovincial de la empresa "Dhl Internacional España, S.A." (BOE 10-3-2000, art. 8); CC "Origin Spain, S.A." (BOE 14-3-2000, art. 6); CC del grupo "Cruzcampo, S.A." (BOE 25-10-2000, art. 5); CC nacional de empresas consultoras de planificación y organización de empresas y contables (BOE 23-5-2002, art. 6); CC de la empresa "Comercial de Laminados, S.A." (BOE 17-1-2002, art. 8); CC interprovincial de la empresa "Ford España, S.A." (BOE 12-3-2002, art. 12); CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 22-8-2003, art. 6); CC de la empresa "Danone, S.A." (BOE 4-2-2003, art. 7).

[144] CC de la empresa "Minas de Almadén y Arrayanes, S.A." (BOE 4-10-2000, art. 6).

[145] STS 22 de septiembre de 1998 (A. 7576). En ella, el TS ha declarado que este tipo de cláusulas no pueden generar los efectos resolutorios que los negociadores les han atribuido. Por ello, no ha dudado en declarar que este tipo de cláusulas no pueden traer como consecuencia la nulidad total del convenio. La eficacia propia de este tipo de cláusulas es "la de otorgar a las partes que han intervenido legítimamente en la negociación del (...) [convenio] la facultad de exigir a las demás partes la renegociación del mismo, en términos (...) similares a los que fija el art. 89.1 ET". A juicio de MERINO SENOVILLA, H/ ROMAN DE LA TORRES, M. D. *Las cláusulas de vinculación a la totalidad*. RL II/88, pág. 960, el único dato positivo de esta formulación es que la vía de solución al conflicto planteado se resuelve por las partes negociadoras evitando imponer un contenido heterónomo(jurisdiccional o administrativo), de forma que se aminora el incumplimiento del convenio por los sujetos implicados, al ser ellos mismos los competentes para revisar y establecer el nuevo contenido regulador.

do virtualidad práctica. La consecuencia más importante que se deriva de ellas, es la de otorgar a los sujetos que han intervenido legítimamente en la negociación del convenio la facultad de exigir al resto de las partes su renegociación, en términos análogos a los que fija el art. 89.1 ET, pues tal exigencia impone a las partes el deber de negociar que este precepto prescribe. Además, el convenio que surge de esta nueva negociación sustituirá al anterior que contenía los artículos anulados por la autoridad judicial, desde el momento en el que el acuerdo se haya logrado de conformidad con lo que establecen los arts. 87, 88 y 89 ET.

Por lo tanto, el convenio anterior no pierde eficacia ni queda sin vigor por el hecho de que una sentencia judicial prive de validez a alguno o algunos de sus artículos, ni tampoco por el hecho de que se inicie una renegociación, sino que su pérdida de vigor y fuerza vinculante se producirá desde la fecha en que despliegue sus efectos el nuevo convenio, fruto de la renegociación[146].

b) Las que disponen que se deberá proceder a la renegociación de la cláusula o cláusulas anuladas:

-"*Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse (…), al objeto de resolver el problema planteado"*[147].

O de todo el convenio[148], y ello a salvo de la posibilidad de que las partes, de común acuerdo, renuncien a ello[149].

---

[146] STS (4ª) de 23-9-1998 (AL I/99, ref. 332).

[147] CC estatal para el sector de la construcción (BOE 10-8-2002, art. 19). En la misma línea, vid. CC general de Ferralla (BOE 30-9-2002, art. 4); CC de la empresa Grupo "Recoletos de Comunicación, S.A." (BOE 8-1-2003, art. 6); CC de la empresa "Plus Supermercados" (BOE 28-8-2003, art. 7). En ocasiones se puntualiza que la revisión sólo procederá si así se requiriera expresamente por alguna de las parte: CC del Grupo "Axa Seguros" (BOE 23-1-2002, art. 5) el CC del Grupo "Generali España" (BOE 23-8-2002, art. 5); CC de la empresa "Catalana Occidente, S.A. de seguros y reaseguros" (BOE 11-2-2003, art. 8); CC de la empresa "Allianz, Cía. de seguros y reaseguros" (BOE 17-3-2003, art. 5).

[148] Este es el caso del CC de la empresa "Diario AS, S.L." (BOE 24-3-2000, art. 5): "*Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que dicho Convenio se considerará nulo, en el supuesto de que en virtud de procedimiento judicial, administrativo, o de otra naturaleza, dejase sin efecto algún pacto considerado como fundamental a juicio de cualquiera de las partes firmantes, obligándose éstas a reunirse desde ese momento y con un plazo no superior a tres meses para revisar el Convenio en su totalidad*". También lo exige el CC de la empresa "Vepla, S.A." (BOE 28-8-2002, art. 6).

[149] CC para los Centros de "La Veneciana Levante, S.A." (BOE 17-2-2000, art. 7): "*Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, o al ser registrado el Convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión*".

c) Las que dejan en manos de los sujetos colectivos la decisión. En este caso la autonomía colectiva opta por ofrecer a los legitimados dos posibles soluciones: elegir entre admitir que procede la modificación parcial, o entender que la cláusula de vinculación a lo que obliga es a una nueva renegociación del convenio:

*"En el caso de que alguna(s) de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio"*[150].

Por el contrario, en otros convenios la dualidad de opciones se reparte entre decidir que si es válido por sí solo el resto de texto aprobado o si es necesaria una nueva o total renegociación:

*"En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerará si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación del mismo"*[151].

En este segundo supuesto, lo que se estaría excluyendo sería la posibilidad de llevar a cabo una negociación que afectase sólo a la cláusula anulada.

d) Y, por último, se pueden regular cláusulas de vinculación que den entrada a una de las comisiones del convenio con diferentes fines:

1.- Para que determine que es posible aplicar el convenio parcialmente:

-*"si por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de sus pactos (…), salvo que por acuerdo expreso de la comisión paritaria del Convenio se entendiera otra cosa en el plazo máximo de siete días (…), se considerará que se ha producido una ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas"*[152], o,

---

[150] CC para las delegaciones comerciales de "Saint-Gobain La Granja, S.L." (BOE 25-1-2000, art. 7); CC de la empresa "Fujitsu Sorbus, S.A." (BOE 25-1-2000, art. 4); CC de la empresa "Fujitsu ICL España, S.A." (BOE 6-10-2000, art. 4).

[151] CC nacional de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 29-9-2000, art. 6); CC de la empresa "hormigones y morteros preparados, S.A." (BOE 24-3-2000, art. 3);CC de la empresa "Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo" (BOE 11-8-2003, art. 1.6).

[152] CC nacional para empresas de trabajo temporal (BOE 10-11-2000, art. 6); CC estatal para el sector de harinas panificables y sémolas (BOE 29-7-1998, art. 7); CC estatal para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos y de droguería (BOE22-6-1999, art. 5); CC estatal para el sector de la fabricación de helados (BOE 22-3-2000, Cláus. Final): "quedando mientras en suspenso su entrada en vigor"; CC de la empresa "Consum, Soc. Cooperativa Limitada" (BOE 5-3-2002, art. 5).

2.- Para que subsane sus deficiencias, es decir, para que renegocie la parte afectada de nulidad y si no existe acuerdo en el seno de ésta se lleve a cabo una nueva negociación:

-"*En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la comisión paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas y, si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación"*[153].

En todos estos supuestos la revisión parcial ha ser entendida como un supuesto de gestión del convenio, por cuanto se trataría de aplicar y ejecutar los contenidos convencionales, y no de crear nuevas disposiciones. Como consecuencia de la nulidad de las acordadas originariamente la revisión parcial se configura en estos casos, como una negociación más[154], que debe ser llevada a cabo por voluntad conjunta de las partes, las cuales son las únicas que tienen en su mano la decisión de optar si ponen término a la vigencia del convenio e inician un nuevo proceso de negociación que dé lugar a un nuevo texto convencional, o si adoptan aquellas alteraciones en el texto convencional declarado ilegal que crean convenientes.

No se descarta que en dichas negociaciones, por el hecho de serlo, puedan producirse conflictos como consecuencia de que una de las partes exija llevar a cabo la revisión no querida por la contraparte, agravándose aún más la situación en aquellos casos en los que se ha acordado previamente en el convenio que ello sería posible cuando así lo convinieran las partes, o cuando se quieran introducir regulaciones por una de las partes colectivas con las que la otra no está de acuerdo. En estos y en otros supuestos posibles, que paralicen el proceso de renegociación podrán darse entrada a medios de solución de conflictos que las partes hayan previsto para ello.

---

[153] CC estatal de mataderos de aves y conejos (BOE 17-11-2000, art. 6); CC estatal para la industria de las granjas (BOE 1-3-2001, art. 40). En el caso de que el convenio colectivo no contemple qué hacer en caso de que no exista acuerdo en la comisión paritaria, se deberá acudir al procedimiento que el convenio haya estipulado para resolver las discrepancias que se produzcan en el seno de ésta. Si tampoco así las partes se ponen de acuerdo en la elaboración del nuevo texto que sustituya al anterior, la competencia debe entenderse transferida a la comisión negociadora, como medio de evitar la desregulación de la materia por continuos *impases* negociales. Ello ocurre, por ejemplo, en el CC de la empresa "CTC Servicios Integrales, S.A." (BOE 1-10-2002, art. 6.3): "*En el caso de que se produjese una resolución declarando la nulidad de un artículo precepto, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de treinta días para efectuar la necesaria valoración y elaborar un nuevo redactado sustitutorio del declarado nulo*".

[154] Así también lo han entendido MERINO SENOVILLA, H. / ROMAN DE LA TORRES, M. D. *Las cláusulas de vinculación a la totalidad*, op. cit. pág. 960.

## 3. La revisión de los salarios

### 3.1. Cláusulas de revisión automática

Ya avanzamos que los convenios colectivos regulan la revisión automática de aquellas condiciones de trabajo que consideran más influenciadas por el paso del tiempo. De modo significativo, las materias de contenido cuantificable se encuentran más influenciadas por los cambios que se producen durante el período de vigencia del convenio como consecuencia del incremento del IPC o de la fluctuación de los mercados.

El salario y, en general, cualquier condición laboral cuya regulación atienda a elementos cuantificables económicamente, como pueden ser las indemnizaciones[155] o las dietas[156], son especialmente sensibles a los cambios económicos. De ahí que las comisiones negociadoras de los convenios pongan especial interés en determinar desde el origen los pactos que determinarán la actualización de estas condiciones de trabajo, evitando así que la falta de previsión en este sentido pueda suponer un perjuicio económico para los trabajadores.

Las condiciones de trabajo de contenido económico que son sometidas a revisión son muy variadas: gastos por kilometraje[157], primas[158], lotes de navidad y regalos de reyes[159], compensación por comida y ticket de restaurante[160], desgaste de herramientas[161], etc.). Junto a ellas, la adaptación del salario tiene un papel preponderante entre este tipo de cláusulas.

---

155 Por ejemplo, indemnizaciones por incapacidad temporal: CC estatal para el sector de empresas de seguros (BOE 20-2-2002).

156 CC de la empresa "Recoletos Grupo de Comunicación" (BOE 8-1-2003, art. 31).

157 CC de la empresa "Recoletos Grupo de Comunicación" (BOE 8-1-2003, art. 32): "*El abono de kilometraje en vehículos propios se efectuará para el año 2002 a razón de 0'22 euros por kilómetro, para el año 2003 se revisará su cuantía, incrementándose en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2002, para el año 2004 se revisará su cuantía, incrementándola en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2003*".

158 CC de la empresa "Danone" (BOE 4-2-2003); CC de la empresa "Gas Natural" (BOE 11-2-2003, art. 17). Concretamente en este caso, la revisión se extiende a la prima de producción

159 CC de la empresa "Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros" (BOE 11-2-2003, art. 37): "*Durante el mes de diciembre de cada año la empresa hará entrega a todos los empleados de un lote de Navidad fijado en 64'74 euros para diciembre de 2002. Durante la vigencia del presente Convenio este concepto se revisará anualmente en el IPC real referido al año natural anterior al momento de su entrega*".

160 CC de la empresa "Gas Natural" (BOE 11-2-2003, art. 17).

161 CC de la empresa "Recoletos Grupo de Comunicación" (BOE 8-1-2003, art. 33): "*Se abonará durante once mensualidades al año, durante el año 2002 se fija su cuantía bruta mensual en 96'18 euros, para el año 2003 se revisará su cuantía, incrementándola en el mismo porcentaje de índice de precios al consumo final del año 2002*".

La revisión no tiene porqué referirse en exclusiva al salario base, sino que pueden también actualizarse el resto de percepciones salariales, como pueden ser complementos y pluses[162]. Un estudio de su contenido determina que los negociadores prevén una adaptación anual, la cual puede hacerse en el propio convenio, fijando las cantidades a abonar al trabajador en los años que dure su vigencia[163] o estableciendo los criterios que permitirán realizar la operación de actualización año tras año. En este segundo supuesto, normalmente, el hecho que determina la necesidad de revisar el concepto salarial o económico es el incremento que experimenta el IPC anualmente, pero la utilización de este índice varía según las previsiones establecidas por los firmantes del convenio, pudiendo distinguirse en la práctica hasta tres tipos de pactos distintos:

a) los que fijan que se produzca una revisión salarial anual que se efectúe sobre todos los conceptos y tablas económicas del convenio, consistiendo en un aumento salarial igual a la subida del IPC prevista por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado[164] o incrementando en algún porcentaje[165].

b) los pactos que permiten la actualización sólo en los supuestos en los que se produzca un incremento de dicho índice en un tanto por ciento fijado en la propia cláusula de revisión[166].

---

162 P.ejemplo, complementos ad personam, pluses de turno y nocturno, plus de retén, plus de guarda: CC de la empresa "Gas Natural" (BOE 11-2-2003, art. 17).

163 Por ejemplo, el CC de la empresa "Unión Española de Explosivos" (BOE 6-3-2003, art. 22), fija el incremento de la Poliza de Seguro de Vida para los 2 años que tiene de vigencia el convenio: "*Para el año 2002 se mantienen las siguientes contingencias y capitales: Muerte: 30.050'60 euros; Muerte por accidente: 60.101'21 euros (…). Con efectos desde el día 1 de marzo de 2003, y para todo el resto de vigencia del Convenio Colectivo se garantizarán las siguientes contingencias y capitales: Muerte 36.000 euros; muerte por accidente: 72.000 euros (…")*.

164 CC estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores fiscales (BOE 28-9-1999, art. 3); CC estatal para el sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del usado y duplicación de llaves (BOE 16-6-1999, art. 22); CC nacional para la empresa de servicios "Iman Corporation, S.A." (BOE 17-11-2000); CC nacional de minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 28-11-2000); CC estatal de empresas de seguros (BOE 20-2-2002, art. 73); CC de la empresa "Serycur,S.L." (BOE 6-2-2003, art. 47).

165 CC nacional de la industria metalgráfica y de envases metálicos (BOE 24-11-2000), que establece, en su art. 8, que "*las tablas vigentes para el año 2000 se revisarán en enero del año 2001 al objeto de que el incremento de este primer año sea del IPC real más un punto*". Igualmente, el CC estatal de estaciones de servicio (BOE 13-2-2002, art. 9).

166 CC de la empresa "Vera Messenger, S.A." (BOE 24-2-2003, art. 23): "*Se establece para el año 2002 una cláusula de revisión salarial en el supuesto de que el IPC al 31 de diciembre de 2002 supere el 2'6 igual a la diferencia entre ambos*". En alguna ocasión los negociadores fijan límites máximos al incremento, de tal manera que se impide que la subida del IPC pueda provocar importantes consecuencias económicas en las empresas que ven aumentado de manera desproporcionada el capital destinado a retribuciones. Así lo ha establecido, entre otros, el CC de la empresa "Bayer Hispania, S.A.", en su art. 3, que dispone que "*en el supuesto de que el IPC establecido en el INE registrase a 31-12-2000 un incremento respecto del 31-12-1999 superior a la previsión utilizada se efectuará, al conocerse la cifra oficial, una revisión de los conceptos salariales del 2000 en el exceso sufrido sobre dicha previsión, sin que pueda exceder en ningún caso dicho incremento del 0'6%*" .

c) los que exigen que la revisión sólo sea posible en el supuesto de que dicho índice sea superior al previsto por los negociadores cuando fijaron los conceptos económicos[167].

No obstante, las partes son libres para fijar cualquier otro índice referencial de incremento, como puede ser la estipulación de un porcentaje fijo de actualización, independiente del IPC[168].

El procedimiento que ha de llevarse a cabo para realizar la actualización económica puede estar referido a cada año de vigencia del convenio[169], o bien puede establecerse un criterio general para todos los años que dure el convenio[170]. Ello dependerá de que la comisión negociadora, en el momento de formalizar la cláusula de revisión prevea la posibilidad de que la situación económico-financiera del sector o de la empresa puede variar en los diferentes años en los que el convenio ha de estar vigente.

Por lo que respecta a los sujetos legitimados para efectuar la revisión, se aplicarán las reglas generales ya analizadas con anterioridad. Es decir, como regla general y, salvo que otra cosa disponga el convenio, los sujetos que actualizarán los conceptos económicos serán los mismos que suscribieron convenio y, por tanto, el pacto de revisión que contiene. De este modo, la atribución de esta competencia al órgano de administración debe ser expresa[171], por la necesidad de que la delegación competencial sea conocida por todos.

---

[167] CC estatal para la industria de la fotografía (BOE 27-1-1997, art. 3.1): "*En el caso de que la previsión del Gobierno sobre el IPC para alguno de los años 1997, 1998, 1999 y 2000 o el IPC definitivo de algunos de estos años fuera superior al 5%...*"; CC estatal de residencias privadas de la tercera edad y asistencia social (BOE 27-2-2001).

[168] Así lo ha estipulado el CC de la empresa "Grenco Ibérica, S.A." (BOE 11-2-2003, art. 35), que dispone: "*El incremento salarial para el año 2001 será del 4 por 100 en el concepto de salario base, antigüedad, plus de transporte*". Algunos convenios incluso efectúan la previsión de revisión en base a lo que determine el convenio colectivo estatal. Vid. CC de la empresa "Allianz, Cía. de Seguros y Reaseguros, S.A." (BOE 17-3-2003, art. 17,b.): "*Para el ejercicio 2003 y sucesivos, las retribuciones actualizadas a 31 de diciembre de cada año, será objeto, con efectos de 1º de enero de cada año, de una revalorización a cuenta de acuerdo a cuanto determine el Convenio General del Sector de Seguros*".

[169] CC estatal para la fabricación de helados (BOE 22-3-2000); CC de la empresa "Automóviles Guadalajara, S.A." (BOE 17-2-2000); CC estatal para la Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 2-3-2001, art. 37); CC de la empresa "Danone, S.A." (BOE 4-2-2003, arts. 23, 29 y 34).

[170] CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 25-1-2000); CC estatal de empresas de transporte de enfermos y de accidentados por carretera (BOE 12-1-2000); CC de la empresa "DHL Internacional España,S.A." (BOE 10-3-2000).

[171] "*De acuerdo con lo establecido en el capítulo 7 del Acuerdo Administración-Sindicatos sobre la ordenación de la negociación de los Convenios Colectivos de la Administración del Estado, se estará a lo que disponga la Comisión Paritaria de dicho Acuerdo para el reparto del fondo que en su caso se genere para el mantenimiento del poder adquisitivo y que pueda corresponder al colectivo incluido en este Convenio*": CC estatal del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia (BOE 19-6-1996, art. 65). En similar sentido, CC general para el sector de derivados del cemento (BOE 22-7-1996, art. 15); CC estatal para la industria de la fotografía (BOE 27-1-1997, art. 3.1); CC general estatal para el sector de las empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 23-2-1998, art. 52: fijación anual del salario mínimo de garantía); CC estatal para el sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del usado y duplicación de llaves (BOE 16-6-1999, art. 22); CC estatal de empresas de seguros (BOE 20-2-2002, art. 73).

La resolución de discrepancias en cuanto a la forma de adaptar los contenidos salariales o cuantificables en general puede ser regulada en convenio[172]. En ausencia de previsión al respecto deberá acudirse a la comisión de administración que tenga atribuidas facultades de adaptación o de resolución de conflictos de aplicación, pues, en definitiva, la controversia deriva de la necesidad de cumplir uno de los pactos convencionales, como es el que exige la revisión cuando se produzcan las condiciones habilitantes.

### 3.2. Cláusulas de revisión negociada

Las cláusulas que permiten revisar el contenido económico del convenio no siempre establecen que la adaptación se realice de una manera automática. Es posible que los negociadores estimen oportuno que ante determinados derechos de contenido económico o ante situaciones concretas que pueden afectar a aquéllos de una manera especial, es más conveniente que la adaptación de la regulación convencional que las engloba no se realice mediante la aplicación automática de unos parámetros ya estipulados, sino a través de una nueva negociación de la cláusula convencional que los contiene[173].

Al igual que en los supuesto de revisión automática, los legitimados para llevar a acabo la negociación de la actualización de los contenidos económicos serán los suscriptores del pacto[174] o alguna de las comisiones de administración (paritaria[175] o mixta[176]) habilitadas al efecto por el convenio con la correspondiente delegación expresa de funciones en este sentido.

---

172 "(…) *de no llegarse a acuerdo, se producirá la revisión en cuanto se conozca el IPC*": CC estatal para los empleados del Colegio de Albacete (BOE 7-5-1996, art. 17).

173 "*1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y mantendrá su vigencia hasta el día 30 de junio de 2003, siendo de aplicación los efectos económicos derivados del mismo desde el día 1 de enero de 2000*".

*2. Sin perjuicio de lo previsto en el número anterior, anualmente se acordará en la Comisión Paritaria la distribución de la masa salarial global, dentro de las previsiones de actualización de las retribuciones que se incorporen a las normas presupuestarias de cada ejercicio*": CC estatal de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (BOE 18-1-2001, art. 3.2). En parecido términos, CC de la "Sociedad de Salvamento Marítimo" (BOE 5-2-2003, art. 12); CC de la empresa "Patentes Talgo,S.A." (BOE 7-2-2003, art. 43).

174 Que serán los representantes de los trabajadores y el empresario, en el caso de convenios de empresa, como ocurre en el CC de la "Sociedad de Salvamento Marítimo" (BOE 5-2-2003, art. 12): "*La distribución de los cuadrantes de los turnos para cada mes será acordada, en los Centros de trabajo, entre el Jefe del Centro y el representante de los trabajadores, remitiéndose, al Departamento de Recursos Humanos, 30 días antes del mes correspondiente*"..

175 CC estatal de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (BOE 18-1-2001, art. 3.2).

176 Como por ejemplo la Comisión Económica del CC estatal de ferrocarriles de vía estrecha (BOE 27-6-2000, art. 6): "*Las partes acuerdan constituir una Comisión Económico-Normativa,de carácter paritario, con la composición que corresponda en función del número de sindicatos que resulten firmantes del presente Convenio Colectivo, atendiendo a la representatividad proporcional que actualmente corresponde a cada uno de ellos. Una vez conocido el IPC previsto por el Gobierno para el año 2001, la Comisión Económico-Normativa constituida en el presente Convenio negociará el incremento salarial (que para dicho año tendrá un carácter porcentual sobre los conceptos fijos), el tra-*

La especialidad de esta revisión es que se trata de uno de los supuestos en los que la actualización lleva aparejada una nueva regulación de las condiciones laborales, en este caso, salariales, dando lugar a un nuevo contenido de la cláusula convencional sometida a revisión. Como pusimos de manifiesto al abordar la revisión en general, en ocasiones la adaptación no es posible sin nueva regulación de la materia que se pretende actualizar. La revisión salarial negociada es un nuevo ejemplo de regulación necesaria para la gestión del convenio.

## 4. Las cláusulas de redacción provisional o de desarrollo de lo convenido

En ocasiones, la negociación de los convenios colectivos no sólo sirve para concretar las materias sobre las que los negociadores están de acuerdo en regular desde el inicio, sino también para determinar cuales pueden ser pospuestas para ser concretadas una vez iniciada la vigencia del convenio.

A través de cláusulas de redacción provisional[177] o de desarrollo de lo convenido, los firmantes se comprometen a completar determinados aspectos relacionados con la relación laboral después de firmado el convenio. A través del estudio en profundidad de la materia pospuesta y fruto de las negociaciones que se deberán llevar a cabo, similares a las que en su momento se desarrolló en el seno de la comisión negociadora, se llevará a efecto la regulación completa de materias únicamente señaladas como desarrollables una vez promulgado el convenio. En definitiva de lo que se trata es de diferir la concertación del contenido convencional a un momento posterior, siendo a través de la negociación durante la fase de administración.

La permisividad de estas actuaciones se fundamenta en la propia delegación que al efecto desarrolla el convenio cuando pospone la regulación de una materia a un momento posterior al de su firma. Los propios sujetos que conforman la Comisión negociadora acuerdan que la concreción final de ciertos pactos deberá realizarse en otro momento, por ellas mismas[178] o por órga-

---

*tamiento del "complemento personal transitorio de absorción" así como la concreción de las cantidades y parámetros para la percepción de la posible prima de productividad. El acuerdo correspondiente entre las partes, que en su caso será difundidomediante Circular de la Dirección de Recursos Humanos, será plenamente efectivo sin necesidad de más trámites posteriores. No obstante lo anterior, los incrementos de los conceptos retributivos que se pacten para 2001 habrán de atenerse a las normas presupuestarias que rijan para dicho año"*. Sobre la distinción entre las comisiones paritarias y las comisiones mixtas ver el trabajo de ALEMÁN PÁEZ. F. / RODRÍGUEZ CRESPO, M.J. *Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias*. Relaciones Laborales, Nº 4. 2ª Quincena de Febrero 2005.

177 Concepto acuñado por MARTÍNEZ GIRON, J. *Los pactos de procedimiento*, op. cit. págs. 314-315.

178 *"Ambas partes se comprometen a definir dentro del primer año de vigencia de este Convenio las categorías profesionales que figuran en los anexos I y II, con arreglo a los criterios funcionales, de formación, de responsabilidad, etc. Que las partes consideren pertinentes"*: CC "Diario El País" (BOE 3-9-2002).

nos delegados, como puede ser la comisión paritaria[179] u otras comisiones mixtas de administración[180]. Cuando la negociación se lleva a efecto durante la vigencia convencional, los legitimados sólo están ejecutando los mandatos de la comisión negociadora, que fue la que previó que la misma se desarrollaría. Por ello, la concreción de las materias postergadas para ser desarrolladas durante la vigencia del convenio puede entenderse como una labor de administración, en la medida en que los legitimados ejecutan una previsión convencional, aún cuando ésta exija la regulación de condiciones de trabajo más allá del momento de su promulgación.

La consecuencia de la concreción negociada del mandato convencional de desarrollo determina una nueva regulación, no incluida en el convenio original y que, como consecuencia del mandato de la comisión negociadora, deberá entenderse incluido en el articulado convencional como si hubiera sido negociado en su origen. En este caso, la ejecución del pacto convencional, del convenio en definitiva, conllevaría una regulación *ex novo*. Se trataría, así, de uno más de los supuestos en los que es posible concertar nuevos aspectos que incidan en las relaciones laborales una vez vigente el convenio, alterándose el contenido de éste, al ser ampliado por el acuerdo de desarrollo, sin necesidad de esperar a una nueva negociación de la totalidad de los pactos.

Pero como toda labor de administración, la de desarrollo o complementariedad de los pactos convencionales se sujeta a la exigencia de la concreción expresa en el convenio. La Comisión negociadora, en el momento de acordar el pacto de desarrollo, deberá tener muy presente que dicha labor sólo podrá entenderse viable si el convenio contiene un pacto expreso en dicho sentido, esto es, si regula la posibilidad de que se adoptaran durante su vigencia acuerdos de desarrollo de aspectos ya regulados o si delegó en alguna comisión esta posibilidad. Si no es así, dichos acuerdos han de entenderse como nuevos acuerdos adoptados por la Comisión Negociadora de idéntica naturaleza a los que se adoptan para incluirlos en el CC de origen. No formarían parte del contenido material de la administración, aunque de alguna forma alteren el contenido del convenio porque se anexionan a él.

---

[179] CC Paradores de Turismo de España, S.A. (BOE 4-1-02, art. 9): Funciones de la Comisión Paritaria: "*Ante la aparición de nuevas necesidades derivadas de cambios tecnológicos, tendrá competencia para definir las categorías previstas o pendientes del pasado Convenio así como acordar su adaptación a Grupos o Niveles profesionales mediante los factores de encuadramiento de conocimiento y experiencia; iniciativa; autonomía; mando y capacidad*"; CC estatal para empresas de entrega domiciliaria (BOE 14-8-2000, art. 7); CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 30-1-2001); CC de la empresa Ercros Industrial, S.A. (BOE 18-7-02, art. 12).

[180] Por ejemplo, la Comisión de Valoración de puestos de trabajo del CC de la empresa "Gedas" (BOE 15-7-2003, art. 19), que le atribuye la función de definir las funciones y determinar el encuadramiento y la adecuación de cada puesto de trabajo a una determinada categoría de la empresa basado en el empleo de competencias.

La delegación puede ser genérica, para desarrollar todos los pactos que han sido objeto de regulación en el convenio[181], o puntual, es decir, circunscrita a una concreta materia, ciñéndose el acuerdo de desarrollo exclusivamente a la concreción de la misma.

Respecto de las materias que pueden ser pospuestas para su desarrollo ulterior, en principio todas aquellas materias que pueden ser reguladas en convenio colectivo son susceptibles de ser postergadas para ser concretadas una vez vigente el convenio colectivo[182]. A pesar de ello, la importancia de la materia cuya regulación se posterga determina en buena medida el fundamento de los pactos de postergación.

En primer lugar, la complejidad de buena parte de las materias laborales objeto de regulación convencional determina que los agentes sociales dejen para un momento posterior la concreción de materias de escasa relevancia o respecto de las cuales no exista dialéctica, para concentrarse en la regulación de aquellas otras especialmente conflictivas o de trascendental importancia. Por ello, no es difícil encontrar en nuestra negociación colectiva pactos de desarrollo de materias relacionadas con los sistemas de acción social[183], seguros médicos[184] o vestuario[185].

En segundo lugar, los pactos de desarrollo son la salida perfecta para impedir que las reuniones de la Comisión Negociadora se eternicen en el tiempo ante la regulación de materias laborales que exigen una especial dedicación por la especialización de sus contenidos, como puede ser la determinación de

---

181 "*Se constituirá una Comisión paritaria con un máximo de ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte empresarial, que quedará legalmente constituida cuando su número sea par, aun siendo inferior al número de ocho miembros*" (CC estatal para empresas de entrega domiciliaria (BOE 12-3-2004,art. 7); "*Se constituirá una Comisión paritaria con un máximo de ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte empresarial, que quedará legalmente constituida cuando su número sea par, aun siendo inferior al número de ocho miembros. Serán sus competencias (…): d) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio*": CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 11-12-2003, art. 94)).

182 Vid. en extenso la clasificación que de las materias realiza MORALES ORTEGA, J.M. *La administración del convenio colectivo*, op. cit. pág. 276-ss.

183 Tales como la elaboración de Reglamentos variados: becas y ayudas escolares ("*Para el curso escolar 1995/96 la empresa aportará la cantidad resultante de multiplicar el número de personas en alta al 30 de agosto de 1995, por la cantidad de 9.760 pesetas, con destino exclusivo al personal fijo y a adjudicar según las normas que determine la representación social de la Comisión de Vigilancia de este Convenio. Al monto que resulte se añadirá, para este año, la cantidad de 150.000 pesetas*": CC de la empresa "Ybarra" (BOE 17-4-1995, art. 16), anticipos (CC estatal de cabinas telefónicas, BOE 9-2-1995, art. 55), entre otras.

184 CC de la empresa "CWT" (BOE 18-1-2001).

185 "*Cada trabajador, cuando su trabajo lo requiera, dispondrá de la ropa y el calzado adecuado para invierno y verano. El número de prendas, así como sus características, serán definidos por los Delegados de personal y los responsables de cada centro de trabajo*" (CC de la empresa "Elextroluc Elestrodomésticos España, S.A." (BOE 23-9-1997, art. 34).

un régimen disciplinario[186]. Es el caso paradigmático de la clasificación profesional, materia que viene siendo tradicionalmente pospuesta para ser abordada una vez vigente el convenio colectivo[187]. Tanto la definición de las categorías profesionales[188] o de las funciones[189], como la descripción de los nuevos puestos de trabajo que vayan produciéndose[190] requieren una mayor dedicación de la que los negociadores consideran que pueden prestarle en el seno de la Comisión negociadora.

En tercer lugar, la habilitación convencional para negociar una vez vigente el convenio puede ser de gran utilidad para concretar aspectos de las relaciones laborales que requieren una gran minuciosidad y detalle en su regulación, como pueden ser la determinación del ámbito de aplicación de determinados conceptos retributivos[191].

---

186 CC estatal de autotaxis (BOE 31-3-2000, art. 33): "*En el plazo de seis meses la Comisión Mixta redactaré un régimen disciplinario*".

187 CC de la "Asociación Telefónica de asistencia a minusválidos" (BOE 24-9-2002, art. 44): "*Comisión de Negociación Permanente. Con el fin de conseguir una participación efectiva de los trabajadores en los procesos e cambio se constituye un foro de negociación permanente que permita anticiparse a las necesidades de la Institución y dar soluciones oportunas a los problemas que se planten. Dicha Comisión será paritaria en su composición con tres representantes de los trabajadores y tres de la Dirección de la Empresa. Particularmente, y durante la vigencia del presente Convenio, se abordarán entre otros trabajos, el referido al diseño e implantación de un sistema de clasificación profesional. Las soluciones propuestas o los acuerdos alcanzados, una vez ratificados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia se incorporarán al Convenio Colectivo, siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación*". En la misma línea, ver CC para el personal del Canal de Isabel II (BOE 20-7-2000, art. 11); CC estatal del Fondo de Empleo (BOE 20-4-2001, art. 15);

188 CC de la empresa "Diario El País, S.A." (BOE 1-6-2005, D.F.III y D.F.IV): "Disposición final tercera. *Pactos complementarios. Se declara expresamente la validez y eficacia de todos aquellos pactos suscritos entre la Dirección y el Comité de Empresa desarrollados dentro del marco de este Convenio, que estén vigentes en la actualidad o que puedan suscribirse en el futuro, con excepción de todos los pactos de producción, que fueron expresamente derogados en el Acuerdo sobre el Nuevo Modelo Industrial, de 26 de mayo de 1998.*

Disposición final cuarta*. Definición de categorías. Ambas partes se comprometen a definir dentro del primer año de vigencia de este Convenio las categorías profesionales que figuran en los anexos I y II, con arreglo a los criterios funcionales, de formación, de responsabilidad, etc., que las partes consideren pertinentes".*

189 CC de la empresa "Gedas" (BOE 15-7-2003, art. 19): "*Competencias de puestos de trabajo. Se mantiene la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, formada por cuatro representantes de la Dirección de la empresa y cuatro miembros del Comité de Empresa, con objeto de definir las funciones y determinar encuadramiento y la adecuación de cada puesto de trabajo a una determinada categoría de la empresa basado en el empleo de competencias*".

190 CC de la empresa "Ercros Industrial, S.A." (art. 18-7-2002, art. 12): "*La Comisión Paritaria del Pacto procederá a describir y valorar los nuevos puestos de trabajo que vayan produciéndose y la de los puestos actuales en los que se haya producido variación en sus trabajos*".

191 CC de la empresa "Ford España, S.A." (BOE 12-3-2002, art. 39), respecto del plus de personal: "*Se constituye una Comisión Paritaria que definirá y determinará los criterios y ámbito de aplicación de este nuevo concepto retributivo, y que deberá concluir sus trabajos no más tarde del 30 de junio de 2002, fecha en la que entrará en vigor el devengo del mismo*"

SECCIÓN SEGUNDA: LAS ADAPTACIONES IMPREVISTAS EN EL TRANSCURSO DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO

## 1. Introducción

La necesidad de replantear los contenidos convencionales para adaptarlos a cambios de naturaleza económica o social o cualesquiera otros que se pudieran producir en el curso de la vigencia del convenio puede no haber sido prevista en el momento de la negociación. Es más, en ocasiones la necesidad de replantear los términos convencionales viene provocada por situaciones que en nada tienen que ver con acontecimientos evitables por los sujetos.

Determinadas circunstancias pueden confluir para que los pactos convencionales devengan ineficaces y sea necesario alterarlos obligatoriamente, contribuyendo así a que su aplicación se siga produciendo. La característica que aglutina todos los supuestos en los que el convenio resulta efectivamente alterado es la imprevisibilidad de los cambios, los cuales se producen el curso de la aplicación del acuerdo convencional.

Atendiendo a la naturaleza de las circunstancias que provocan la necesidad de adaptar el convenio colectivo, se adoptan acuerdos colectivos a lo largo de su vigencia, bien por los propios negociadores o por los órganos de administración habilitados al efecto, cuya variada naturaleza exige que sea abordado su estudio por separado. A pesar de su diversidad, todos tienen en común la finalidad de actualizar el contenido convencional para hacerlo más efectivo ante los cambios que le pueden afectar durante el tiempo que permanece vigente, removiendo los obstáculos que podrían impedir su efectiva aplicabilidad.

## 2. La adaptación de los contenidos a las necesidades de la empresa

### 2.1. Acuerdos de modificación de condiciones de trabajo como consecuencia de las exigencias de la demanda

#### 2.1.1. Naturaleza y efectos del acuerdo modificativo

El acuerdo previsto en el art. 41.2 ET[192], susceptible de modificar condiciones de trabajo reguladas en un convenio colectivo estatutario[193], es un instrumento

[192] En opinión de RIVERO LAMAS, J. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. REDT 100, pág. 36, el art. 41 ET reconoce al empresario un poder jurídico que aparece como manifestación negocial de la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE.

[193] Según la jurisprudencia, por modificación sustancial de las condiciones de trabajo "hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas las previstas en

más de la negociación colectiva, conocido como acuerdo de empresa[194], de naturaleza contractual y eficacia similar a la de aquél[195]. El objetivo que persigue es el de dotar de mayor flexibilidad al contenido de la prestación laboral, a fin de posibilitar su adaptación permanente a las variantes necesidades del proceso productivo[196].

Ello se lleva a cabo a través de los acuerdos de modificación en la medida en que gozan de una doble función. Por un lado, permiten una mayor flexibilidad durante el transcurso de las relaciones laborales, mediante la razonable adaptación del convenio a los cambios que se produzcan en la actividad económica y productiva de la empresa.

Por otro, llevan a cabo una función generadora de nuevos derechos y obligaciones para las partes[197]. En la medida en que el acuerdo contendrá el resultado de las consultas realizadas entre el empresario y los representantes de los trabajadores, contendrá la nueva ordenación de la condición de trabajo afectada por la modificación o su eliminación y sustitución por otra[198]. En ambos supuestos, el núcleo de derechos y obligaciones derivados del convenio se altera en aras de la flexibilidad, dando lugar a una nueva ordenación de las relaciones laborales en lo que concierne a la materia objeto del acuerdo colectivo.

Esta permanente adaptación viene a formar parte de los mecanismos de administración convencional al impedir que las empresas resulten vinculadas por convenios que no tienen en cuenta las especificidades derivadas del ámbito en el que se aplican y de la actualidad económico-social en la que se desenvuelve la actividad productiva.

---

la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección del "ius variandi" empresarial": STS de 11 de diciembre de 1997 (A. 9163), en la misma línea de sentencias anteriores a la reforma, como son las SSTS de 17 de julio de 1986 (A. 4181) y de 3 de diciembre de 1987 (A. 8822).

194 Para un análisis en profundidad de este tipo de acuerdos colectivos, vid. GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos de empresa*. CES. 1998; CORREA CARRASCO, M. Convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Aranzadi. 1997; ELOZA GUERRERO, F. *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores.* CES. Madrid. 2000.

195 SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. Aranzadi.1999, pág. 45.

196 MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *La modificación sustancial de condiciones de trabajo*. Al 29/1994, pág. 470.

197 Cuál sea la concreta función de los acuerdos de modificación no es un tema carente de polémica en nuestra doctrina. Los autores se encuentran divididos entre afirmar su función reguladora (GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *Acuerdos de empresa y modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*. REDT 75/1996, pág. 99), de ruptura con el régimen establecido con carácter general (GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos de empresa*, op. cit. pág. 84), o de derogación (CORREA CARRASCO, M. op. cit. pág. 176), de sustitución de la regulación convencional (VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*. CES. 1996, pág. 35).

198 En ningún caso, la modificación de la materia contenida en el convenio colectivo puede dar lugar a una desregulación (GONZÁLEZ DEL REY, I. op. cit. pág. 100), en la medida en que ello supondría la apertura del proceso regulador a la autonomía de la voluntad, y, como consecuencia de ello, la posibilidad de alterar el contenido convencional por medio de actuaciones individuales, vetadas por el art. 41 ET.

Pero no todos los acuerdos modificativos inciden de la misma manera en el contenido convencional, alterándolo. Debido a la dualidad de objetos que pueden contener, su eficacia jurídica es también diversa y, en ocasiones, no presenta la entidad requerida para constituir un instrumento negocial capaz de modificar la regulación de un convenio colectivo. De manera específica, el acuerdo de modificación puede tener como objeto la alteración del disfrute de la condición convenida por uno o varios trabajadores[199], sin repercutir en el resto de la plantilla ni en su regulación convencional. O, por el contrario, pueden afectar a todo el ámbito de aplicación en el que se adopta la modificación. Sólo en el segundo de los casos, el acuerdo de modificación incide sobre el convenio modificando la regulación que en él se contiene sobre la materia objeto de transformación. En cambio, la alteración del disfrute entra dentro del ámbito aplicativo particular del convenio y no en el de la regulación, por lo que no incidirá en su contenido, sino en las consecuencias derivadas de él para unos concretos trabajadores[200].

Las consecuencias que el acuerdo modificativo produce sobre el convenio colectivo, siempre que sea de contenido general y exigible a todos los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de éste, son las de alterar parte de su contenido regulador en un ámbito concreto, la empresa, que se encuentra incluida dentro del total de aplicación.

Debido a que la alteración incide en transformar las materias pactadas en el convenio para hacerlas más acordes con las necesidades y realidades empresariales, la nueva regulación desplazará a la originaria, la sustituirá en todo aquello en lo que sean incompatibles. Es decir, en ocasiones, los acuerdos de modificación podrán eliminar algunos aspectos de las materias reguladas en el convenio, conservando otras que se entiendan no necesitadas de adaptación[201].

---

199 Sin que ello importe para configurar a la modificación como individual, ya que como ha puesto de manifiesto de modo reiterado el TS, "el que las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo tengan carácter individual o colectivo, dependen, por imperativo legal -art. 41.2 ET- no del número de trabajadores afectados ni de su identificación sino de que las condiciones sustanciales que han de alterarse tengan su origen en un derecho de disfrute individual o de un acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos": STS de 17 de junio de 1998 (A. 5406), reiterada por la sentencia de 8 de noviembre de 2002 (A. 10576).

200 La existencia de estos dos tipos de acuerdos modificadores han sido puestos de relieve por GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *Acuerdos de empresa y modificación…*, op. cit. pág. 114. En el caso del acuerdo que modifica a título individual la regulación de la condición de trabajo, el citado autor, afirma que el acuerdo de empresa se configura como un acto de gestión y control de una decisión extintiva, manteniendo sus objetivos generales de garantía de la posición jurídica del trabajador y de respeto a la autonomía colectiva manifestada en la regulación que se altera con carácter singular.

201 Vid. PÉREZ DE LOS COBOS, F. *La denuncia modificativa empresarial y el principio de condición más beneficiosa*. AL 21/1996, pág. 418.

La especial ubicación que ha de concedérsele al acuerdo de empresa dentro del esquema de la jerarquía de fuentes, permite admitir la modificación del convenio colectivo estatutario por un instrumento negocial distinto del propio convenio. La caracterización de los acuerdos de empresa como fuente de la relación laboral[202], incluidos dentro de la mención que el art. 3 ET hace a los "convenios colectivos", y el hecho de que su posición jerárquica sea similar a éstos[203], determinan su virtualidad para regular condiciones de trabajo con ciertas dosis de generalidad, en la medida en que afectarán a todas las relaciones laborales que se produzcan en el ámbito de aplicación del convenio. Éste viene, así, a posicionarse en un nivel igualitario respecto del acuerdo modificativo, relacionándose con el mismo a través del criterio de la especialidad. En este caso, se produce una alteración de las reglas de articulación entre convenios y acuerdos, pasando éstos a sobreponerse sobre aquéllos[204]. Tanto la vigencia como la aplicación del convenio se encuentran condicionadas a una circunstancia: que no se de produzca dentro de una empresa que pertenezca a su ámbito de aplicación una causa económica, técnica, organizativa o de producción susceptible de provocar la alteración de lo convenido. De darse, la materia objeto de modificación sería derogada, por lo que se alteraría la vigencia convencional, al menos parcialmente, e inaplicada.

En definitiva, el acuerdo de modificación supone una ruptura en la intangibilidad del convenio, en la medida en que el legislador permite abrir negociaciones para alterarlo durante su vigencia, incluso a nivel inferior, las cuales finalizarán con un pacto de regulación que impedirá aplicar parte de su contenido, regulándolo de nuevo.

### 2.1.2. Objeto y causas

El convenio colectivo sólo puede ser modificado por la vía del art. 41 ET a través de un acuerdo de empresa. Ningún otro instrumento negocial se encuentra legitimado legalmente para adaptar el contenido convencional a las especialidades de las empresas. Pero ¿todos los convenios colectivos necesitan ser modificados a través de este tipo de acuerdo colectivo? De la dicción literal del citado precepto se desprende que solamente el convenio colectivo estatutario es el que debe ser modificado por acuerdo de empresa[205], siempre que su objeto sea la ordenación de condiciones de trabajo[206].

---

202 GARCÍA MURCIA, J. op. cit. pág. 195.

203 GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *Acuerdos de empresa y modificación…,* op. cit. pág. 115; GARCÍA MURCIA, J. op. cit. pág. 199, siempre, según el citado autor, con las reservas oportunas de que en ocasiones la relación entre convenio y acuerdo de empresa puede ofrecer otras variantes, de modo similar a lo que ocurre entre ley y convenio.

204 OJEDA AVILÉS, A. *Barrenado de convenios colectivos y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva*. AA.VV. El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos (Borrajo Dacruz Coord.). Actualidad editorial. Madrid. 1995, págs. 199 y ss.

205 Respecto de la modificación de otros instrumentos negociales, concertados fuera del ámbito del Título III ET, la doctrina admite su regulación por los parámetros del art. 41 ET cuando la ley les atribuya de forma expresa la misma

El ámbito negocial del convenio es indiferente para la aplicación del art. 41 ET. Sea el convenio colectivo de ámbito empresarial o supraempresarial[207], la necesidad de modificar sus materias puede hacerse a través del acuerdo de empresa, pero quizás la virtualidad aplicativa de este precepto sea la de permitir adaptar los contenidos convencionales a las especialidades de los ámbitos inferiores en los que resulta aplicable. Por ello, el objetivo flexibilizador del art. 41 ET se encuentra más presente cuando su utilización se lleva a cabo en ámbitos supraempresariales[208], en la medida en que con ello se permite adaptarlo a las necesidades del ámbito empresarial en el que resulta de aplicación y cuya representación empresarial y laboral no ha participado en su elaboración, no pudiendo aportar datos sobre las particularidades de la actividad productiva en ese nivel.

No obstante, el hecho de que el acuerdo de modificación parezca estar encaminado a permitir adaptaciones de convenios supraempresariales a las necesidades de ámbitos inferiores, no puede inducirnos a negar que las modificaciones que deben realizarse en los convenios empresariales deben sustanciarse por la vía del art. 41.3 ET[209], así como también puede hacerse a través de otros cauces, como la ya analizada revisión *ante tempus*. El acuerdo de empresa que surja del período de consultas entre empresario y representantes de los trabajadores, que dicho precepto prescribe como necesario, dotará de cierta permanencia y dinamismo a la negociación colectiva en ese ámbito[210].

---

eficacia o el mismo tratamiento de los convenios "típicos". Vid. en este sentido, GOERLICH PESET, J. M. *Los acuerdos de resolución de conflictos colectivos*. AA.VV. Manifestaciones de la autonomía colectiva, op. cit. pág. 114-ss. En cambio, la modificación de las condiciones laborales contenidas en los demás acuerdos o pactos colectivos, entre los que se encuentran los convenios colectivos extraestatutarios, sólo se exige una mera consulta no vinculante con los representantes de los trabajadores, al tratarse de actos emanados de la autonomía colectiva o individual que no tienen fuerza normativa o eficacia general. Vid. OJEDA AVILÉS, A. *Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos*, op. cit.marginal 265.

206 GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *Acuerdos de empresa…,* op. cit. pág. 101.

207 ALFONSO MELLADO, C. / PEDRAJAS MORENO, A. / SALA FRANCO, T. *La modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios*. RL 8/1995, pág. 95. En el supuesto de alteración de un convenio de ámbito superior a la empresa, GONZÁLEZ DEL REY, I. op. cit. pág. 102, afirma la existencia de concurrencia de convenios en la que se altera la preferencia del convenio anterior y en la que no tendrá efectividad el principio de norma más favorable.

208 VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *La modificación sustancial…,* op. cit. pág. 63-ss.; VALDÉS DAL-RE, F. *Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva*. RL I/1995, pág. 291-ss.

209 En contra de esta idea parece admitirlo SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *El régimen jurídico de la modificación sustancial…,* op. cit. pág. 43, en la medida en que parece lógico que la modificación de los convenios colectivos de empresa para adaptarlos al ámbito empresarial, se lleve a cabo a través de la revisión *ante tempus*.

210 DURÁN LÓPEZ, F. *El convenio colectivo en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo: las relaciones ley-convenio. El papel de la autonomía individual*. AA.VV. La negociación colectiva. Cuadernos de derecho judicial. Madrid. 1992, pág. 267-ss.

El pacto de modificación no tiene un contenido limitado. El art. 41.2 ET dispone que podrá producirse la modificación de materias como al horario, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración o el de trabajo y rendimiento, "entre otras". Es precisamente esta expresión la que ha llevado al Tribunal Supremo ha admitir la existencia de una elección meramente ejemplificativa por parte del legislador a la hora de incluir las materias susceptibles de modificación[211]. La elección de estas materias no fue una opción casual por parte de aquél, sino que se atendió a su caracterización como condiciones de trabajo difícilmente contratables a nivel colectivo de ámbito supraempresarial, dado que tienen que ver con la organización del sistema productivo y con los poderes de reordenación y dirección del trabajo[212]. Asimismo, se trata de contenidos sobre los que inciden en mayor medida el paso del tiempo y, por ello, de difícil concreción en el momento de la negociación. Pero ello no elimina totalmente la posibilidad de modificar otras materias no englobables en las citadas si se dan los requisitos necesarios para ello. Haciendo uso de apertura, nada obsta para que sean los convenios colectivos los que delimiten el ámbito material del acuerdo, concretando qué materias pueden ser modificadas por la vía del art. 41.2 ET[213]. En este caso, la habilitación del acuerdo de empresa para modificar el convenio no vendrá por la vía legal, sino de manos de la autonomía colectiva.

### 2.1.3. Causas y procedimiento

La modificación de las condiciones de trabajo sólo puede llevarse a cabo cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y siempre que el empresario demuestre que aquella contribuirá a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos, con el objetivo último de favorecer su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda (art. 41.1 *in fine* ET). La necesidad de que se produzca esta relación causa-efecto entre la aparición de las citadas causas y la necesidad de llevar a cabo la modificación demuestra que no

---

[211] STS de 27 de enero de 2002 (A. 3262). Un ejemplo de materias no enumeradas en el art. 41.2 ET y susceptibles de modificación sustancial es la condición más beneficiosa. Así lo entiende el TS, en sentencia de 9 de abril 2001 (A. 5112). En esta línea se pronuncia también SUÁREZ GONZÁLEZ, F. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Puntos críticos*. AL 15/2003, marginal 267. En cambio, la mayor parte de la doctrina considera la enumeración del art. 41.2 ET como un elenco cerrado de materias. Vid. ALFONSO MELLADO, C. / PEDRAJAS MORENO, A./ SALA FRANCO, T. *La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios*, op. cit. pág. 95; GARCÍA MURCIA, J. op. cit. pág. 252; GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *Acuerdos de empresa…,* op. cit. pág. 107; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *El régimen jurídico de la modificación sustancial…,* op. cit. pág. 157; VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *La modificación sustancial…,* op. cit. pág. 94.

[212] VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *La modificación sustancial…,* op. cit. pág. 101.

[213] No obstante, en la practica negocial se observa cómo la tendencia es a concretar el supuesto de hecho que permite la aplicación del art. 41 ET, más que delimitar otras materias diferentes de las enunciadas en el párrafo 2º de este precepto. Vid. sobre este tema el reciente estudio AA.VV. *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas*. MTAS. 2003, pág. 776-ss.

es suficiente con que aquéllas sean alegadas por el empresario, ni siquiera que sean reales en el contexto empresarial, sino que la alteración convencional que se pretende por su concurrencia debe contribuir a la finalidad de garantizar la estabilidad de la empresa y, por consiguiente, del empleo en la misma, a través de mejorar la organización de sus recursos (productivos, personales, etc.) y su posición competitiva en el mercado[214].

Al circunscribirse la aparición de las causas habilitantes de la modificación al ámbito de la empresa, será el empresario el encargado de constatar su existencia, pero serán los representantes de los trabajadores quienes, en las negociaciones previas al acuerdo, los que podrán aportar sus opiniones, no sólo sobre la veracidad de las afirmaciones realizadas por el empresario en este sentido, sino sobre la existencia de la citada relación causa-efecto entre aquellas y la necesidad de modificar las materias convencionales. En este sentido, debe entenderse que el ET, al permitir que durante el período de consultas se discuta sobre "las causas motivadoras de la decisión empresarial", permite negociar, no sólo sobre la existencia real de las mismas, sino sobre la necesidad de que se lleve a cabo la modificación por existir una relación de causalidad entre la causa habilitante y la medida propuesta.

Por lo que se refiere al procedimiento exigido para llevar a cabo el acuerdo modificador[215], el art. 41 ET es parco en este sentido[216], al limitarse a exigir, en su párrafo 3º, el ya mencionado período de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores[217], que finalizará con la emisión de aquél. Ello demuestra la intención del legislador de dotar de suficiente margen a la autonomía negocial para llevar a cabo la concertación del acuerdo de la manera que más convenga a sus intereses.

---

[214] Sobre la interpretación que debe darse a las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y la relación causa-efecto que utilizada por el legislador de 1994 para permitir, no sólo la modificación de las condiciones de trabajo, sino también la movilidad, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, puede consultarse un trabajo anterior. Vid. *Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción a la luz del reformado artículo 52, c) del Estatuto de los Trabajadores*. Temas laborales 51/1999.

[215] En opinión de RIVERO LAMAS J. op. cit. pág. 876, deben entenderse ilegales los acuerdos incluidos en los convenios colectivos a través de los cuales se establecen mecanismos de modificación de condiciones de trabajo distintos de los regulados en el art. 41 ET, debido a la subordinación jerárquica que los convenios colectivos deben a las leyes (art. 85.1 ET).

[216] Algunos autores consideran de aplicación supletoria algunas de las reglas sobre el procedimiento negocial del Título III ET. En este sentido, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *Acuerdos de empresa…*, op. cit. pág. 107. En cambio, nos acogemos a la tesis que, al propugnar la diferencia entre el convenio colectivo y el acuerdo de empresa, elimina toda posibilidad de mezclar ambos regímenes jurídicos, por lo que no le resultarán aplicables a este último, los requisitos que para el convenio exige el Título III ET. Así lo han mantenido, OJEDA AVILÉS, A. *Delimitación…*, op. cit. pág. 264; GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos…*, op. cit. págs. 252-253.

[217] En ocasiones, el TS ha admitido la innecesariedad del período de consultas en aquellos casos en los que exista un acuerdo previo entre la empresa y las secciones sindicales en la misma que haya sido adoptado con mayoría suficiente, por los sindicatos firmantes y que tenga como contenido la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Vid. en particular, la STS de 21 de diciembre de 1998 (A. 1682).

La negociación del acuerdo se llevará a cabo por la dirección de la empresa y por los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, posibilidad dual que debe entenderse extraída de la mención que el art. 41.4.3 ET realiza a las mayorías exigidas para la firma del acuerdo[218]. Como toda negociación, la del acuerdo de modificación debe llevarse a cabo de buena fe[219]. Esta exigencia podría entenderse conectada con las buenas maneras que deben regir todas las actuaciones de concertación social. Por ello también se exige por el ET respecto de la negociación de los convenios colectivos estatutarios y nosotros la extendimos a las actuaciones relacionadas con la administración convencional.

Si la negociación termina con acuerdo[220], se emitirá una resolución conjunta de los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa, que deberá versar sobre la existencia real de las causas habilitadoras de la modificación, la viabilidad de la medida para contribuir a mejorar la situación de la empresa, desde un punto de vista organizativo y de competitivo, si es o no posible evitar o reducir los efectos de la modificación de las materias y cuáles son las medidas que se han considerado oportunas para atenuar las consecuencias que la alteración convencional provocará en los trabajadores.

Junto a este contenido, que incide en poner de manifiesto que la modificación no es una medida irracional sino necesaria para el desarrollo efectivo de la actividad empresarial y en determinar cuáles son las garantías que tienen los trabajadores frente a la medida, aparece necesariamente otro: la regulación de las condiciones de trabajo que han sido objeto de modificación. La negociación entre empresario y representantes legales tendrá como objetivo identificar la materia necesitada de adaptación y proceder a dotarla de un nuevo contenido, acorde con las necesidades empresariales. En mayor o menor medida, las negociaciones sobre la irracionalidad de la medida y las actuaciones a realizar para paliar sus efectos pueden venir influenciadas por el contenido de la nueva regulación, por lo que, en ocasiones, será conveniente determinar en primer término cómo va a quedar regulada la materia objeto de modificación, para con posterioridad, decidir cuáles pueden ser las actuaciones que impidan los efectos adversos que pueda tener sobre los trabajadores o traten de reducirlos, en la medida de lo posible.

---

218 GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos…,* op. cit. págs. 252, puntualiza que los representantes sindicales podrán negociar el acuerdo de modificación siempre que tengan poder bastante.

219 El incumplimiento de este deber puede ser causa de impugnación del acuerdo de modificación, pues se trata del incumplimiento de una formalidad considerada por la Ley como esencial. Vid. en esta línea de opinión las SSTS de 18-9-2000 (A. 8333), de 15-1-2001 (A. 2001) y de 26-6-1998 (A. 5789).

220 La exigencia del período de consultas se impone desde la LET como medio de solventar los inconvenientes derivados de la modificación y para tratar de llegar a un acuerdo negociado en el que ambas partes estén de acuerdo. Esto, unido a la existencia de un deber de negociar, que no sólo se impone a los representantes de la dirección de la empresa sino que también es predicable respecto de los sujetos que representan a los trabajadores, nos hacen inclinarnos por entender ilícita, por contraria a la finalidad de la norma, la total aquiescencia por parte de la representación legal o sindical a los argumentos presentados por la dirección empresarial, solventándose así el período de consultas por omisión. A favor de la licitud de una modificación sustancial que se llevó a cabo por aceptación implícita del delegado de personal de la empresa ante la falta de oposición a la misma, vid. STSJ Murcia de 14 de enero 2002 (AS.430).

Como es fácilmente constatable, la trascendencia de las materias objeto del acuerdo puede provocar enfrentamientos dialécticos entre los negociadores, no sólo en lo que respecta a la viabilidad de alterar el convenio, sino en relación con la nueva regulación de la materia o materias objeto de modificación. En estos casos, la Disposición Adicional Tercera ET prevé expresamente la posibilidad de que los representantes acudan a procedimientos autónomos de solución que se encuentren habilitados en el propio convenio o en su ámbito de aplicación. Deben, por tanto, distinguirse dos posibilidades.

En primer lugar, respecto de los procedimientos habilitados en el propio convenio, los negociadores del acuerdo de modificación pueden acudir para resolver el conflicto tanto a la comisión de administración[221], si el convenio le atribuye esta posibilidad, como a los mecanismos autónomos de solución de conflictos regulados en él[222]. No es necesario que el convenio contenga expresamente la atribución a la comisión paritaria de la facultad de solventar los conflictos que se produzcan en el período de consultas del art. 41 ET. Basta con que se le atribuyan las facultades generales de solventar los conflictos de interpretación y aplicación del convenio, y lo mismo debe predicarse respecto de los procedimientos autónomos regulados en él. En la medida en que tanto aquélla como éstos tienen como función solventar los problemas que puedan surgir en torno a la aplicabilidad del convenio, no vemos inconveniente en que se solucionen los conflictos producidos en el período de consultas, toda vez que surgen por la necesidad de adaptar su contenido a otras realidades y, por tanto, se centran en mejorar su aplicabilidad.

En segundo lugar, respecto de la mención que la Disposición Adicional Tercera hace a los procedimientos autónomos que se encuentren en su ámbito de aplicación, deben entenderse comprendidos tanto los regulados en el nivel interprofesional, tanto estatales como autonómicos, siempre que la empresa se encuentre dentro de su ámbito de aplicación y los acuerdos interprofesionales tengan competencial material para solventar este tipo de conflictos. Así, por ejemplo, el Asec-III permite, como hicieran sus antecesores, utilizar los procedimientos previstos en su articulado para solventar "los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los arts. 40, 41, 47 y 51 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores"[223].

---

221 La comisión paritaria puede intervenir en otras fases del procedimiento de modificación sustancial, como por ejemplo, en la impugnación del acuerdo. Sobre esta posibilidad vid. GUALDA ALCALA,F.J. *La intervención de la comisión paritaria en los conflictos colectivos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo*. Revista de Derecho Social 3/1998.

222 Así lo prevé el CC de la empresa "Fertiberia, S.A." (BOE 31-1-2002, art. 15), que dispone: *"(…) Dichas situaciones (la aparición en la empresa de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción) serán informadas y analizadas previamente con la representación de los trabajadores y sindical, a fin de evaluar tanto las causas que pudieran motivarla, como las consecuencias que se pudieran derivar. En caso de discrepancias, las partes acudirán a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos"*.

223 La utilización del Asec-III para solventar este tipo de conflictos también dependerá de que la empresa haya ratificado o se haya adherido al Asec-II o al Asec-I (dado que aquél amplía el ámbito de aplicación a todos aquellos sectores y empresas que ratificaron o se adhirieron al Asec-II y éste a su vez, a los que lo hicieron al Asec-I), o pertenezca a un sector que lo haya hecho.

La elección de uno u otro cauce se entiende que se encuentra en manos de los sujetos en conflicto, esto es, de los representantes que están imbuidos en el período de consultas. Pero siempre teniendo en cuenta las reglas de coordinación que pueden existir entre unos procedimientos autónomos y otros, como puede ser la exigencia convencional de que la comisión de administración intervenga de modo prioritario y, en caso de desacuerdo, pueda acudirse a cualquier otro procedimiento autónomo, o la obligación que impone el Asec-III de acudir en primer lugar a la comisión paritaria del convenio en cuestión antes de decantarse por utilizar alguno de los procedimientos de solución regulados en su articulado (art. 10).

La trascendencia que el acuerdo va a tener en las relaciones laborales de los trabajadores afectados determina la exigencia de que se plasme por escrito y se le dé publicidad, a efectos de salvaguardar el principio de seguridad jurídica y permitir conocer el contenido del acuerdo de modificación a aquellos que les concierne. El acuerdo surtirá efectos a partir de los treinta días desde su notificación a los trabajadores afectados, los cuales pueden optar entre rescindir su contrato[224], cumplir voluntariamente lo expresado en el acuerdo[225] o impugnarlo judicialmente[226].

### 2.1.4. Requisitos y vigencia del acuerdo modificativo. Garantías

Partiendo de la doctrina mantenida al analizar los acuerdos colectivos, de los que, como hemos dicho, los acuerdos de empresa no son más que una de sus clases, no creemos necesario que se deban reunir los requisitos del TítuloIII ET

---

224 Según explica CRUZ VILLALÓN, J. *La aplicación judicial de la reforma en materia de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*. RL II/1996, pág. 448, la jurisprudencia viene admitiendo la existencia en este caso de una indemnización por daños y perjuicios al trabajador, cuantificada en dos niveles: sin perjuicio apreciable, que no da lugar a percepción de indemnización alguna, con perjuicio simple que permite reclamar la indemnización inferior (art. 41.3 ET) y, con perjuicio grave que habilita a solicitar la indemnización superior (art. 50 ET). En general, sobre las opciones que tiene el trabajador en estos casos vid. el trabajo de SUÁREZ FERNÁNDEZ, A. *Las opciones del trabajador en caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo*. AL II/2003.

225 Se trata de un "negocio unilateral recepticio", según GONZÁLEZ VELASCO, J. *Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y la reforma procesal*. AL 33/1995, marginal 566, que no requiere el consentimiento del trabajador afectado, según la opinión de CRUZ VILLALÓN, J. *El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994*. RL 17-18/1994, pág. 159.

226 A través del procedimiento especial del art. 138 LPL, o de los trámites del conflicto colectivo,sin sometimiento a plazo de caducidad (cfr. SUÁREZ GONZÁLEZ, F. *La modificación sustancial…*, op. cit.marginal 273). Según ha dispuesto la STS de 18 de junio 2001 (A. 6309), "la impugnación de estas decisiones empresariales (de modificación de condiciones de trabajo) puede llevarse a cabo por los trámites de conflicto colectivo, por así ordenarlo expresamente el art. 41.4 del ET, y ello a pesar de que no se cumplan los requisitos procesales establecidos en el art. 151 de la LPL en cuanto a la afectación de intereses generales de un grupo indeterminado de trabajadores. En este caso, no se trata de un conflicto colectivo propiamente dicho, incardinable en las previsiones del RDL de 4 de marzo de 1977, sino de una pretensión, cuyo ejercicio, está referido por la Ley a los cauces de tal modalidad procesal". Puntualiza PÉREZ DE LOS COBOS,F. *Los pactos modificatorios de condiciones de trabajo*. RL 21/1996, pág. 21-ss.), que en el caso de utilizar el proceso de conflicto colectivo para impugnar un acuerdo modificativo, no podría iniciarlo los representantes que hubieren firmado el acuerdo. También advierte la STSJ Comunidad Valenciana de 24-9-2003 (AS.170402), la falta de legitimación del trabajador individual para impugnar la decisión modificativa por el trámite del conflicto colectivo.

para negociar y firmar convenios colectivos estatutarios para que los acuerdos modificativos tengan virtualidad para alterar el contenido convencional. A lo ya dicho nos remitimos. Quizás el mayor problema hubiera venido de la mano de la legitimación para negociar un acuerdo que altera un convenio colectivo estatutario. Pero ello se solventa desde el inicio al exigir el art. 41.4 ET la concurrencia de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos, ampliándose así extraordinariamente las exigencias de legitimación que habían sido requeridas para negociar y firmar el convenio colectivo que se modifica.

En cuanto a su vigencia, el acuerdo de modificación de condiciones de trabajo deberá entenderse unido al convenio colectivo sobre el que incide su contenido, por lo que debe predicarse que su período de vigencia es similar al de éste. No puede extenderse más allá en el tiempo, lo que se constata claramente si se piensa que el acuerdo, desde el momento que contiene una nueva regulación de una materia convencional, se imbrica en el texto del convenio, como si de una cláusula original se tratara.

Ello no implica, por lo demás, que no puedan pactarse acuerdos de modificación de vigencia limitada en el tiempo, dependiendo de la vigencia de las causas habilitantes de la modificación y de las necesidades empresariales[227]. Uno de los problemas que presentan estas modificaciones temporales es el de qué hacer cuando el período de tiempo fijado se extingue. En ese momento, la regulación contenida en el acuerdo colectivo deja de tener aplicación, pero no se contempla en la LET si tendrá como consecuencia una vuelta a la situación que existía antes de la modificación. Dado que el ordenamiento laboral no permite una renegociación de la materia modificada que deja de serlo, la inaplicación del acuerdo de empresa dejaría un vacío regulador. Dado que la finalidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo no es ésta, sino la de hacer más aplicable el contenido convencional y no permitir su desregulación, creemos conveniente que la situación reguladora vuelva a ser como antes de la modificación.

La unión en el tiempo entre el convenio colectivo y el acuerdo que lo modifica determina también que la negociación de uno posterior supone la recuperación por parte de los sujetos colectivos de la autonomía para regular la materia objeto del acuerdo de empresa, sin necesidad de tener que tomar en consideración su contenido, tal y como reconoce el art. 82.4 ET[228]. Bien es verdad que podrá asumirlo como parte del articulado convencional si así lo esti-

---

227 PEDRAJAS MORENO, A. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*. AA.VV. La reforma del mercado laboral (Vades Dal-Re,F. Coord.). Lex Nova. 1994, pag.337.

228 Y también RIVERO LAMAS, J. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo*, op. cit. pág. 875.

man conveniente o negociar un nuevo acuerdo de modificación una vez que el nuevo convenio colectivo inicie su vigencia si quieren conservar la regulación contenida en el acuerdo. Pero para ello deberán iniciar de nuevo todo el procedimiento del art. 41 ET, lo que implica volver a demostrar que existen causas habilitantes, relación causa-efecto, etc.

El acuerdo de modificación goza de similares garantías que las que se predican respecto de los acuerdos de empresa en general, al ser uno de ellos. Más concretamente, por lo que se refiere a la posibilidad de que sea afectado por otro convenio o acuerdo y a su modificación, hemos de incidir en la imbricación que el acuerdo de modificación tiene con el convenio colectivo al que se refiere, de manera que cuando se firma, se incluye en el mismo como si de una cláusula convencional más se tratase. Por ello, se le deben aplicar los mismos principios de no concurrencia y no afectación por un convenio o acuerdo colectivo posterior.

Asimismo, sólo podrá ser modificado por la negociación de un nuevo convenio colectivo que regule la materia plasmada en él y no por la vía ordinaria del art. 41 ET[229]. Pero, nada impide que pueda ser modificado por la vía del art. 41.3 ET[230], en la medida en que tiene una función equivalente a la del convenio colectivo estatutario al que adapta.

## 2.2. Acuerdos de descuelgue salarial

Un segundo supuesto de acuerdos colectivos que permiten adaptar el contenido de los convenios a las necesidades empresariales son los acuerdos de descuelgue salarial, previstos por el Estatuto de los Trabajadores en los arts. 82.3 y 85.3. A través de juego combinado de ambos preceptos, el legislador, consciente de las dificultades que para las empresas en crisis puede suponer la aplicación de los pactos salariales contenidos en un convenio no negociado a nivel empresarial[231], permite inaplicar parte del contenido convencional cuando así lo requieran las empresas que se encuentren en esta situación.

---

229 PÉREZ DE LOS COBOS, F. *La denuncia modificativa empresarial y el principio de condición más beneficiosa*. AL 21/1996,pág. 420; GARCÍA MURCIA, J. últ. op. cit. pág. 254; ALFONSO MELLADO,C. / PEDRAJAS MORENO, A./ SALA FRANCO, T. *La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios*, op. cit. pág. 101. Según esta doctrina, entender la opción contraria podría dar lugar a conductas fraudulentas, en la medida en que se estaría permitiendo ampliar los cauces normales del art. 41 ET al convenio colectivo estatutario, aunque para ello hubiera que superar unos cauces intermedios.

230 SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. últ. op. cit. pág. 59.

231 El pacto de descuelgue sólo es obligatorio en convenios colectivos supraempresariales, aunque también es posible que incluyan en convenios de empresa, pero en tal caso sólo sería cláusulas de adaptación de sus condiciones laborales a las especialidades de ese ámbito productivo, según opinión de GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos de empresa*, op. cit. págs. 265-266.

El acuerdo de descuelgue es otra forma de introducir alteraciones en el texto convencional, ya que serán los representantes de los trabajadores y el empresario los que decidirán que la regulación salarial del convenio no les resultará aplicable, fijando en su lugar otras condiciones salariales que les resulten más favorables[232] y que habrán de ser no sólo diferentes, sino inferiores a las que se derivarían de su aplicación estricta[233]. Dichos acuerdos presentan la misma naturaleza reguladora que los de modificación sustancial, en el sentido de que lo que las partes acuerdan es inaplicar una regulación y adoptar otra, rompiendo así con el régimen general establecido, por lo que podemos predicar respecto de ellos la mismas conclusiones que las mantenidas respecto de los acuerdos de modificación sustancial, esto es, la de afirmar su naturaleza de acto de administración.

Se persigue así un objetivo idéntico al buscado con la adaptación del contenido convencional por exigencias de la demanda; esto es, posibilitar la creación de pactos de adaptación de lo convenido a las necesidades empresariales, en este caso circunscritos al régimen salarial. La situación económico-financiera de las empresas puede ser entendida como un elemento diferenciador de las distintas organizaciones empresariales. Por ello, la fijación en los convenios de un régimen salarial aplicable a todas las empresas que se engloben en su ámbito de aplicación puede provocar reacciones adversas en empresas que se encuentren atravesando una crisis económica[234], de ahí la necesidad de introducir en los convenios pactos que permitan adaptarlos a las especificidades de las empresas a las que se aplica, aunque éstas sean de índole económica. El acuerdo de descuelgue tiene, así, como finalidad evitar que la estabilidad económica de la empresa pueda verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial previsto en el convenio, tratándose de evitar que la empresa funcione a pérdidas[235].

---

232 Las cláusulas de descuelgue permiten que las condiciones salariales establecidas en un convenio de empresa no se apliquen a determinadas empresas en atención a su situación económica, lo que, en opinión de GARRIDO PÉREZ, E. *Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria*. RL I/1995, pág. 371, viene a dar carta de naturaleza a la disponibilidad "in peius" en materia salarial, en relación con el contenido en el convenio superior aplicable, a costa de erosionar la eficacia y vinculabilidad de éste. El porqué de la introducción de los descuelgues en el ámbito de la empresa ha sido fijado por SANGUINETI RAYMOND, W. *La inaplicación del contenido parcial del convenio colectivo*. Valencia. Tirant Loblanch. 2000, págs. 147-148, en los límites que la peculiar estructuración que el tejido productivo impone a la adopción de un sistema descentralizado de negociación colectiva. Dentro de una realidad empresarial como la nuestra, que se caracteriza por el predominio de la pequeña y mediana empresa, resulta inviable la atribución de un rol preeminente como fuentes de regulación a los convenios colectivos de empresa; lo que se requiere es la presencia mayoritaria de los convenios de sector, quedando la negociación empresarial en principio limitada a la atención de las necesidades específicas de aquellas cuyas singulares dimensiones (y particularidades, añadimos nosotros, como la existencia de una inminente crisis empresarial que permite la inaplicación en dicha empresa de las condiciones salarial previstas en un convenio de ámbito superior) lo permitan o lo harían aconsejable

233 GONZÁLEZ ORTEGA, S. *La reforma de la negociación colectiva*. AA.VV. La reforma de 1994. Madrid. Marcial Pons. 1994, pág. 346.

234 GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos de empresa*, op. cit. pág. 260-261.

235 ALBIOL MONTESINOS, I. *Los acuerdos de empresa*. AA.VV. Estructura de la negociación colectiva. MTSS. 1996, pág. 93, admitiendo, incluso, este autor que a este acuerdo se le puedan fijar efectos retroactivos coincidentes, por ejemplo, con la fecha de entrada en vigor del régimen salarial previsto en el convenio.

El art. 82.3 ET prescribe que serán los convenios de ámbito superior a la empresa los que establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial contenido en él a las empresas cuya estabilidad económica pueda verse dañada por ello[236]. En el caso de que dichas previsiones no hayan sido negociadas e incluidas en el convenio, deberá existir un acuerdo en dicho sentido y si éste no se produce, será la comisión paritaria la que deba decidir sobre el particular.

De este modo, el legislador remite, en primer lugar, a la negociación colectiva la regulación de las cláusulas de descuelgue, que pueden ser de contenido muy variado, como consecuencia de amplitud que el ET confiere a la autonomía colectiva en este tema. Será el convenio colectivo el que fijará las condiciones del descuelgue, los plazos de adopción de los acuerdos y todos aquellos aspectos procedimentales que se estimen necesarios para hacer efectiva la inaplicabilidad del régimen salarial general, como pueden ser el período en el que debe entenderse factible el descuelgue, los mecanismos de control y la fijación de un régimen salarial alternativo, así como, en su caso, la forma en la que deberá producirse de nuevo la aplicación de las condiciones generales del convenio supraempresarial.

Y, sólo para el supuesto de que no exista previsión al respecto, bien porque nos hallemos ante convenios anteriores a la reforma de 1994[237], que introdujo esta obligación, bien porque los negociadores convencionales no se hubieran hecho eco de las previsiones legales[238], o bien porque la cláusula de descuelgue sea incompleta o contenga previsiones difíciles de cumplir[239] se establece una regulación legal subsidiaria, la que determina la inaplicación salarial por la vía del acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Como se desprende del art. 82.3 ET la tipología de los acuerdos que permiten la inaplicación del régimen salarial fijado en el convenio supraempresarial es variada. Por un lado, pueden ser emanados siguiendo los parámetros regulados en el cláusula de descuelgue que contiene el convenio y, por otro, pueden ser adoptados por los representantes de los trabajadores y el empresario, cuando falten previsiones en este sentido en el convenio colectivo correspondiente, lo que delimitará el contenido del acuerdo.

---

236 La consecución del procedimiento creado por vía convencional condiciona las posibilidades de reclamación, en la medida en que, cuando los trabajadores no estén de acuerdo con el descuelgue porque éste se considere desfavorable, no podrán reclamar sus créditos salariales contra la empresa en tanto no transcurran los plazos fijados por el convenio colectivo. Así lo estiman las SSTSJ Baleares de 12-3-2002 (AS. 175874), y de 2-9-2002 (AS. 3483 y 6826).

237 BAYLOS GRAU, A. *"Cláusulas de descuelgue" en la negociación colectiva*. RL II/1994, pág. 334.

238 En opinión de GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos de empresa*, op. cit. pág. 263, la citada regla, si bien en un principio pudo actuar como norma transitoria, actualmente juega como norma de refuerzo.

239 STSJ Andalucía/Sevilla 14-7-1999 (AS.3746).

Pero no se terminan en ellos las posibilidades de inaplicar el régimen salarial, por cuanto el acuerdo de descuelgue no es la única vía habilitada por el ordenamiento para llevar a cabo la labor de adaptación convencional, sino que ésta también puede llevarse a cabo a través de otros procedimientos o vías que pueda regular el convenio e incluso a través de la comisión paritaria en el supuesto de que no exista acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario.

El acuerdo de descuelgue no tiene por qué regir de forma indefinida para todo el tiempo en el que se mantenga vigente el convenio colectivo supraempresarial. Dado que no existe ninguna restricción legal al respecto, queda en manos de los sujetos legitimados para adoptar la decisión de inaplicar el régimen salarial la determinación del plazo en el que rige el acuerdo de descuelgue. Este puede concurrir en paralelo con la vigencia del convenio colectivo de referencia o fijar un período de vigencia inferior. En el primer supuesto, la inaplicación salarial finaliza cuando expira el convenio colectivo supraempresarial; en el segundo, lo hace cuando llega el término fijado en el acuerdo de descuelgue.

Esta última posibilidad de hacer aplicable el acuerdo de inaplicación por un período inferior al establecido para el régimen salarial general puede comportar el interrogante de determinar qué se ha de aplicar cuando finaliza la vigencia del acuerdo de descuelgue. Si se considera el hecho de que éste no es más que el resultado de unas negociaciones en las que los representantes de los trabajadores y el empresario, o la comisión paritaria, en su defecto, llegan al acuerdo de no aplicar el régimen salarial general en la empresa durante un período de tiempo especificado, lo normal es admitir que cuando finalice la vigencia de dicho pacto vuelvan a ser de aplicación las condiciones laborales que se deberían haber aplicado en la empresa en el supuesto normal de ausencia de dificultades económicas, concretamente, las salariales, del convenio colectivo supraempresarial.

Por lo que respecta a la posición que el acuerdo colectivo de empresa ostenta sobre el convenio colectivo que se encarga de adaptar, el hecho de que implique la inaplicación a las empresas en dificultades de determinadas condiciones laborales, no significa, a priori, que su posición sea de superioridad respecto de él. Si bien es cierto que los acuerdos de descuelgue trastocan un elemento importante del convenio como es la eficacia general[240], al excluir de su ámbito de aplicación a empresas que en principio, deberían encontrarse vinculadas por los pactos que en él se contienen, no es menos cierto que los acuerdos dimanan de previas previsiones convencionales.

---

[240] GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos de empresa,* op. cit. pág. 264; GALIANA MORENO, J. M. *La eficacia de los convenios colectivos en el Derecho español del Trabajo*. AA.VV.La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. MTAS. Madrid. 2003, pág. 64. En opinión de CASAS BAAMONE, M. E. *"Descuelgue" salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses.* RL I/1995, pág. 23, el descuelgue es un ejemplo más de los instrumentos introducidos por la reforma de 1994 para suavizar el rigor de la eficacia general de los convenios colectivos.

En supuestos normales, por exigencias de los arts. 82.3 y 85.3 ET, los convenios colectivos serán los que contendrán los pactos de inaplicación, a través de los cuales se fijan compromisos de adaptación del régimen salarial general a las necesidades de las empresas en crisis. Por tanto, la adopción de los acuerdos de descuelgue sólo viene a ejecutar una previsión convencional, a cumplir una obligación que asumieron los sujetos colectivos cuando negociaron el convenio, por lo que no puede decirse sino que este tipo de acuerdos colectivos de adaptación suponen una manifestación más de la ejecución convencional. No puede entonces predicarse su naturaleza prevalente respecto del convenio. Otra cosa serán los efectos concretos que tenga sobre la regulación que contiene éste en materia salarial. Junto con el efecto obvio de inaplicación de la citada condición laboral a una empresa que se encuentra en el ámbito de aplicación del convenio, el acuerdo conllevará una nueva regulación del salario, sustituyendo parcialmente la regulación contenida en el convenio[241], aunque sólo sea en el ámbito empresarial que se descuelga. Pero en la medida en que tales efectos fueron previstos por los sujetos negociadores a la hora de regular el pacto de descuelgue, la eliminación del régimen general respecto de una concreta empresa debe entenderse encaminada a contribuir a la flexibilidad y mejor aplicabilidad del convenio en un ámbito inmerso en un clima de dificultades económicas.

Por el contrario, cuando el acuerdo de descuelgue salarial deriva de un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, como consecuencia de la falta de previsión en el convenio de la cláusula de inaplicación de esta concreta condición laboral, la incidencia del citado acuerdo sobre éste es mucho más trascendente, en la medida en que nos encontramos con un acuerdo de injerencia no previsto por los negociadores en el momento de elaboración del convenio. En este caso, sí podría entenderse que el acuerdo colectivo tiene una posición de prevalencia sobre éste, admisible en la medida en que se encuentra regulado por vía legal (art. 82.3 ET). Lo que sí dudamos es de su virtualidad para ser entendido como instrumento de gestión convencional, en la medida en que no ha sido querido por los sujetos que negociaron el convenio, sino impuesto por el legislador.

Por lo que respecta a la intervención de la comisión paritaria, el art. 82.3.3 ET le confiere un papel dirimente en el supuesto de que se produzcan controversia a los largo del procedimiento de descuelgue. Concretamente, la LET permite su intervención en dos supuestos concretos: para determinar si se quiere llevar a cabo la inaplicación del régimen salarial o no y para eliminar las discrepancias que puedan surgir a la hora de configurar el nuevo régimen salarial aplicable a la empresa que se ha descolgado. No obstante, nada impide que la comisión paritaria pueda solucionar otros conflictos más allá de los mencionados, si así se prevé en el convenio colectivo, dada la amplitud, que ya hemos predicado, con la que el ET le atribuye los poderes de regulación a la autonomía colectiva.

---

[241] GALIANA MORENO, J. M. *La eficacia de los convenios colectivos en el Derecho español del Trabajo*, op. cit. pág. 63.

Del mismo modo, tampoco puede predicarse, a priori, la naturaleza ejecutiva de todos los acuerdos sobre descuelgue salarial emanados de la comisión paritaria en respuesta a la habilitación que para ello le atribuye el art. 82.3.3 ET, en defecto de acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario sobre la inaplicación, cuando tampoco existe pacto en convenio superior a la empresa. Las competencias de este órgano no pueden ceñirse a la función de resolución de conflictos, dado que es posible que la comisión negociadora, a la hora de establecer las condiciones y procedimientos por los que se podría no aplicar el régimen salarial pueden atribuir, en uso de su autonomía negocial, otras facultades que tengan que ver con el descuelgue. Así, los convenios colectivos pueden atribuir a la comisión paritaria facultades para delimitar si existen o no en una determinada empresa las causas necesarias para que se produzcan la inaplicación[242], en caso de que los negociadores no tengan a bien delimitarlas inicialmente en el convenio, o para adoptar por sí mismas el acuerdo de descuelgue y la fijación del nuevo régimen salarial[243].

La posibilidad de atribuir a la comisión paritaria la facultad de decidir si existen o no las causas que permiten la inaplicación salarial en una concreta empresa, plantea una especial problemática referida a la posibilidad de que la comisión paritaria no se encuentre constituida en la empresa, por falta de representantes en la misma. En este caso, la intervención del citado órgano se encuentra prevista en el convenio como único procedimiento a seguir para llevar a cabo el descuelgue. Pero si por causas ajenas a la empresa, la comisión no ha podido constituirse, es obvio que no podrá formalizar un acuerdo de inaplicación salarial. En estos casos, debemos acudir a las previsiones del art. 82.3.3 ET, aplicable para los convenios carentes de cláusula de inaplicación, el cual habrá de aplicarse también en aquellos otros supuestos en los que ésta sea incompleta o contenga una exigencia imposible de cumplir por circunstancias independientes de la empresa afectada[244]. En aplicación del citado precepto, el acuerdo de inaplicación salarial deberá provenir de la negociación entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Como puede observarse, la naturaleza de las funciones que la comisión paritaria puede desempeñar en este ámbito, bien resolución de discrepancias que impidan llegar a un acuerdo del descuelgue o bien regulación de aspectos que tengan que ver con el procedimiento mismo de inaplicación o con la

---

[242] CC estatal para las empresas organizadoras del juego de bingo (BOE 20-11-1999, art. 76); CC estatal para el ámbito de las residencias privadas de la tercera edad y asistencia social (BOE 27-2-2001, art. 45); CC estatal de estaciones de servicio (BOE 13-2-2002, art. 51).

[243] Es competente para decidir el descuelgue, sin necesidad de que exista discrepancia al respecto entre los representantes de los trabajadores y el empresario, la comisión paritaria de los siguientes convenios: CC estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE 18-10-1999, art. 26); CC estatal para el sector de farmacia (BOE 10-7-2000, art. 28); CC estatal para el sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 11-7-2000, art. 14); CC estatal de las empresas de seguridad (BOE 20-2-2002, art. 83).

[244] STSJ Andalucía/Sevilla de 14-7-1999 (AS.3746).

pertinencia de llevarlo a cabo, no puede ser delimitada a priori, sino que dependerá de cuál sea la regulación convencional del descuelgue, e incluso de otros factores, como pueden ser el tipo de decisión que da lugar al descuelgue, convencional o legal, o el contenido del acuerdo emitido por el órgano paritario.

## 3. La adaptación del contenido convencional a las nuevas regulaciones legislativas y reglamentarias

### 3.1. Legalidad y finalidad de la adaptación

El replanteamiento de los términos convencionales puede resultar también necesario por la modificación de la legislación que estaba vigente en el momento de la negociación y firma del convenio. Con el objetivo de salvaguardar el acuerdo, conservando sus plenos efectos y su integridad, los agentes sociales introducen en su articulado cláusulas que permiten adaptarlo a las nuevas regulaciones legislativas y reglamentarias que pudieran ocasionarse durante su vigencia. La consecuencia de estos compromisos es, una vez más, la alteración de los términos pactados originariamente en el convenio.

La finalidad que se persigue con la estipulación de este tipo de pactos es la de tratar de impedir que determinados avances normativos que se producen vigente el convenio, puedan producir la ilegalidad de su contenido, y, por consiguiente, su inaplicación al ir en contra de unas regulaciones legales o reglamentarias que se han promulgado con posterioridad a su firma y que sin duda le afectan. Con ello se intenta salvaguardar el texto convencional[245].

Según tuvo ocasión de exponer el Tribunal Constitucional, en la sentencia 210/90, de 20 diciembre, emitida con ocasión precisamente de un supuesto de promulgación de una norma legal que afectaba a lo dispuesto en los convenios colectivos negociados con anterioridad (la Ley 4/1983, de 29 de junio, que modificaba la jornada máxima[246]), del art. 37.1 CE no emana ni deriva el supuesto derecho a que lo establecido en convenio colectivo permanezca inalterado y sea inmune a lo establecido en la Ley posterior hasta el momento en que el convenio pierda vigencia.

Por ello, entendemos que ha de resultar permitida la concreción de pactos que permitan la actualización convencional para contrarrestar, en la medida de lo posible, el impacto que una modificación legal pueda tener en el

---

[245] COLIN, N. *Conventions et Accords collectifs de Droit social à l'épreuve du temps*, op. cit. pág. 49.

[246] La STC 210/1990, citada, permitió la modificación de los convenios colectivos vigentes en ese momento para adaptar la citada materia a la nueva ordenación de la jornada de trabajo, prevaleciendo la nueva jornada mínima legal sobre la eventualmente superior pactada en el convenio colectivo.

marco regulador plasmado en el convenio colectivo. La legalidad de esta práctica se salvaguarda, precisamente, por la importancia que tiene el hecho de que los pactos de adaptación convencional se encuentren incluidos en el convenio. A pesar de que la consecuencia inmediata de éstos es la alteración de las materias inicialmente fijadas por la comisión negociadora, la amplitud del poder regulador de la autonomía colectiva permite negociarlos e incluirlos como parte del convenio colectivo. Al incluirlos en él, se puso de manifiesto que la intención de los negociadores era obtener un convenio cuya aplicabilidad no naufragase por el devenir del tiempo, permaneciendo útil y aplicable incluso en el supuesto de transformaciones legales o reglamentarias que incidieran sobre las materias reguladas. Es precisamente esta finalidad la que configura a la actuación adaptadora como perteneciente a las labores de administración y pone de relieve la inquietud de los negociadores por aplicar, en el ámbito en el que el convenio despliega efectos, las normas más favorables, aunque sean posteriores al momento de concertación convencional.

### 3.2. Requisitos y tipología

La adaptación se produce transformando la materia sobre la que incide la nueva regulación legal. Para ello, lo habitual será llevar a cabo una nueva regulación para hacerla acorde con las normas vigentes[247]. Es éste un claro ejemplo de que dentro de las labores de administración del convenio han de llevarse a cabo, en ocasiones, labores reguladoras[248].

Pero para que realmente sea considerada como una actividad de mera gestión del convenio, la adaptación ha de producirse teniendo en cuenta las previsiones convencionales, es decir, las instrucciones fijadas en la cláusula que permite la adaptación. Por ejemplo, los legitimados para solicitarla[249] y para

---

[247] Vid. en este sentido, el acuerdo de la comisión negociadora del CC de la empresa "Elcogás,S.A." (BOE 5-6-2002), que procede a la adaptación del mismo *"a las modificaciones introducidas por la Ley 24/2001"*, por lo que se acuerda que *"el régimen aplicable a la situación asimilable a la jubilación se sustituye oír el de prestación correspondiente a la jubilación"*. En similar sentido se manifiesta el CC estatal para las Entidades de Seguros, reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE 19-11-2004, D.A.III): *"Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, ambas Representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso a la adaptación del Convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas"*.

[248] Como lleva a cabo, por ejemplo, la comisión paritaria del CC autonómico de la enseñanza privada (País Vasco), al adaptar el convenio a las exigencias legales y organizativas del primer ciclo de ESO, creando un nuevo complemento específico para aquellos profesores de EGB que impartan clase en cursos de ESO (BOPV 11-11-1996).

[249] Si son los propios sujetos colectivos que negociaron el convenio o un órgano de administración, como puede ser la comisión paritaria, o si solicitan la revisión los primeros y el segundo asume la facultad de adaptar la regulación. La primera opción la ha asumido el CC interprovincial de la empresa "Central Nuclear de Almaraz" y su personal de actividad eléctrica (BOE 17-1-2002, art. 4), que dispone: *"se podrá solicitar la revisión del presente convenio colectivo por cualquiera de las partes, si durante la vigencia o prórroga del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa"*. En la misma línea vid. CC Diario El País (BOE 23-9-2002, rt.6); CC de la empresa Control de Montajes industriales CYMI, S.A. (BOE 24-9-2002, art. 6).

llevarla a cabo[250], las actuaciones a seguir[251], o las materias que se permite replantear. El convenio colectivo se erige así en conformador y delimitador de la amplitud de la función de adaptación, de manera que los legitimados para llevarla a cabo no podrán excederse de los límites fijados en él. De hacerlo, no estaríamos ante una facultad de gestión del convenio, por cuanto se estarían realizando actuaciones no queridas ni permitidas por los negociadores.

En su labor, los encargados de llevar a cabo la transformación de los términos convencionales, sean los sujetos colectivos o el órgano de administración[252], solamente pueden analizar lo convenido e introducir las modificaciones estrictamente necesarias para que la regulación pueda ser entendida como coherente respecto de las nuevas regulaciones legislativas y reglamentarias. En ningún caso, podrá introducir ningún pacto complementario a la nueva regulación que no estuviera presente en la redacción originaria de la cláusula adaptada.

Normalmente, la determinación de si la adaptación de la regulación convencional a una nueva regulación legal o reglamentaria entra dentro o no de los cauces administradores solamente puede determinarse cuando la comisión o, en general, el órgano encargado de la adaptación, haya culminado su encargo. Sólo en dicho momento podrá juzgarse si, al cumplirlo, se ha sujetado al mero acto de trasladar al clausulado del convenio el contenido de las normas de superior rango y acatamiento imperativo, o si ha sobrepasado los límites que definen el marco de su actuación válida, creando nuevas reglas vinculantes[253].

Por otra parte, cuando la adaptación convencional resulte de tal envergadura que haga necesario que los sujetos colectivos vuelvan a reunirse y alcanzar una nueva regulación coherente con las novedades legislativas o reglamentarias, la previsión contenida en el convenio de proceder a una revisión parcial habrá de entenderse como una invitación a una renegociación de las cláusulas que puedan resultar afectadas por las nuevas regulaciones laborales[254].

---

250 De nuevo pueden ser la totalidad de los sujetos que conformaron la comisión negociadora o un órgano de administración del convenio, como puede ser la comisión paritaria. Esta segunda opción la ha adoptado el CC de la empresa "Carril España, S.A." (BOE 24-9-2002, art. 8), que señala entre las funciones del citado órgano: *"En caso de que durante la vigencia de este Convenio, se promulgara una nueva regulación legal de la comisión paritaria, la comisión se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este Capítulo (*el que regula este órgano de administración) *a la nueva legislación"*. También tiene competencias en este sentido la comisión paritaria del CC de las empresas "Primera Plana, S.A.", "Gráficas de Prensa diaria, S.A." y otras empresas del grupo (BOE 6-6-2000, art. 5).

251 *"Si durante la vigencia de este convenio se promulgara alguna norma que pudiera afectar sustancialmente a lo pactado, las partes deberán reconsiderar si cabe tal modificación, manteniendo lo pactado o por el contrario, ha de revisarse el convenio colectivo en su conjunto":* CC de la "Cía. Trasmediterránea, S.A." y su personal de flota (BOE 10-2-2003, art. 2. 2 y 3 bis).

252 CC estatal de estaciones de servicio (BOE 2-2-2000, D.T.2ª); CC estatal de autoescuelas (BOE 11-2-2000, art. 24); CC estatal de la "Agencia estatal Tributaria" (BOE 18-5-2000, art. 3.2.f); CC de las empresas "Primera Plana, S.A.", "Gráficas de Prensa diaria, S.A." y otras empresas del grupo (BOE 6-6-2000, art. 5).

253 STSJ Baleares de 3-2-2000 (AS. 393).

254 De hecho ha sido esta opción de proceder a la negociación de una nueva condición de trabajo a través de una nueva comisión negociadora, la que se ha seguido en los siguientes acuerdos, que tenían como objetivo la implantación de un nuevo complemento salarial en el convenio, impuesto por una norma autonómica. Así vid. Acuerdos sobre comple-

La tipología de las cláusulas que fijan las pautas a seguir en caso de modificación de la legislación aplicable a las materias convencionales puede ser de lo más variado, aún cuando algunas pueden presentan problemas, derivados sin duda de la falta de regulación legal en nuestro país en este sentido. No obstante, pueden fijarse, a modo de guía, qué parámetros debe tener en cuenta la autonomía colectiva a la hora de incluir en los convenios colectivos este tipo de cláusulas de adaptación[255].

Los negociadores pueden regular compromisos que permitan replantear los términos convencionales en el caso de que se produzca la modificación de las normas legales vigentes en el momento de su firma y aplicables a las materias negociadas, con compromisos del siguiente tenor:

-"*las partes se comprometen a actualizar los contenidos convencionales ante la promulgación de nuevas normas legales o reglamentarias que puedan incidir sobre ellos*".

-"*se podrá solicitar la revisión del presente Convenio por cualquiera de las partes, si durante a vigencia o prórroga del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa*"[256].

No obstante, el pacto de revisión no tiene por qué circunscribirse la aparición de nuevas normal legales, sino que también puede regularse con vistas a la posible negociación de otros acuerdos colectivos posteriores, como pueden ser acuerdos colectivos, adoptados por los sujetos que conformaron la comisión negociadora o por la comisión de administración[257]. En esta misma

---

mentos salariales correspondientes a las Comunidades autónomas de Galicia, Castilla-La Mancha y del Principado de Asturias (BOE 17-11-2000), Murcia y Madrid (BOE 2-7-2000), La Rioja (BOE 7-7-2000). La Comunidad Autónoma Valenciana y a la Foral de Navarra (BOE 11-1-2001), a la Comunidad Autónoma de Canarias y a la región de Murcia (BOE 27-2-2000), todos ellos remitidos por la Comisión Paritaria del IV CC de Empresas de enseñanzas privadas sostenidas total o parcialmente con Fondos públicos, en los que el citado acuerdo es adoptado por los representantes de ambas partes. Aunque en los acuerdos no se señala que éstos alcancen la legitimación necesaria para que puedan entenderse como parte integrante del convenio, la Dirección General de Trabajo procede a su publicación como si lo fueran. La no constatación por parte de este organismo de la existencia en las partes negociadoras del acuerdo de la legitimación necesaria para ello y su publicación como convenio colectivo estatutario puede provocar importantes distorsiones a la hora de atribuir la verdadera eficacia que debe corresponderle.

255 Algunos de estos pactos se están regulando por la autonomía colectiva francesa, como lo demuestra el estudio que sobre el particular se contiene en la obra de COLIN, N. *Conventions et Accords collectifs de Droit Social à l'épreuve du temps,* op. cit. pág. 49-ss.

256 CC interprovincial de la empresa "Central Nuclear de Almaraz" y su personal de actividad eléctrica (BOE 17-1-2002, art. 4), ya citado.

257 CC estatal de Centros de educación universitaria e investigación (BOE 22-2-2000, art. 20). Vid. en particular, el acuerdo de la comisión paritaria del CC autonómico del personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla-León (BOCyL 18-12-2000), que lleva a cabo la adecuación del sistema de clasificación profesional como consecuencia del desarrollo del Plan de empleo del personal informático al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma. También puede citarse el acuerdo de la comisión paritaria del CC autonómico de la empresa CEIPSA (Cantabria) (BOC 18-8-2000), el cual, con ocasión de las transferencias en materia de transporte por carretera, procedió a la modificación de las categorías profesionales del CC para poder homologar las del personal transferido.

línea, también la concertación de Acuerdos Interprofesionales que regulen materias trascendentes[258], como los de Negociación Colectiva (AINC)[259] o los de solución de conflictos (ASEC), darán lugar a una actualización del convenio, siempre que estas materias también formaran parte él[260].

Asimismo, pueden tenerse en cuenta el advenimiento de disposiciones de nivel superior que vendrían a afectar al sistema convencional establecido[261]. Estos pactos pueden introducirse, por ejemplo, en los convenios de empresa, con el siguiente tenor: "*las partes se obligan a reencontrarse para introducir en el convenio aspectos más favorables regulados en un convenio sectorial posterior*".

Ello permitiría la introducción en el ámbito empresarial de materias no reguladas en el convenio de empresa o que la regulación de condiciones más ventajosas para los trabajadores en un convenio de ámbito superior pudiera ser introducida en el ámbito empresarial, algo imposible por la previsión del art. 84.1 ET y que sí permitiría la citada cláusula de adaptación.

En nuestra opinión se hace necesario introducir en los convenios colectivos cláusulas de salvaguardia del tenor de las citadas o con otra dicción, pero con el mismo espíritu, que permitan alterar lo pactado en el supuesto de modificación de la legislación que estaba vigente en el momento de su negociación y firma.

Las alteraciones legislativas no han de ser de un tenor importante para que puedan producir la alteración de lo convenido. Serán los sujetos colectivos los que a la hora de regular el pacto de adaptabilidad determinen el alcance que tienen que presentar las modificaciones para dar lugar a la necesidad de alterar el convenio. Con una doble posibilidad:

---

258 Concretamente, el CC estatal de estaciones de servicio (BOE 2-2-2000, D.T.2ª) dispone la posibilidad de revisar el convenio colectivo "*teniendo en cuenta los avances legislativos, Pacto Confederal por el Empleo, la estructura de la negociación colectiva y las necesidades del sector*".

259 Vid. como ejemplos en este sentido, los acuerdos de adaptación al III ANFC realizados por la comisión negociadora del CC estatal del corcho (BOE 16-8-2001) y la comisión negociadora del CC estatal de derivados del cemento (BOE 12-12-2001).

260 Tal y como ha ocurrido en el CC estatal de estaciones de servicio (BOE 2-2-2000), que establece expresamente, en su DT2ª, que "*durante la vigencia del presente Convenio, las partes firmantes adquieren el compromiso, mediante la Comisión Mixta, de proceder a la revisión de la estructura del actual Convenio y a la modernización y actualización de sus contenidos, teniendo en cuenta los avances legislativos, Pacto Confederal para la Estabilidad en el Empleo, estructura de la negociación colectiva y las necesidades del sector, mediante la adhesión inmediata al II Acuerdo de Formación Continua y a las novedades producidas en la legislación de prevención de riesgos laborales*".

261 Así lo establece el CC de la empresa "Irisbus Ibérica, S.L." (BOE 8-2-2000), el cual regula que si durante la vigencia del convenio se produjera la negociación y firma de un convenio estatal estatutario la comisión de administración está facultada para decidir su aplicación o no en el ámbito del convenio para aquellas materias no reguladas en el mismo.

a) Regular una posibilidad genérica de revisión de los pactos, independientemente de lo trascendente de reforma legal, como por ejemplo:

*"será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el convenio pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que por disposiciones legales de rango superior se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en las normas"*[262].

b) O que se reserve la facultad de adaptar sólo para evoluciones legales, convencionales o contenidas en acuerdos colectivos que tengan una especial incidencia en el convenio. Se englobarían aquí aquellos pactos que únicamente permitieran el replanteamiento de lo regulado cuando las nuevas disposiciones normativas o emanadas de la autonomía colectiva se consideraran más favorables que las originarias o introdujeran mejoras en cómputo anual que resultasen superiores a las del convenio. Así por ejemplo, estarían en esta línea pactos de adaptación como los siguientes:

-"*En el supuesto de que por disposición legal de rango superior, se estableciesen condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán ser revisadas para adecuarlas a la legislación vigente".*

-"*Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se otorguen mejoras en cómputo anual que resulten superiores al convenio"*[263].

Junto a la opción abierta a las partes negociadoras del convenio para que establezcan cláusulas genéricas de revisión parcial, también es viable la inclusión en el convenio de compromisos de alteración mucho más concretos. Pueden detallarse qué concretas leyes o reglamentos posibilitan la adaptación del contenido convencional[264], y también qué materias son susceptibles de

---

[262] CC "Diario el País" (BOE 23-9-2002, art. 6).

[263] CC de la empresa "Oerlikon Soldadura, S.A." (BOE 7-8-2002, art. 5): "*El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable; y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría. En el supuesto de que por disposición legal de rango superior, se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el trabajador*". En la misma línea, ver CC estatal para la industria del calzado (BOE 29-8-2002, art. 3).

[264] Por ejemplo, el CC de la empresa "Fertiberia, S.A." (BOE 25-1-2000), establece, en su D.A.5ª, que "*en el supuesto de que el desarrollo normativo del Real Decreto 1254/1999, sobre Accidentes Graves, modificara la regulación establecida en este convenio sobre el Equipo de Primera Intervención, se analizará en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud para su adaptación, con posterior remisión a la Comisión Mixta para su ratificación*". Otro ejemplo lo encontramos en el CC estatal de Centros de educación universitaria e investigación (BOE 22-2-2000, art. 20), que permite la actualización de la regulación convencional sobre el trabajo a tiempo parcial "*en el supuesto de que modifique normativamente la actual regulación del contrato a tiempo parcial del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre*".

actualización[265]. Sólo cuando las innovaciones legislativas o reglamentarias coincidan con las previsiones convencionales, se podrá entender admisible la adaptación del convenio en dicho sentido.

## 3.3. Problemática y límites

### 3.3.1. Supuesto en los que el convenio contiene una mención genérica a la posibilidad de realizar la adaptación por la promulgación de nuevas normas legales o reglamentarias

En la práctica, el problema se producirá en aquellos supuestos en los que los agentes sociales hayan estipulado la posibilidad de adaptar el contenido del convenio a las nuevas regulaciones que se introduzcan en el ordenamiento jurídico, pero no hayan especificado si dicha adaptación resulta obligatoria o sólo es permitida para el caso de que exista acuerdo, tanto en llevar a cabo la actividad como en la nueva dicción y contenidos de la cláusula o cláusulas convencionales a modificar. En todo, serán las innovaciones introducidas por las nuevas regulaciones legales y reglamentarias las que determinarán el grado de voluntariedad con el que cuentan los negociadores convencionales a la hora de decidir si adaptar o no el convenio a las previsiones que aquéllas han introducido en el ordenamiento jurídico.

En este punto, creemos que la respuesta al interrogante debe basarse en el carácter de derecho absoluto o dispositivo de la norma promulgada durante la vigencia del convenio y que incide sobre alguno de sus contenidos

Si el contenido de las innovaciones son normas de derecho necesario no tendría sentido que las partes colectivas se opusieran a dicha adaptación si así lo requiere cualquiera de los sujetos colectivos legitimados para negociar, ya que, en todo caso, se aplicarían las normas de derecho necesario al jugar el principio de jerarquía de fuentes, por lo que la adaptabilidad se configura de alguna manera como obligada, más que obligatoria.

En cambio, cuando las normas legales o reglamentarias publicadas con posterioridad a la entrada en vigor del convenio no sean normas de derecho absoluto, ha de resultar permitido que los firmantes del convenio puedan reunirse y discutir sobre la incidencia de las nuevas normas legales y reglamentarias a fin de decidir si efectivamente desean modificar el convenio para adaptarlas a éstas.

---

[265] En la práctica negocial, las materias con mayor índice de actualización por introducción de novedades legislativas, son de orden económico. Por ejemplo, el CC de la empresa "Mediterráneo Obra Agrícola" (BOE 23-9-2002), regula en su art. 6: "*Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este convenio*".

Por ello lo más razonable es que la decisión de adaptar o no el texto convencional sea voluntaria, consensuada entre las partes sociales una vez que se produce la innovación que afecta al convenio que rige sus relaciones laborales; a salvo, claro está, de que de la dicción de la regulación convencional que establece la posibilidad de recurrir a la adaptación se desprenda claramente que la intención de los sujetos colectivos era la de llevar a cabo la alteración en todo caso, cualquiera que fuera el grado y tenor de la norma innovadora. En caso contrario, la adaptación no puede ser entendida como automática por el hecho de que se haya estipulado en el convenio la adaptabilidad del mismo, sino que deberán abrirse negociaciones, que no sólo determinarán la aceptación de la adaptación, sino también el contenido de ésta, es decir, el nuevo sentido que ha de darse a la cláusula o cláusulas que se alteran.

El problema planteado se eliminaría fácilmente mediante la inclusión en el convenio de una cláusula del siguiente tenor:

"*Si se promulga una regulación legal o reglamentaria, que contenga normas de derecho necesario o que incida de modo más ventajoso en la regulación de condiciones de trabajo reguladas en el convenio, las partes procederán a adaptarlas para hacer coincidir su contenido con el estipulado en la norma. En caso contrario, se faculta a las partes para decidir si la modificación ha de llevarse a cabo o no*".

### 3.3.2. Derogación de la norma legal que sirvió de soporte a la regulación convencional de la materia e inexistencia de previsión sobre adaptación al respecto

En este apartado trataremos de abordar la problemática que actualmente se está planteando respecto de las cláusulas de jubilación forzosa contenidas en los convenios colectivos una vez derogada la D.A. 10ª ET, que la regulaba, por la Ley 12/2001, de 9 de julio. Ello nos interesa en la medida en que se trata de un supuesto de necesidad de adaptación de una materia regulada en convenio, pero con ausencia de pacto de adaptación.

Obviamente, en los convenios colectivos que hubieran previsto esta posibilidad, incluyendo una previsión al respecto sobre la necesidad de adaptar sus contenidos a las nuevas regulaciones legales, la derogación de la D.A. 10ª ET derivaría inequívocamente en la eliminación de la materia regulada en convenio. La actualización no sólo debe entenderse en sentido positivo, para transformar la regulación y seguir manteniéndola, sino también en negativo, eliminándola si así lo exige la legalidad vigente.

Pero el problema no es éste sino otro. Concretamente qué ocurre con las materias convencionales cuya norma de referencia ha sido derogada, pero que se insertan en convenios que no contienen pactos de adaptación. Es precisamente lo que está ocurriendo con las cláusulas de jubilación forzosa, por lo que a este concreto problema dedicaremos este apartado de nuestro estudio,

convencidos de que las conclusiones a las que lleguemos nos servirán para afrontar esta problemática respecto de cualquier materia convencional.

Los interrogantes se centran en determinar si la modificación legal introducida por la Ley 12/2001 supone la deslegalización de la materia, pero sin impedir que sea regulada por convenio colectivo, o si, contiene una prohibición implícita de que los convenios colectivos contengan cláusulas en este sentido.

En primer lugar, no puede entenderse que cuando los convenios colectivos contienen este tipo de cláusulas vayan en contra de una materia reservada por ley, ya que el Tribunal Supremo ha admitido la posibilidad de que aquélla sea regulada por la autonomía colectiva[266], entrando además dentro del ámbito competencia de la misma por la vía del art. 85.1 ET[267]. Pero la atribución de esta facultad a los convenios colectivos derivaba de que la D.A. 10ª ET era una norma meramente declarativa y no constitutiva, y, por tanto, al desaparecer, desaparece también la habilitación a las partes sociales para regular la jubilación forzosa[268]. Junto a ello debe tenerse en cuenta que, en la medida en que existía una norma que permitía regular esta materia, los agentes sociales no pueden entenderse enteramente libres de sus consecuencias cuando la fuerza exigente de sus esfuerzos normativos dependa igualmente del texto legal ahora derogado[269].

A este razonamiento coadyuva la doctrina emanada de la STC 210/90, cuando elimina del contenido del art. 37.1 CE el pretendido derecho a la inalterabilidad convencional en el supuesto de cambios legales. Por ello, ha de entenderse que las cláusulas vigentes en los convenios colectivos que regulan materias en atención a normas que han sido derogadas devienen nulas y son inaplicables[270]. El convenio colectivo debe someterse y respetar la Ley. Por lo que cuándo ésta sea derogada y, por tanto, no exista habilitación legal para regular expresamente la materia que se contenía en ella por la negociación colectiva, ha de entenderse que cualquier pacto convencional que contenga

---

266 STS 14-7-2000 (A. 6630). En este sentido vid. GARCÍA VIÑA,J./SALIDO BAÑUS,J.L. *¿Es posible pactar en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa? Análisis de las diversas posturas doctrinales y jurisprudenciales sobre esta cuestión.* AL 25/2003, marginal 464.

267 SEMPERE NAVARRO. La *derogación de la disposición adicional 10ª ET sobre jubilación forzosa y sus consecuencias.* AA.VV. La reforma laboral de 2001. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo. Pamplona. Aranzadi. 2001, pág. 171; STSJ Aragón de 23 de enero 2002 (AS. 325).

268 En consonancia con lo dispuesto en la el contenido de la Directiva 78/2000 del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE 303/2000, de 2 de diciembre).

269 DEXPAX, M. *Droit du travail. Négociations, conventions et accords collectifs*. Dalloz. 12ª ed. Pág. 315.

270 Por ilegalidad sobrevenida, según afirman la doctrina judicial en las sentencias siguientes: STSJ Castilla-La Mancha de 24-4-2002 (AS.3321); SSTSJ Madrid de 17-12-2002 (AL suplemento 2003, ref.217) y 1-4-2003 (AL Suplemento 28/2003, ref. 840); Voto particular de la STSJ País Vasco de 29-4-2003 (AL Suplemento 28/2003, ref. 841).

una regulación referida a ella, devendrá inaplicable, por contrario a la norma legal que ha eliminado del ordenamiento jurídico esta posibilidad[271].

De ello se deriva, que las cláusulas convencionales vigentes en el momento de promulgación de la Ley 12/2001 devienen inaplicables desde entonces, por lo que se deben considerar impugnables por ser contrarias a la ley, ya que no presentan una norma jurídica que las justifique[272].

Del análisis de este caso concreto y de los anteriores supuestos problemáticos, pueden extraerse algunas premisas generales.

La promulgación de una nueva norma legal o reglamentaria incide sobre los pactos convencionales, hasta el punto que devienen nulos si habían sido concertados al amparo de la ley derogada. Cuando desaparece el soporte legal primitivo de las cláusulas convencionales, ello debe acompañarse, lógicamente, de la desaparición correlativa de todas aquellas cláusulas o efectos que no dependan de lo acordado por las partes, sino de los ordenados por la Ley. La verificación de la autonomía colectiva de la disposición controvertida en relación con la disposición legal derogada no es suficiente para asegurar la supervivencia de las cláusulas convencionales[273].

La adaptación del convenio colectivo deviene, así, necesaria y automática cuando la norma legal posterior contiene normas de derecho necesario. Se produce así una aplicación inmediata al convenio anterior de las disposiciones de contenido mínimo e inexcusable reguladas por la nueva Ley.

Cuando el intérprete se encuentre con una disposición legal nueva que amenace a la regulación convencional anterior sobre la materia objeto de reforma legal, debe interrogarse sobre la relación que en el momento de la conclusión del convenio existía entre ella y la Ley todavía en vigor. Si la cláusula se ha insertado por orden de la Ley y forma con el texto derogado un todo indivisible, debe perder su fuerza obligatoria una vez que desaparezca la obligación legal.

Y, por último, si la cláusula convencional lo que contiene es un concreto pacto contractual sobre la materia objeto de la nueva legislación, no se producirá la eliminación de aquélla, si no resulta contraria a los principios por los que se rige la materia en cuestión tras la promulgación de la norma legal.

---

271 A favor de esta opinión se manifiesta PÉREZ YAÑEZ, R. *Sobre la validez de las cláusulas convencionales que establecen la jubilación forzosa tras la reforma del año 2001*. Aranzadi Social 19/2003, págs. 26-27.

272 TORTUERO PLAZA. *La jubilación forzosa en las políticas de empleo*. RMTAS 33/01, págs. 259-260.

273 DEXPAX, M. *Droit du travail. Négociations, conventions et accords collectifs*, op. cit. pág. 130.

## 4. El acuerdo de fin de conflicto

### 4.1. Concepto y delimitación objetiva

Los acuerdos de fin de conflicto son todos aquellos instrumentos negociales que finalizan un procedimiento iniciado con la finalidad de solucionar una situación conflictiva[274]. En el ámbito de las relaciones laborales, las controversias susceptibles de ser terminadas por la vía negocial son de una doble naturaleza: conflictos jurídicos y conflictos de intereses.

En relación con los acuerdos que solucionan conflictos de intereses, su gran diferencia respecto del resto de los acuerdos colectivos que gestionan los compromisos convencionales es la necesidad de una creación normativa para poner fin a la divergencia que enfrenta a trabajadores y empresarios. En la propia naturaleza de este tipo de conflicto está la novación de lo pactado en el convenio. Y es por ello por lo que no puede entenderse que el acuerdo que le pone fin pueda formar parte de aquellos que contribuyen a gestionar el convenio, por cuanto la intención de la parte que recurre a la medida de conflicto es modificar de tal forma lo pactado que se transforme en algo distinto por completo a lo que se pactó originalmente. No se trata de adaptar su contenido a la nueva realidad existente en el momento en el que surge el enfrentamiento, mejorando con ello la aplicabilidad del convenio, sino de volver a negociar lo acordado, creando un nuevo. Por ello, no podemos entenderlo como acuerdo que coadyuva a la aplicabilidad de lo pactado en el tiempo, en la medida en que lo que se pretende es romper con lo establecido y regularlo de nuevo.

Sí pertenecen en cambio al ámbito de la administración convencional los acuerdos que ponen fin a conflictos jurídicos, en la medida en que éstos no se enmarcan dentro del terreno de la creación de normas, sino en el ámbito de la aplicación de las contenidas en el convenio.

En la medida en que los acuerdos de fin de conflicto jurídico surgen con la finalidad de solucionar una divergencia que se ha producido entre los sujetos afectados por el convenio sobre la interpretación o aplicación de alguna de sus cláusulas, la solución que contengan permitirá una mejor aplicabilidad de los pactos. Por varios motivos: primero, la aclaración de los términos obscuros que pueda caracterizar a una cláusula convencional permite aplicarla a las situaciones para las que se reguló, haciéndola operativa en la práctica; segundo, la eliminación de la situación de conflicto permite que la materia objeto de la disputa pueda ser de nuevo regulada por el convenio, en la medida en que los sujetos enfrentados han llegado a un acuerdo, de forma negociada,

---

[274] Para CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, op. cit. pág. 217, todos aquellos supuestos que contemplan una salida negociada al conflicto podrían desembocar en un acuerdo que pusiera fin al conflicto.

para que ello sea así; por último, con ello se contribuye a que el clima de trabajo no se enturbie en el momento de aplicar el convenio, con el beneficio que ello comporta para la vida de las empresas.

Por tanto, la solución de los conflictos jurídicos por la vía del acuerdo incide, sin duda, en la aplicabilidad del contenido convencional, no adaptando su contenido sino permitiéndole ser operativo respecto de las relaciones laborales contenidas en su ámbito de aplicación.

Como dijimos al principio, este tipo de acuerdo colectivo presenta algunas diferencias con el resto de los que gestionan el convenio, en los que, en mayor o menor medida, la finalidad dominante era la adaptación de los pactos convencionales para que no devinieran inoperantes por advenimiento de nuevas circunstancias no presente en el momento de su negociación. Los acuerdos de fin de conflicto jurídico, en la medida en que solventan situaciones conflictivas contribuyen a administrar los pactos, pero no mediante su adaptabilidad, sino mediante la remoción de obstáculos que impidan su aplicación en la práctica.

El acuerdo de fin de conflicto, como acuerdo colectivo que es, se caracteriza por tener un plano funcional limitado. Este se concreta en solventar las controversias que surgen por la necesidad de interpretar cláusulas genéricas o ambiguas o en determinar la aplicabilidad o no del convenio a un supuesto de hecho concreto. Esta delimitación competencial determina el ámbito reducido al que el acuerdo se encuentra abocado. El objeto del acuerdo de fin de conflicto no es tanto el de regir para el futuro las relaciones individuales de trabajo, como el de reglamentar para el presente los problemas que están pendientes para que se produzca una salida exitosa del conflicto[275]. Nos encontramos, así, con la primera de las características que permite diferenciarlo del convenio colectivo.

El convenio se configura como una norma de regulación global, aplicable a la totalidad de relaciones de trabajo que se incluyen en su ámbito de aplicación. En cambio, el acuerdo de fin de conflicto se encuentra limitado por los márgenes que le diseña el problema que ha de solucionar; un problema parcial, concreto, circunscrito a una concreta cláusula (la que se trata de interpretar) o a una concreta materia o relación jurídico-laboral (a las que afecta el conflicto de aplicación).

La caracterización del convenio colectivo como instrumento regulador nos permite encontrar una segunda fuente de diferenciación respecto del acuerdo de fin de conflicto. En la medida en que en este último supuesto nos encontramos ante un instrumento negocial que se mueve en terrenos de aplicabilidad jurídica, no resulta competente, en principio, para regular condiciones

---

[275] DEXPAX, M. op. cit. pág. 127.

de trabajo de forma novedosa, con el fin de incluirlas como parte del articulado convencional. Y es precisamente esta ausencia de vocación normativa general la que lo distingue del convenio colectivo[276]. No obstante, ello no significa que no pueda asignársele una función de regulación parcial de condiciones de trabajo si ello ha sido previsto por el convenio como mecanismo de introducción de las adaptaciones necesarias en el texto durante el período de vigencia. En estos casos, el acuerdo de fin de conflicto tendría vocación reguladora, pero no general como el convenio colectivo, sino parcial, limitándose a la materia objeto del conflicto de actualización.

### 4.2. Naturaleza y eficacia jurídica

Los acuerdos de fin de conflicto, como la totalidad de los acuerdos colectivos, tienen naturaleza contractual[277]. Su contenido se centra en plasmar un compromiso entre partes enfrentadas, a través del cual los sujetos se comprometen a regirse por ellos, al menos en lo que se refiere a la materia respecto de la que se produjo el conflicto. Como todo instrumento negocial, el acuerdo de fin de conflicto obliga desde el momento en el que contiene un compromiso pactado por ambas partes.

El acuerdo vincula a los sujetos que lo suscriben, pero con la particularidad de que al ser un producto de un poder colectivo, su contenido se impondrá imperativamente sobre el conjunto de las relaciones laborales sobre las que ese poder se extiende[278]. Hay que hacer especial mención a la equiparación al convenio colectivo estatutario que la ley concede a determinados acuerdos de fin de conflicto. Tanto el art. 91 ET como los arts. 8 y 24 RDLRT, conceden a este tipo de acuerdos la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo. Como ya dijimos cuando expusimos de manera general el régimen de los acuerdos colectivos, éstos tienen una naturaleza diferente de la del convenio y distinta finalidad, así como son acordados en ocasiones pos sujetos carentes de legitimación negocial. Por ello, la asimilación contenida en los citados preceptos debe entenderse como una referencia al hecho de que el acuerdo colectivo de fin de conflicto obliga en la misma medida en que lo hace el convenio, por la propia fuerza negocial de quienes los conciertan, pues ambos son fruto del poder negociador de la autonomía colectiva. Incidiremos sobre ello cuando abordemos el régimen jurídico de cada una de las variantes de estos acuerdos colectivos.

---

[276] Respecto de un tipo de acuerdos de fin de conflicto, concretamente el que pone fin a la huelga, algunos autores han mantenido esta ausencia de identidad entre acuerdo y convenio. Ver CHAUCHARD, J.P. *Les accords de fin de conflit*. Droit Social 11/1982, pág. 679; MOREAU, M. *Les règlements de fin de conflit*. Droit Social 2/2001, pág. 139.

[277] CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, op. cit. págs. 222-224.

[278] CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, op. cit. pág. 223.

### 4.3. Régimen jurídico: dualidad de acuerdos de fin de conflicto: acuerdos que ponen fin a procedimientos autónomos de solución de conflictos y acuerdos de fin de huelga

Los conflictos jurídicos son solventados, bien por la vía judicial, bien por la extrajudicial, acudiendo a los órganos de administración (normalmente la comisión paritaria[279] o comisiones mixtas especializadas[280]) o procedimientos autónomos de solución creados por la ley o por la autonomía colectiva, vía Acuerdo Interprofesional o convenio colectivo. También ha de advertirse que el recurso a la huelga siempre queda expedito para solucionar este tipo de conflictos, hasta tanto no se haya llegado a un acuerdo sobre el particular.

Cada uno de estos procedimientos finaliza con un acuerdo colectivo que soluciona la controversia objeto de disputa. No contamos en nuestro ordenamiento con una regulación jurídica conjunta de todos ellos, sino con referencias puntuales a algunos, como los acuerdos de fin de huelga (art. 8 RDLRT), los que ponen fin al procedimiento de conflicto colectivo (art. 24 RDLRT) y los que finalizan alguno de los mecanismos autónomos de solución creados por la vía del convenio colectivo (art. 91 ET). Pero, aún en estos supuestos, el régimen jurídico es escaso, como demuestra claramente el articulado del último precepto citado. En otros casos, la regulación jurídica es inexistente, como ocurre respecto de los acuerdos emanados de los órganos de administración creados por los convenios colectivos para gestionarlos, y, específicamente, respecto de la comisión paritaria.

Dada la especialidad funcional que caracteriza a los acuerdos de fin de conflicto, que los separa del ámbito de la regulación de condiciones de trabajo para insertarlos en el campo de la aplicación, no es posible solventar las lagunas que puedan existir en su régimen jurídico acudiendo a las reglas que el ET contiene para los convenios colectivos[281]. Si hemos admitido que los acuerdos colectivos son un instrumento negocial, que difiere de éstos en atención a la finalidad con la que son concertados, no podremos acudir a las reglas del Tít. III del ET para completar aspectos inexistentes de su régimen jurídico. Por ello, se hace necesaria una intervención legal que conforme un marco jurídico de desarrollo de los acuerdos de fin de conflicto, al que poder acudir en caso de

---

[279] La solución de los conflictos es una de las funciones paradigmáticas de la comisión paritaria, como órgano encargado de la administración del convenio colectivo. En este punto, se encuentra imbricada con los procedimientos autónomos de solución de conflictos establecidos a nivel estatal (ASEC-II) y autonómico mediante Acuerdos Interprofesionales, en la medida en que se dispone la oportunidad de que este órgano conozca en primera instancia de los conflictos que se deriven del texto fijado en el convenio y, en el supuesto de que no exista consenso, se envíe el conflicto al ámbito superior. Sobre el papel a desarrollar la comisión paritaria en este sentido, puede consultarse a ALEMÁN PÁEZ, F. *El papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos*. Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje. Publicadas por el Servicio de Publicaciones de UGT. Madrid. 1999, pág. 23-ss.

[280] CC Cía. Transmediterranea (BOE 10-2-2003, art. 59): "Comisión de arbitraje de conflictos"; CC de la empresa "RENFE" (BOE 11-8-2003, art. 35): "Comisión de Conflictos Laborales".

[281] CORREA CARRASCO, M. Últ. op. cit. pág. 225. Para este autor, las reglas del Tít. III ET jugarían como derecho común.

que no exista regulación negocial al respecto o que pueda servir de guía para una regulación en detalle por parte de la autonomía colectiva.

Se ha abogado desde la doctrina por una ley de arbitraje que elimine la multitud de inconvenientes que este procedimiento autónomo de solución ocasiona en la práctica, derivados de la ausente regulación al respecto en el ámbito laboral. Nosotros vamos más allá. El auge que están teniendo en los últimos tiempos las vías extrajudiciales de solución de conflictos exigen un marco de regulación legal que conforme su régimen jurídico. La delimitación de aquellos aspectos que puedan ser comunes a todos ellos, como pueden ser la legitimación negocial, la eficacia, vinculabilidad o su relación con el convenio colectivo, contribuyen sin la menor duda a su efectividad práctica, en el sentido de que elimina muchos de los inconvenientes que la utilización de dichos mecanismos está planteando en la práctica.

No queremos decir con esto que la solución autónoma de los conflictos laborales deba ser sacada de los ámbitos competenciales de la autonomía negocial. Antes al contrario. Deben ser los agentes sociales los que, a través de los Acuerdos Interprofesionales y los convenios colectivos, creen mayores espacios de concertación a los que acudir en caso de divergencias sobre la aplicación o interpretación de las cláusulas convencionales. Se les debe dar, desde la ley, la máxima amplitud competencial en este sentido. La regulación legal vendría a ser un instrumento de ayuda, una regulación que podría configurarse como de mínimos, aplicable en el supuesto de que la autonomía colectiva no hubiera regulado algún aspecto del régimen jurídico del procedimiento autónomo de solución elegido para solventar los conflictos que pudieran producirse en el ámbito negocial en el que el convenio o el Acuerdo Interprofesional despliega sus efectos.

La aplicabilidad de los acuerdos de fin de conflicto no se encuentra condicionada por las limitaciones contenidas en el art. 84 ET. En una primera aproximación a este tipo de instrumentos negociales podría pensarse que su contenido podría plantear un supuesto de concurrencia conflictiva respecto del convenio colectivo al que se refiere. El principio *prior in tempore* que se recoge en el apdo.1 del art. 84 ET impide la aplicación de un convenio que se haya negociado con posterioridad en el mismo ámbito negocial, hasta tanto el primero no haya perdido su vigencia. Obviamente, la aplicación del citado principio podría impedir que el acuerdo de fin de conflicto produjera efectos, dado que naturalmente se realiza con posterioridad a la firma del convenio, precisamente porque se refiere a alguno de sus contenidos. En esta línea, el acuerdo colectivo sólo podría desplegar sus efectos cuando el convenio colectivo hubiese finalizado su período de vigencia.

Pero con esta interpretación nos encontraríamos con la paradoja de que un acuerdo que viene a solventar una duda interpretativa o aplicativa respecto de una materia convencional deviniera aplicable cuando el convenio que la regula ya no resulta aplicable a la relación jurídico-laboral. El acuerdo de fin de conflicto no tendría entonces razón de ser.

Si hay una cláusula obscura que se quiere interpretar, se interpreta para que pueda ser aplicada. Pero si el convenio colectivo ya no se encuentra vigente ya no puede serlo, aún cuando su contenido esté claro, porque es el convenio el que ya no resulta aplicable para regular la materia que se contenía en la cláusula interpretada.

Lo mismo ocurre cuando el conflicto es aplicativo. Si el acuerdo viene a determinar que un supuesto de hecho encuentra regulación en el convenio o que éste no es apto para regularla, ello será importante si el convenio está vigente. Porque si no lo está, daría igual que la situación pueda ser regulada por él, por cuanto este ya no es válido para regular, ni esa ni ninguna.

Piénsese en el supuesto de que el conflicto tuviera como base una duda interpretativa. Si existe en el convenio colectivo una cláusula de difícil lectura, por la ambigüedad de sus términos o por la falta de claridad en su redacción, la exigencia de interpretación deriva de la necesidad de que pueda ser aplicada. Si aplicásemos el juego del art. 84.1 ET, el acuerdo de fin de conflicto que contiene la exégesis sólo podría surtir efectos una vez expirado el plazo de vigencia del convenio, o lo que es lo mismo, cuando la cláusula que se interpreta ya no se encuentra vigente. Por tanto, aunque su contenido esté claro, identificando la materia objeto de regulación y el régimen jurídico de ésta, ya no será apta para regularla, porque el convenio que la contiene se encuentra derogado.

Lo mismo ocurre cuando el conflicto es aplicativo. Si el acuerdo de fin de conflicto se encarga de determinar si una concreta relación jurídica o un supuesto de hecho ha de ser o no regulado por el convenio en cuestión, la respuesta a la controversia es útil a efectos aplicativos, si el convenio se encuentra vigente. Si ello no es así, es decir, si el acuerdo colectivo sólo despliega sus efectos después de finalizado el período de vigencia del convenio al que se refiere, no resultará operativo para determinar si resulta aplicable a una relación jurídica o al supuesto de hecho concreto, porque si no se encuentra vigente ya no es apto para regular ni esas ni ninguna. La razón de ser del acuerdo de fin de conflicto, permitir la aplicabilidad del convenio, se vaciaría así de contenido.

Por tanto, opinamos que razones de orden funcional impedirían que la prohibición de concurrencia conflictiva contenida en este precepto resultara de aplicación para determinar la relación entre el acuerdo de fin de conflicto y el convenio colectivo al que se refiere.

Una segunda razón que excluye la aplicabilidad del art. 84.1 ET es el hecho de que este artículo regula la relación conflictiva entre dos convenios colectivos de ámbito similar, lo que no es el caso cuando uno de los instrumentos negociales es un acuerdo colectivo, dada la imposibilidad de asimilarlo a los convenios. Pero junto a esta razón, algo simplista, podemos dar otra de orden teleológico.

La razón de ser de los instrumentos que ponen fin a las controversias derivadas de lo convenido, tienen como función principal la mejora de la apli-

cabilidad del convenio, lo que determina la exclusión de la facultad de regular nuevas condiciones de trabajo. Por ello, la concertación de este tipo de acuerdos no puede dar origen a un supuesto de concurrencia prohibida por el art. 84.1 ET, en la medida en que éste lo que proscribe es la posibilidad de que dos instrumentos colectivos de regulación puedan ser de aplicación en el mismo espacio-tiempo. Dado que el acuerdo de fin de conflicto no puede alterar el contenido convencional, por cuanto no regula, sino que a lo que se dedica es a hacerlo aplicable, la situación de concurrencia reguladora no existe y, por tanto, en el mismo ámbito funcional y temporal podrán coexistir un convenio colectivo y un acuerdo de fin de conflicto negociado con posterioridad y cuyo contenido incide sobre el del primero.

## 4.4. El acuerdo que finaliza un procedimiento autónomo de solución de conflictos. Especial referencia a los acuerdos de la comisión paritaria

### 4.4.1. Valor y eficacia jurídica de los acuerdos de la comisión paritaria

#### 4.4.1.1. Naturaleza y eficacia de los acuerdos

La naturaleza de los acuerdos de la comisión paritaria que permiten poner fin al conflicto de interpretación y/o aplicación que se le sometió para su conocimiento es uno de los temas que despierta mayor interés y resulta más controvertido de cuantos se refieren a la actuación de este órgano de administración. Ello se debe, básicamente, a que la sombra de la eficacia general del convenio planea sobre ellos, a lo que se une la escasez, por no decir, inexistencia de normas al respecto en nuestro ordenamiento jurídico.

A la hora de analizar el valor y la eficacia jurídica que ha de atribuirse a los acuerdos que ponen fin al procedimiento iniciado por la comisión paritaria con el fin de solucionar los conflictos que les han sido sometidos no puede partirse de concepciones apriorísticas, sino que han de tenerse en cuenta tres factores decisivos. En primer lugar, las características del conflicto planteado y resuelto: no puede tener la misma eficacia jurídica lo resuelto respecto de un conflicto colectivo que en referencia a uno individual, ni la solución de un conflicto jurídico despliega los mismos efectos que si se resuelve uno de intereses. En segundo lugar, el procedimiento extrajudicial utilizado, esto es, si el convenio dispone que la comisión actúe como conciliador, mediador o árbitro. Y, por último, las previsiones convencionales al respecto. No debe olvidarse, sobretodo en este tema, que son las partes las que fijan, no sólo las competencias de la comisión, sino también el valor que quieren que le sea otorgado a sus resoluciones. Todos estos aspectos han de relacionarse en cada caso concreto para determinar qué eficacia se le otorga al acuerdo emanado de la comisión de administración.

Si nos centramos en los conflictos jurídicos, lo primero que ha de tenerse en cuenta es el procedimiento extrajudicial que va a utilizar la comisión para desempeñar su labor. Si ésta puede desempeñar labores de conciliación, mediación y arbitraje, las resoluciones a que llegue siguiendo estos procedimientos tendrán el valor de acuerdos de conciliación, mediación y laudos arbitrales respectivamente, con todas las consecuencias que el ordenamiento jurídico otorga a cada uno de ellos, siempre que se hayan seguido todos los trámites dispuestos en el convenio para su realización.

Una de las consecuencias más trascendentales derivadas de la regulación legal, es la posibilidad de que los acuerdos obtenidos a través de la conciliación, mediación y arbitraje de la comisión paritaria puedan ser considerados como convenios colectivos, con todas las implicaciones que ello conlleva en lo que respecta a la eficacia jurídica. Es el art. 91. 3 ET el que dispone que "*el acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley*", lo que significa que los acuerdos de la comisión paritaria podrían llegar a tener eficacia erga omnes y fuerza vinculante sobre los contratos de trabajo[282]. Este artículo es plenamente aplicable a las resoluciones del órgano de administración, a pesar de que puede llevar a confusión su dicción.

El art. 91.3 ET no sólo está pensado para procedimientos de solución ajenos al convenio, creados mediante Acuerdos Interprofesionales, sino para todos aquéllos cuya finalidad sea poner fin a las divergencias que se puedan producir en la norma convencional, estén instituidos externamente a ella a través de los instrumentos del art. 83.2 y 3 ET, o se encuentren insertos en su articulado, como es el caso del procedimiento de solución que utiliza a la comisión paritaria como órgano de resolución. Por ello, los acuerdos logrados a través de la mediación y los laudos arbitrales emanados de ésta tendrán la eficacia jurídica y la tramitación de los convenios colectivos estatutarios.

No obstante, el propio art. 91.3 ET introduce un condicionante inexcusable para que las resoluciones de la comisión paritaria puedan tener la misma eficacia que las cláusulas que interpreta o aplica. Concretamente es

---

[282] Este párrafo vino a poner fin a las dos posturas que tradicionalmente venían admitiéndose por parte de la doctrina científica y jurisprudencial, que, bien admitían que las sentencias colectivas que ponían fin a los conflictos colectivos jurídicos recaídas a través de cualquier procedimiento autónomo de solución tenían la misma eficacia personal de la que disponía la norma interpretada (postura que adoptaron BAYLOS GRAU, A. *Algunas notas sobre la legitimación sindical para promover el procedimiento de conflictos colectivos*. REDT 12/1982, págs. 167-ss; ALONSO OLEA, M. *Unidades de negociación colectiva y legitimación para el conflicto colectivo*. AA.VV. Problemas actuales de la negociación colectiva. ACARl. Madrid. 1984, pág. 9 y ss.), o bien, que aceptaba que la sentencia colectiva no necesariamente había de estar dotada de eficacia general, sino de aquélla que le correspondiera en virtud d los sujetos intervinientes en el proceso, que ha sido la que finalmente se ha adoptado por el legislador (opinión mantenida por ALARCÓN CARACUEL, M.R. *Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral y normas concordantes*, op. cit. pág. 57-ss). Más ampliamente sobre estas dos posibilidades vid. GOERLICH PESET, J.M. *Los acuerdos de resolución de los conflictos colectivos*. AA.VV. Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español. ACARL. Madrid. 1989, pág. 132 y ss.

necesario "*que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley*". Se introducen de este modo, por vía legal, dos requisitos que deben cumplir los acuerdos de la comisión paritaria para poder ser considerados como parte del convenio que interpretan o aplican.

En primer lugar, que quienes suscriban el acuerdo de mediación o el compromiso arbitral tengan legitimación inicial y plena. A pesar de que no se hace referencia a la conciliación, quizás por la equiparación que se viene predicando respecto de la mediación, el efecto ha de ser el mismo que si se utiliza ésta, ya que el propio legislador así lo ha admitido en otros preceptos, concretamente en el art. 154.2 TRLPL, en el cual admite que lo acordado siguiendo este procedimiento tendrá la misma eficacia que los convenios colectivos estatutarios, "*siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma* (el art. 82 ET, concretamente)". Este precepto demuestra que la línea a seguir por el legislador es la de dotar de eficacia general y fuerza vinculante a los acuerdos que ponen fin a procedimientos autónomos de solución, con independencia de que se sean parte de un procedimiento judicial, como es el caso de la conciliación a la que se refiere el art. 154.2 TRLPL, o no. Por ello, a pesar de que no puede admitirse *strictu sensu* la aplicabilidad de este último respecto de la conciliación realizada por la comisión paritaria, porque ésta no siempre se va a ser paso previo a un proceso de conflicto colectivo, sí nos sirve para admitir que la carencia del art. 91.3 ET es sólo un lapsus del legislador, que seguramente admitió su equiparación con la mediación, por lo que, también cuando las partes consideran la viabilidad de que el órgano de administración desempeñe labores conciliadoras podrá admitirse que el acuerdo que ponga fin al procedimiento puede llegar a tener la consideración de convenio colectivo, si se reúnen los requisitos mencionados[283].

La segunda condición *ex* art. 91.3 ET consiste en que las partes deben haber adoptado un acuerdo mediador o conciliador o un compromiso arbitral. En este punto se nos plantean numerosos interrogantes derivados en su mayoría de la redacción del propio artículo. En primer lugar, ¿quiénes son las partes que han de suscribir estos acuerdos: las que están en conflicto o las que negociaron el convenio?, lo cual está directamente relacionado con el ámbito sobre el cual han de proyectarse los requisitos de legitimación exigidos, pudiendo ser sobre el ámbito de la controversia o sobre el ámbito de aplicación del convenio que dispone la posibilidad de acudir a medios autónomos de

---

[283] Para MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Aplicación e interpretación de convenios colectivos. Medios autónomos para solución de conflictos.* AA.VV. Comentario a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Tomo XII, vol.2º. EDERSA .1995, pág. 307, el lapsus del legislador al no citar la conciliación puede salvarse con la aplicación del art. 154.2 TRLPL, sin más.

solución. Y, en segundo lugar, ¿qué eficacia ha de otorgárseles si estas partes, sean las que sean, no tienen legitimación inicial ni plena? Lo interesante de solucionar todos estos interrogantes es que, dependiendo de la postura que se escoja, que no es unívoca ante la compleja redacción del art. 91.3 ET, a lo que se une la escasez de normas que puedan completarlo o complementarlo, podremos o no admitir que los acuerdos de la comisión tengan la eficacia de los convenios colectivos estatutarios.

Lo primero que ha de clarificarse es el ámbito sobre el que han de cumplirse los requisitos de legitimación inicial y plena. El enunciado del art. 91.3 ET es claro y no deja lugar a dudas respecto de la mediación, pues son los sujetos en conflicto que han logrado obtener un acuerdo a través de ésta, los que deben reunir los requisitos de los arts. 87 y 88 ET, con lo cual éstos se proyectarían sobre el ámbito de la controversia y no sobre el del convenio. En cambio, por lo que se refiere al compromiso arbitral, hay que tener presente que a lo que realmente se refiere el art. 91.3 ET es al convenio arbitral, a través del cual las partes en conflicto actualizan el pacto de sumisión contenido en el convenio cuando se produce una discrepancia concreta. De este modo, cuando los sujetos colectivos que afirman su deseo de acudir a la comisión paritaria para que actúe como árbitro cuentan con legitimación inicial y plena para suscribir un convenio, es cuando el acuerdo de aquélla tiene la eficacia vinculante de éste.

Esta afirmación no queda desvirtuada en los supuestos en los que no existe convenio arbitral porque el convenio colectivo impone la obligación de acudir en arbitraje ante la comisión paritaria cada vez que surja un conflicto colectivo jurídico. En este caso, resultará innecesario suscribir el convenio arbitral cada vez que surja una discrepancia en la interpretación y aplicación del articulado. Pero esto no significa que se haya ampliado el ámbito respecto del cual han de tomarse en consideración los requisitos de legitimación inicial y plena, sino que sólo habrá de comprobarse que los que están enfrentados y que se someten a la comisión, los reúnen o no, con independencia de que el convenio arbitral esté inserto en el convenio colectivo. Si el conflicto se produce en un ámbito inferior al regulado por el convenio colectivo, por lo general, no podrán ser constados en los sujetos enfrentados la existencia de los requisitos de los arts. 87 y 88 ET, siendo más factible cuando el ámbito conflictual coincide con el ámbito de aplicación del convenio.

Admitidas estas afirmaciones como válidas, nos resulta de interés determinar porqué no es posible admitir la postura contraria, que partiría de la dicción literal del art. 91.3 ET. Esto es, si se admitiera que este precepto verdaderamente se refiere al compromiso arbitral se estaría dando entrada a la desvinculación entre el ámbito conflictual y el ámbito del convenio, con la consiguiente trascendencia que ello supone para la consideración de los acuerdos de la comisión paritaria como verdaderas cláusulas convencionales. Si como dijimos, el compromiso arbitral es el negocio jurídico a través del que las partes unidas por el convenio determinan su conformidad de someter al arbitraje los eventuales conflictos derivados de dicha relación que pudieran enfrentarlas en

un futuro[284] y que éste se encuentra inserto en el propio convenio colectivo, según dispone el art. 91.3 ET serían los sujetos que acuerdan dicho compromiso los que tendrían que poseer los requisitos de legitimación inicial y plena, que no son otros que la propia Comisión Negociadora del convenio.

La consecuencia inmediata de esta afirmación sería que, independientemente del ámbito en el que se produjera el conflicto y de los sujetos a los que afectara, el acuerdo de la comisión paritaria que le pone fin a través del arbitraje tendría la consideración de convenio colectivo porque las partes que firmaron el compromiso reúnen las características citadas en el art. 91.3 ET. Esta idea no sería descabellada si no fuera por que no siempre los conflictos colectivos jurídicos se producen en todo el ámbito de aplicación del convenio, sino que es posible y probable que también se produzcan en ámbitos inferiores, afectando a sujetos distintos de los que negociaron y firmaron el compromiso arbitral. De admitir esta postura se estaría permitiendo que acuerdos de la comisión paritaria que resolvieran conflictos empresariales o de cualquier ámbito inferior al convenio que la regula se incluyeran en él como parte de su articulado, cuando sólo hacen referencia a problemas acaecidos en ámbitos inferiores respecto de sujetos que no cuentan con legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios.

Piénsese, por ejemplo, si es acertado y coherente con las reglas de la negociación colectiva permitir que se incluya en un convenio sectorial un acuerdo de la comisión de administración dictado en conocimiento de un conflicto surgido en un ámbito inferior, máxime cuando ni siquiera tiene por qué ser colectivo, sino que puede surgir entre un trabajador y el empresario por la interpretación o aplicación de una regulación contenida en la norma sectorial. Por todo ello, no creemos que pueda entenderse que el art. 91.3 ET se refiera a compromiso arbitral en un sentido técnico, sino que, poniéndolo en relación con la referencia que también contiene sobre el acuerdo adoptado en mediación, más bien ha de entenderse como una referencia al convenio arbitral, es decir, a aquel compromiso a través del cual se acuerda someter un concreto problema al arbitraje de la comisión paritaria, y no el compromiso general contemplado en el convenio colectivo que permite que ésta sea el órgano encargado de solucionar las controversias que deriven de la interpretación y/o aplicación de aquel.

Solventado los interrogantes sobre el ámbito al que se refieren las exigencia de legitimación inicial y plena, a continuación se ha debatir qué consideración merecen los acuerdos paritarios alcanzados en mediación, conciliación o arbitraje cuando las partes sometidas al dictamen del órgano de administración no cuentan con dichas legitimaciones en el ámbito del conflicto.

---

[284] MARTÍNEZ VÁZQUEZ DE CASTRO, L. *La cláusula compromisoria en el arbitraje civil*, op. cit. pág. 34; REGLERO CAMPOS, L. *El arbitraje (el convenio arbitral y las causas de nulidad del laudo en la Ley de 5 de diciembre de 1988).* Madrid. Montecorvo. 1991, pág. 75.

La doble eficacia de estos acuerdos la ha introducido el Estatuto casi sin proponérselo, a través del propio art. 91.3 ET, al desprenderse, a sensu contrario, de su literalidad, pero no dando respuesta alguna al problema. En estos casos, no puede negarse la eficacia de los acuerdos resolutorios. Hay que tener presente que cuando la autonomía colectiva instituye a las comisiones paritarias como órganos de resolución de conflictos están queriendo, tanto que éstos realmente se solucionen, cuanto que puedan ser impuestos a la otra parte. Si ello no se permite, el procedimiento autónomo de solución no tiene virtualidad práctica porque de nada sirve someterse a él cuando no puede impedirse el no acatamiento de las resoluciones. Ante la imposibilidad de considerar a los acuerdos de la comisión paritaria como convenios colectivos por exigencias legales, sólo queda admitir su eficacia limitada entre las partes que suscribieron el convenio arbitral o aceptaron el acuerdo de mediación o conciliación ofrecido por la comisión o por la otra parte.

La doctrina laboralista que se ha ocupado de este tema lo ha hecho de manera incidental respecto de todos los acuerdos que ponen fin a los procedimientos autónomos de solución de conflictos jurídicos, con independencia del órgano que los resuelve, pero cuyas opiniones serían trasladables al ámbito de las resoluciones de la comisión paritaria. Se aboga en su mayoría por considerarlos como convenios colectivos de eficacia extraestatutarios, por contraposición a la eficacia "*erga omnes*" que se predica de ellos en el art. 91.3 ET[285]. No nos parece muy convincente esta afirmación sobretodo si tenemos en cuenta que, independientemente de la representatividad con la que cuenten los sujetos enfrentados en el ámbito del conflicto, la resolución de la comisión no deja de ser un acuerdo obtenido a través de la mediación o la conciliación o un laudo arbitral con todo lo que eso conlleva a efectos de eficacia. No tiene por qué predicarse la consideración de aquéllos como convenios, aunque sean de eficacia limitada, para impedir que sean obviados por las partes, cuando nuestro ordenamiento jurídico confiere a los acuerdos recaídos en procedimientos mediadores, conciliadores y arbitrales, plena vinculabilidad entre las partes que se sometieron a ellos, si bien no resulten de aplicación a los demás sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del convenio del que derivó la divergencia de opiniones. Que se quiera acoger la doctrina que propugnan algunos autores de considerar a estos acuerdos y laudos como convenios de eficacia limitada es otro tema que excede de las pretensiones de nuestro estudio[286].

Para finalizar con la posibilidad de atribuir eficacia convencional a las resoluciones de la comisión paritaria hay que tener presente que sólo cuando el

---

[285] MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Aplicación e interpretación de convenios colectivos. Medios autónomos para solución de conflictos*, op. cit. pág. 308; MARTÍN VALVERDE, A./RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. / GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 368; SALA FRANCO, T./ ALBIOL MONTESINOS. *Derecho Sindical*. Tiran Lo blanch. 1998, pág. 470.

[286] Vid. CASA BAAMONDE, M. E. *Procedimientos de solución y reforma de la legislación laboral*. AA.VV. Soluciones extrajudiciales de conflictos laborales. CES de la Comunidad de Madrid. 1995, pág. 69; CRUZ VILLON, J. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*. Tirant Lo blanch. Valencia. 1995, pág. 74.

conflicto de interpretación y/o aplicación sea de carácter colectivo existirá la posibilidad de otorgarle eficacia general, no así en el caso de los acuerdos de la comisión mixta que pongan fin a conflictos individuales, de los que oponga un trabajador a su empresario sobre el particular. En este caso, independientemente de que la resolución del problema se realice a través de una conciliación, mediación o arbitraje de la comisión, sólo podrá tener eficacia limitada a las partes enfrentadas, no pudiendo extenderse a la generalidad de los trabajadores de la empresa o sector que no se encuentran en dicha situación conflictiva. Esta opinión parece corroborarse por la dicción del art. 91.3 ET que sólo admite otorgar eficacia general a los acuerdos logrados en mediación y a los laudos arbitrales obtenidos gracias a que sujetos que reúnen los requisitos de legitimación para negociar y firmar convenios colectivos deciden acudir a procedimientos autónomos de solución, lo que, a sensu contrario, impide considerar la eficacia general de los acuerdos que ponen fin a los conflictos individuales.

Una vez determinada la eficacia de las resoluciones de las comisiones paritarias no plantean dudas las opciones que tienen los órganos judiciales cuando se solicita la revisión de lo determinado en esta sede autónoma. Normalmente el problema se produce cuando, después de haber emitido una resolución acerca de un aspecto controvertido relacionado con la aplicación y/o interpretación del convenio, una de las partes no está de acuerdo con su contenido, ejercitando su derecho de acudir ante la jurisdicción social en demanda de otra opinión sobre el mismo asunto que fue sometido al dictamen del órgano paritario.

El problema se agrava cuando lo resuelto es un conflicto colectivo jurídico y es un sujeto individual el que accede a la jurisdicción en demanda de solución ante un problema similar que el resuelto en sede autónoma. Aquí ha de admitirse lo ya dicho respecto de los acuerdos que ponen fin a los procedimientos de solución de conflictos, por lo que no nos detendremos en ello. Ha de admitirse que si el acuerdo de la comisión paritaria ha reunido todos los requisitos del art. 91.3 ET tiene eficacia de convenio colectivo por lo que es vinculante tanto para todos los que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la regulación convencional, sujetos colectivos como individuales, como para la jurisdicción laboral. Esto significa que deberá tenerlos en consideración cuando emita sus resoluciones al igual que tiene en cuenta las cláusulas convencionales[287], no pudiendo decidir en contra de lo dispuesto por el órgano de administración[288].

---

[287] Lo que sistemáticamente no viene haciendo, utilizando diferentes argumentaciones para ello, como que la función de interpretación del convenio es indeclinable para los jueces, que no pueden verse obligados por pareceres contrarios de la comisión paritaria (STSJ (Social) Canarias/ Las Palmas de 21-3-1994, AS. 9444; STSJ (Social) Cataluña 20-12-1994 (AS. 4832), o que el acceso a la jurisdicción no necesita requisito previo alguno (STSJ (Social) Asturias de 13-12-1996, AS. 4031), opciones que a las alturas de nuestro estudio ya se han de inadmitir por ser totalmente erróneas. En esta misma línea vid. STSJ Castilla- La Macha de 20-1-1993 (AS. 145); STSJ (Social) Comunidad Valenciana 20-2-1995 (AS.384); STSJ (Social) Asturias de 13-12-1996 (AS.4031); SSTSJ (Social) Castilla-La Mancha de 4-3-1999 (AS.5465), 22-2-1999 (AS.513), 1-7-1999 (AS.3195), 9-2-2000 (AS.1133), 30-5-2000 (AS.2478). También en la doctrina han surgido opiniones que afirman que los órganos judiciales no se encuentran vinculados por los acuerdos de la comisión,

### 4.4.1.2. Incidencia de los acuerdos de la Comisión Paritaria en los derechos individuales del trabajado

La comisión paritaria es una sede idónea para solucionar los conflictos individuales, siempre que éstos les sean sometidos de forma voluntaria por las partes enfrentadas, a raíz de lo dispuesto en el art. 91.5 ET. Pero las decisiones de las comisiones paritarias no sólo afectan a los derechos de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del Convenio que la instaura cuando soluciona controversias entre sujetos individuales, sino también a través de otras variadas vías. En primer lugar, cuando el convenio colectivo dispone la comparecencia ante el órgano de administración como trámite preprocesal, previo al ejercicio de las acciones individuales que el trabajador ostenta en defensa de sus derechos e intereses; trámite criticado por algún autor[289], pero declarado constitucional por STCO 92/94, de 21 de marzo. En segundo lugar, la incidencia de las resoluciones de la comisión paritaria se manifiesta cuando sus resoluciones se producen como consecuencia de su actuación negociadora reguladora, esto es, cuando las partes firmantes del convenio le han atribuido la función de continuar con la negociación de ciertas materias predeterminadas, durante la vigencia de éste[290]. Y, en tercer lugar, cuando la comisión paritaria efectúa interpretaciones de lo pactado, sean de carácter auténtico u ordinario. Al llevar a cabo la interpretación auténtica, está solucionando futuros conflictos individuales que pudieran plantearse. Y al realizar una interpretación ordinaria puede estar dando solución a concretos conflictos individuales[291].

---

si bien es verdad que dichas opiniones surgieron a la luz de una pobre regulación convencional en este tema derivada de la escasez de normas legales al respecto. Ver en este sentido a SALA FRANCO, T. *Comentario al art. 91 ET*, en AA.VV. El Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la Ley 8/80. Edersa. Madrid. pág. 612; IGLESIAS CABERO,M. *La interpretación del convenio colectivo*, Documentación Laboral 6/1986, pág. 82; MORALES ORTEGA,J.M. *La administración del Convenio Colectivo*, op. cit. pág. 430. De igual opinión es MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *(Aplicación e interpretación de los convenios colectivos*. Medios autónomos para la solución de los conflictos. AA.VV. Comentarios a las Leyes laborales. El ET. Tomo XII, vol.2. Edersa. Madrid.1995, pág. 221) que afirma que el acto interpretativo de la comisión paritaria no es más que eso, por proceder de un órgano sin capacidad de negociación, cuyas funciones son de ejecución y no de creación. La línea contraria estuvo representada por MARTÍNEZ GIRON. *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva.* MTSS-IELSS. 1985, pág. 295; CRUZ VILLALÓN, J. *La intervención de las Comisiones Paritarias del Convenio colectivo en la resolución de los conflictos.* RPS 146/85, pág. 217-218; ALARCÓN CARACUEL, M.R. *Procesos especiales de clasificación profesional*. RPS 137/83, págs.100-101. No obstante, han de citarse ciertas resoluciones en las que el órgano judicial sí ha tenido en cuenta las resoluciones de la comisión paritaria para emitir su sentencia, pero sigue entrando a resolver sobre el fondo del asunto a pesar de que ya había sido resuelto por el órgano paritario. Ver STSJ Cataluña (Social) de 10-1-1994 (AS.145); STSJ (Social) Castilla y León/ Burgos de 19-4-1995 (AS.1344); STSJ (Social) Extremadura de 17-6-1997 (AS.2409).

288 STSJ Cataluña 22-10-1996 (AS.4790), "a sensu contrario", la cual establece que "el acuerdo adoptado por la comisión paritaria no tiene naturaleza de norma o pacto legal vinculante para los jueces y tribunales; para ello sería menester que tal acuerdo tuviera naturaleza o revistiera la formalidad de CC y concurriera la legitimación necesaria para negociarlo".

289 MARTÍN VALVERDE, A. (*Sobre el agotamiento de vías previas*...op. cit. pág. 292) al entender que ello conculca el derecho de tutela judicial efectiva del trabajador, considerando que la omisión de este trámite previsto convencionalmente no tenía la suficiente entidad para denegar el acceso a la jurisdicción.

290 QUESADA SEGURA, R. *Las comisiones creadas en Convenios Colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo*. RL 3/92, pág. 18.

291 APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la comisión paritaria del convenio Colectivo supraempresarial en la solución del conflicto de trabajo*. Cedecs. 1997, pág. 291.

En el supuesto de resolución por la comisión paritaria de conflictos individuales la doctrina somete a duras críticas la posibilidad de que se establezca un arbitraje como modo de resolver los mismos, haciéndose eco de una polémica más amplia, que pone en duda la constitucionalidad de la imposición por convenio de un compromiso arbitral a la hora de solucionar los conflictos individuales. Pero, respecto a que sea el órgano paritario el que resuelva este tipo de conflictos mediante arbitraje, sean voluntarios u obligatorios, la doctrina mayoritaria no ve inconveniente en que dicha labor sea llevada a cabo por dicho órgano paritario, aunque existen también posturas contrarias[292]. En nuestra opinión, el art. 91.5 ET es el que impone el límite a esta posibilidad ya que al exigir que sean las partes en conflicto las que deberán voluntariamente someterse al dictamen de un órgano autónomo de solución está impidiendo que los convenios puedan disponer la obligatoriedad de acudir ante la comisión paritaria para solucionar los conflictos individuales, siendo las partes en conflicto las que deberán someterse voluntariamente a ella[293].

### 4.4.2. Valor y eficacia jurídica de las resoluciones recaídas en los procedimientos extrajudiciales de solución convencional: los acuerdos adoptados en mediación y los laudos arbitrales

No puede atribuirse un valor y una eficacia idéntica a todas las resoluciones que ponen fin a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos contenidos en los convenios colectivos, sino que ello depende de varios factores, como son el medio utilizado para poner fin a la controversia, el ámbito de ésta, su carácter colectivo o individual y las características representativas que ostenten los sujetos que han concurrido en él. Esta imposibilidad de llegar a conclusiones unitarias unido a la parquedad de nuestra regulación legal sobre los efectos que producen los acuerdos obtenidos mediante medios extrajudiciales, determina que éste sea un tema polémico desde un punto de vista doctrinal, en el que las posturas divergen, fruto sobretodo de la inexistencia en ocasiones de una legislación a la que asirlas.

En primer lugar, ha de distinguirse según que los acuerdos que ponen fin al conflicto colectivo o individual se hayan obtenido siguiendo un procedimiento mediador o uno arbitral. La regulación conjunta que el art. 91 ET realiza de algunos de sus aspectos más relevantes, tales como la eficacia, la tramitación y la impugnación nos invitan a abordar su régimen jurídico del

---

[292] A favor se encuentran HERNÁNDEZ VIGUERAS, J. *La solución de los conflictos...*, op. cit. pág. 181; QUESADA SEGURA, R. *Las Comisiones...*, op. cit. pág. 20-ss; APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la Comisión...*, op. cit. pág. 301-ss; ALONSO OLEA, M. /CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 1998, pág. 873. En contra se manifiesta GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Órganos para la resolución no jurisdiccional de los conflictos laborales*. AA.VV. Los límites del Convenio Colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos. MTSS. 1993. pág. 49.

[293] La STSJ Andalucía 5-3-1999 (AS. 1655) entiende que la interpretación del art. 91 ET, a sensu contrario, determina la imposibilidad de fijar en Convenio la imposición a empresario y trabajador de someter las controversias individuales a fórmulas extrajudiciales diferentes del art. 63 LPL.

mismo modo, si bien las diferencias sustantivas que existen entre ambos y que no deben negarse serán resaltadas, ya que en ocasiones determinan que, lo que en principio podría parecer un régimen legal unitario, se convierta en todo lo contrario.

La legislación laboral no regula expresamente cuál ha de ser el contenido mínimo que debe incluirse en los acuerdos de mediación y laudos arbitrales. La naturaleza negocial que caracteriza al procedimiento mediador determina que el acto que lo finaliza habrá de contener los aspectos en los que los sujetos en conflicto están de acuerdo y aceptan que les resulten de aplicación desde ese momento y en adelante.

No obstante, los pactos a los que se llegue no podrán ir en contra de las normas de derecho imperativo, que resultan mínimas en nuestro ordenamiento e indisponibles para las partes y, dado que el conflicto se ha producido por distintas interpretaciones o intentos de aplicación de un convenio, lo acordado en mediación no podrá ir en contra de lo dispuesto en él al tener éste eficacia general erga omnes.

En el caso del laudo arbitral el árbitro ha de ceñirse a resolver sobre los aspectos sometidos al arbitraje, no excediéndose en sus consideraciones más allá de emitir un juicio resolutorio del problema que le es sometido, lo que le está vetado por el art. 91.4 ET a sensu contrario, al incluir esta causa como una de las que permiten impugnar el laudo. Este también ha de adecuarse a las normas legales indisponibles no pudiendo ir en contra de lo dispuesto en normas de rango jerárquico superior[294], dependiendo su contenido en gran medida de que el arbitraje sea de derecho o de equidad, ya que en este caso, el árbitro es mucho más libre para realizar un juicio de valor basándose en sus propias consideraciones.

Por último, la eficacia convencional que es predicable de ambos acuerdos de fin de conflicto (art. 91.3 ET) determina a su vez que deban someterse al principio de legalidad y a las limitaciones que la legislación laboral impone al contenido de los convenios, por lo que no pueden abordar aquellas materias cuya ejecución dependa exclusivamente de los sujetos negociadores, al implicar al propio Estado o a terceros[295].

Por lo que se refiere a la eficacia de los acuerdos alcanzados en mediación y los laudos arbitrales, el art. 91.3 ET la hace depender de la representativi-

---

[294] Como se analizará, éste es otro de los motivos por los que es posible revisar judicialmente el laudo.

[295] ALBIOL MONTESINOS, I. / CAMPS RUIZ, L. M. / LÓPEZ GANDIA, J. / SALA FRANCO, T. *Derecho del Trabajo*. Tirant lo blanch. Valencia. 2000, pág. 135. Según estos autores, en este apartado se incluirían las cuestiones procesales y administrativas, incluidas las concernientes a prestaciones de órganos públicos (como el Fondo de Garantía salarial o la acción protectora del sistema público de seguridad social), así como las que afecten a terceros (básicamente, las relativas a la inembargabilidad del salario y los derechos individuales no transferibles a los agentes negociadores).

dad que ostenten las partes que acuden a ellos en el ámbito en el que se origina el conflicto. Ya hemos hecho alusión a la problemática de la dicción del citado artículo cuando abordamos la eficacia de las resoluciones de la comisión paritaria, por lo que no nos extenderemos en ello, sino que nos limitaremos a poner de manifiesto las particularidades de que el acuerdo que adquiere ahora la condición de convenio provenga de un procedimiento mediador o arbitral.

La equiparación de los acuerdos o laudos sólo se producirá en el supuesto de que las partes que han alcanzado el primero o que suscribieron el compromiso arbitral "*tuvieren la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los arts. 87, 88 y 89 ET*" (art. 91.3 ET), exigencia que elimina de forma definitiva cualquier posibilidad de atribuir eficacia erga omnes a los acuerdos y laudos que solucionen conflictos individuales. En el supuesto de que los sujetos colectivos enfrentados no reúnan dichos requisitos el acuerdo y el laudo no carecerán de eficacia, sino que sólo tendrán una limitada a los afiliados representados por aquellos que concertaron aquél o suscribieron el compromiso arbitral.

La equiparación que el art. 91.3 ET realiza entre acuerdos mediadores y laudos arbitrales suscritos por sujetos con legitimación para suscribir en el ámbito conflictual un convenio colectivo estatutario no puede llevarnos a la conclusión de que cuando dichos requisitos no se cumplan lo que existirá será un convenio extraestatutario[296], sino simplemente un acuerdo obtenido en mediación y un laudo arbitral, dado que ambos cuentan con eficacia atribuida por nuestro ordenamiento jurídico sin necesidad de ser asimilados a algún tipo de convenio colectivo[297]. Además, la opción de equiparar éstos a los convenios colectivos negociados al margen del ET podría determinar que fueran considerados como tales los acuerdos que pusieran fin a conflictos individuales, al carecer sin duda los sujetos enfrentados de la legitimidad suficiente para negociar en el ámbito del conflicto un convenio colectivo de eficacia general. Ello supondría ir en contra del art. 35 CE que sólo reconoce el derecho a la negociación colectiva a los sujetos colectivos, por lo que la opción antes considerada debe ser totalmente descartada.

---

[296] Esta opción ha sido admitida por un sector doctrinal con posterioridad a la reforma del ET de 1994, por contraposición a la eficacia convencional otorgada en el art. 91.3 ET. Así lo han mantenido CASAS BAAMONDE, M .E. *Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual*. RL tomo I/1994, pág. 16; MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Medios autónomos de solución y proceso judicial*. AA.VV. Solución extrajudicial de los conflictos laborales. CES. Comunidad de Madrid.1994, pág. 103. Pero antes de la reforma la doctrina venía predicando la eficacia limitada de los laudos entre las partes sin necesidad de considerarlos como convenios colectivos extraestatutarios. Vid. por ejemplo las opiniones de MUÑOZ CAMPOS, J. *A vueltas con el arbitraje laboral*. Rev. de Trabajo 77/1985, pág. 18-19, y de MONTOYA MELGAR, A. *El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo*. RDT 5/1981, pág. 18, que le atribuye eficacia cuasi-judicial.

[297] En palabras de DURÁN LÓPEZ, F. *El laudo arbitral en los conflictos laborales*, RL 1/1993, pág. 23, "el laudo no tiene otro valor que el del laudo arbitral. La eficacia limitada de aquéllos también ha sido admitida por CRUZ VILLALÓN, J. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, op. cit. pág. 69. A pesar de que estas opiniones han sido vertidas exclusivamente respecto de los laudos, la eficacia limitada ha de ser admitida también respecto de los acuerdos obtenidos a través de la mediación.

En la práctica, las regulaciones convencionales no han hecho distinciones sobre la eficacia de los acuerdos obtenidos en mediación y los laudos arbitrales que ponen fin a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos jurídicos, sino que les han atribuido "la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo"[298], salvo contadas ocasiones en las que la eficacia estaba limitada al ámbito de representación de las partes[299]. Pero dichas previsiones sólo han de entenderse aplicables si se cumplen los requisitos del art. 91.3 ET, dado que esta materia no resulta disponible para las partes.

La equiparación entre acuerdos obtenidos en medición y laudos arbitrales con convenios colectivos plantea otra serie de problemas derivados, tanto del hecho de que no siempre el ámbito del conflicto coincide con el ámbito de aplicación del convenio colectivo que ha de interpretarse o aplicarse a un concreto supuesto, como de que los sujetos enfrentados no siempre han de ser la totalidad que ha suscrito el convenio. Existe la posibilidad de que éste haya sido aceptado por varias organizaciones sindicales y que no todas intervengan en el conflicto que se mantenga con los representantes empresariales. Por esta razón, a la hora de llegar a conclusiones sobre la eficacia convencional de los acuerdos y laudos, no sólo ha de tenerse en cuenta que la parte social y empresarial enfrentadas reúnan los requisitos de legitimación en el ámbito del conflicto, sino que los acuerdos alcanzados en mediación y los laudos arbitrales recaídos en los procedimientos extrajudiciales de solución van a sustituir al convenio en el punto debatido.

---

[298] Respecto de los acuerdos obtenidos en mediación, les atribuyen eficacia de convenio colectivo, sin distinguir la legitimación ostentada por quienes los suscriben: CC estatal de la madera (BOE 20-5-1996, art. 89): "*Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactadoe en Convenio Colectivo. Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose a la Autoridad laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores*". En idéntico sentido se manifiesta el CC estatal del corcho (BOE 27-5-1996, art. 88) y CC estatal para el sector del comercio de especialidades farmacéuticas (BOE 23-10-2002, art. 39)

Centrándose en la eficacia de las soluciones alcanzadas, se pueden consultar los siguientes convenios: CC estatal para el sector de perfumería y productos afines (BOE 21-9-2004, art. 85): "*Los acuerdos a que pudiera llegar el Comité Paritario en los procedimientos de mediación y arbitraje que les sean sometidos, tendrán eficacia general o frente a terceros dentro del ámbito funcional, personal y territorial del presente Convenio*".

Respecto de la eficacia de los laudos arbitrales: CC estatal para las industrias del curtido, correas, cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 20-12-2004, art. 26): "*8. La resolución arbitral será vinculante, inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. (…) 10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. 11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo*". En sentido similar, CC estatal para el sector de los Grandes almacenes (BOE 11-11-1997, art. 81); CC estatal para las empresas concesionarias y privadas de aparcamiento de vehículos (BOE 11-4-1998, art. 69), entre otros muchos .

[299] Admite que la eficacia estará condicionada a la legitimidad de las partes en conflicto, en relación con los laudos: CC estatal para el sector de empresas concesionarias y privadas de aparcamiento de vehículos (BOE 11-3-1998, art. 69): "*En razón a la legitimación ostentada por las partes, el laudo arbitral tendrá los efectos de Convenio Colectivo. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme, de acuerdo con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*".

Esta transformación de los acuerdos que ponen fin al conflicto colectivo en cláusulas convencionales difícilmente puede ser aceptada si una de las organizaciones sindicales que lo firmó no ha participado en dicho procedimiento ni ha suscrito el acuerdo o aceptado el compromiso arbitral. La única posibilidad sería admitir la opción de que se incluyeran como cláusulas obligacionales que sólo resultasen de aplicación a las empresas y a los trabajadores por quienes se hubieran adoptado, pero no resultarían de aplicación en todo el ámbito convencional. Sólo en el caso de que el conflicto afecte a todos los sujetos que formaron parte de la Comisión negociadora y que aceptaron el convenio y que todos ellos sean los que le pongan fin llegando a un acuerdo en mediación o firmando el compromiso arbitral, podrá entenderse que el laudo o acuerdo tendrán la misma eficacia que la cláusula que se interpreta y/o aplica, esto es, eficacia general *erga omnes*.

Esta última afirmación se encuentra, además, condicionada por la exigencia de que el ámbito del conflicto ha de coincidir con el de aplicación del convenio. Si ello no es así, sino que la divergencia se produce en el ámbito de la empresa, no podrá pretenderse que el acuerdo que pone fin a la mediación o el laudo arbitral se aplique fuera de ellos, vinculando a todos aquellos a los que resulta aplicable el convenio origen del conflicto. Sólo será vinculante para las partes que lo acordaron o suscribieron el compromiso y sólo respecto del ámbito en el que divergencia surge[300]. Es decir, si ésta se produce en el ámbito empresarial, el acuerdo que le pone fin se aplicará sólo en dicho ámbito, teniendo eficacia, no convencional, sino la jurídica que el ordenamiento dispensa a este tipo de acuerdos.

La eficacia otorgada a los acuerdos que ponen fin a los procedimientos convencionales de solución de conflictos jurídicos condicionan en mayor medida las reglas que han de seguirse en su tramitación. En principio nuestro ordenamiento carece de normas legales que impongan obligaciones de algún tipo en este tema, dejándose a los sujetos colectivos, como parte de la libertad que ostentan a la hora de regular los procedimientos a los que optar en caso de conflicto, los trámites que han de seguirse hasta alcanzar un acuerdo satisfactorio, sea obtenido en mediación o arbitraje. Pero, paradójicamente, la autonomía colectiva ha utilizado esta libertad para regular procedimientos mediadores carentes de normas de tramitación de los acuerdos, en clara sintonía con el intento de separarlos de los aspectos jurisdiccionales, mucho más estrictos en cuanto a trámites de emisión de sentencias se trata. En cambio, cuando los convenios colectivos regulan procedimientos arbitrales, sí se fijan reglas sobre la

---

300 Es ésta una consecuencia directa de las regulación del art. 91.3 ET, lo que ha sido objeto de críticas por parte de algunos autores, como FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral*. AA.VV. Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo. Cruz Villalón (Coord). CES. 1995, págs. 57 y 58. Según esta autora, el citado precepto rompe la correspondencia entre conflicto y ámbito del convenio que se había elevado a principio incuestionable bajo la vigencia de la legislación anterior.

emisión, depósito y publicidad del laudo, pero que tienden a ser similares a las recogidas en el art. 90 ET[301]. Esta opción tiene fácil explicación si se tiene en cuenta el carácter convencional que la mayoría de los sujetos colectivos han otorgado a los laudos que ponen fin a estos procedimientos extrajudiciales, independientemente de los sujetos que suscribieron el compromiso arbitral, sin considerar otras posibilidades reales[302].

No obstante, a pesar de la libertad reguladora, sí existen algunos condicionantes legales que se imponen por el ET en el supuesto de que se quiera atribuir a los acuerdos de fin de conflicto la eficacia de un convenio colectivo. Dada la equiparación que se va a realizar entre ambos, aquéllos han de reunir idénticos requisitos de tramitación que exige el Estatuto de los Trabajadores para dotar de eficacia jurídica a un convenio estatutario. Una vez más, la imposibilidad de que lleguen a serlo los acuerdos que pongan fin a discrepancias individuales, impide que pueda exigirse que se lleven a cabo aquéllas durante el curso del procedimiento extrajudicial. Lo mismo ocurre en los supuestos en los que no es posible asimilar el laudo arbitral o el acuerdo que finaliza la mediación con un convenio de eficacia general, porque ya dijimos que el ET no impone requisitos de tramitación para dichos procedimientos.

Sin embargo, que no pueda ser exigido no significa que la autonomía colectiva no pueda incluir requisitos de depósito, registro y publicidad de los acuerdos que finalicen los mecanismos extrajudiciales fijados convencionalmente. En nuestra opinión, ello sería sin duda más que deseable porque, aunque aquéllos sólo tengan eficacia entre las partes que suscribieron el compromiso arbitral o aceptaron la propuesta del mediador, sean éstas colectivas o individuales, conocer cuál ha sido éste por otros sujetos que no intervinieron en el procedimiento, pero a los les resulta aplicable el convenio del que emanó el conflicto, puede contribuir a evitar futuras discrepancias sobre el mismo tema. Incluso se puede influir con ello en las futuras Comisiones negociadoras para que remedien los problemas planteados, a través de regulaciones más acordes con la realidad del sector o empresa y con las necesidades de los trabajadores, por ejemplo en el caso de conflictos aplicativos, o dar una redacción más acertada de aquellas cláusulas que dieron lugar a reiterados conflictos de interpretación producidos por la complejidad de su redacción[303].

---

301 *"9. La resolución será objeto de depósito y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores"*: CC del Ente público de aeropuertos españoles (BOE 19-9-2002, art. 15). En similar sentido, CC estatal de la Industria del calzado (BOE 29-8-2002, art. 68); CC estatal para las industrial del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 23-7-2001, art. 26).

302 Concretamente, que los sujetos que se comprometieron a someterse al arbitraje no reúnan en el ámbito del conflicto los requisitos de legitimación de los arts. 87, 88 y 89 ET.

303 Consideramos acertada esta opción porque, aunque el conocimiento del acuerdo obtenido en mediación y del laudo llega a las partes en conflicto en el mismo procedimiento, debido, fundamentalmente, a que en el caso de la mediación, deben conocerlo para aceptarlo, y en el del arbitraje, porque es obligación del árbitro ponerlo en su conocimiento, no todos los sujetos a los que puede resultar de aplicación se encuentran presenten en el procedimiento. Qué duda

Centrándonos en los acuerdos de fin de conflicto que pretenden ser equiparados a convenios colectivos estatutarios hay que abordar, en primer lugar, a qué artículo ha de atenderse para delimitar cuáles son los requisitos de tramitación que han de seguirse para otorgarles eficacia erga omnes. De una lectura literal del art. 91.3 ET podría deducirse que son los que se encuentran recogidos en el art. 89 ET, al ser este precepto mencionado junto con los arts. 87 y 88 ET como los requisitos que han de exigirse para poder ser considerados como convenios colectivos. Pero dicho artículo se refiere a normas sobre cómo ha de llevarse a cabo la negociación de éstos, totalmente imposible de aplicar a los acuerdos de mediación y laudos que tienen su propio procedimiento fijado por la autonomía colectiva de forma totalmente libre y son condicionantes por parte de la legislación laboral en lo que se refiere a su desarrollo. Si se lee con atención el art. 91.3 ET se observa que la mención del art. 89 ET no se refiere al acuerdo obtenido en mediación ni al laudo arbitral, sino a las partes que se enfrentan en el conflicto. Son éstas las que deben reunir los requisitos de legitimación de los arts. 87,88 y 89 ET, al ser éstos, todos ellos, los exigidos para negociar y firmar convenios colectivos; pero ello no significa que los acuerdos que ponen fin al conflicto deben reunir estas exigencias. Otra opción, es que la mención de este último artículo sea un lapsus del legislador que realmente quería hacer referencia al art. 90 ET en el que se encuentran los requisitos de validez, pero creemos que ello es poco probable[304].

Una exigencia que el Estatuto de los Trabajadores no impone pero que los sujetos que solucionan sus discrepancias por la vía extrajudicial han de realizar si pretenden que sus acuerdos sean considerados como convenios de eficacia general, es la impuesta por el art. 90 ET. A pesar de que ninguna norma les obliga a llevar a cabo el registro, depósito y publicación de las resoluciones adoptadas en mediación o del laudo arbitral, dado que estas actuaciones conllevan la validez de los convenios, también han de ser realizadas si aquéllo es lo que se pretende[305].

---

cabe que ello es posible cuando el conflicto es individual, pero rara vez cuando es colectivo. En éstos, los sujetos enfrentados suelen ser representantes sindicales o empresariales de un sector o empresa, lo que significa que concurren en nombre de otros que no están presentes en las deliberaciones con el mediador ni el procedimiento arbitral y que, por tanto, sólo pueden llegar a conocer lo acordado a través de la publicidad que de los acuerdos y laudos realicen las organizaciones sindicales y empresariales a las que pertenecen y de cuya afiliación deriva que les resulten de aplicación aquéllos. Dada la escasez de medios que en ocasiones aqueja a dichas organizaciones, la publicidad en el Boletín oficial contribuiría a paliar en alguna medida las carencias informativas que pudieran producirse, con lo beneficios ya mencionados con anterioridad de evitabilidad de conflictos futuros. Algunos convenios colectivos han optado por exigir la publicación de los laudos con independencia de que se pretenda dotarlos de eficacia general o de que la tengan limitada. Por ejemplo, CC estatal para las industrias extractivas del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos (BOE 20-7-1996, art. 122); CC estatal para las empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 11-4-1998, art. 69).

[304] Como regla general, los autores que han estudiado este tema obvian la referencia al art. 89 ET, centrándose en los requisitos de validez contenidos en el art. 90 ET. Vid. por ejemplo, MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Aplicación e interpretación de convenios colectivos. Medios autónomos para solución de conflictos,* op. cit. pág. 309.

[305] MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Aplicación e interpretación de convenios colectivos. Medios autónomos para solución de conflictos,* op. cit. pág. 309; OJEDA AVILÉS, A. *Tramitación, aplicación e interpretación de los convenios colectivos (arts. 89 y 91 ET)*. II Jornadas de Derecho del Trabajo del Campo de Gibraltar. Algeciras, pág. 99, ejemplar fotocopiado.

Los acuerdos de fin de conflicto deberán realizarse por escrito, exigencia totalmente obvia, que debe predicarse en todo caso, independientemente del alcance general o limitado de aquéllos. Si no se realiza de este modo podrá ser declarado nulo, ante la imposibilidad de ser conocido por todos aquellos a los que resultará aplicable. Una vez que ha sido redactado y aceptado por las partes enfrentadas, deberán ser presentados ante la autoridad laboral a los efectos de que sea registrado. Específicamente, el art. 2,f) del RD 1049/1981, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, dispone que serán objeto de inscripción "*las disposiciones sobre extensión previstas en el art. 92.2 del Estatuto y cualquier otro acuerdo, laudo arbitral o pacto que legalmente tenga reconocida eficacia de convenio*". Por ello, dicha norma resulta aplicable en toda su extensión en lo que se refiere al registro y depósito de los acuerdos que ponen fin a una mediación y a los laudos arbitrales.

Al no existir ninguna referencia al órgano competente para realizar el registro, por lo que debemos acudir a las reglas fijadas para el convenio colectivo en el art. 1 RD 1049/1981, que diferencian a la autoridad laboral dependiendo de cuál sea el ámbito de aplicación de la norma colectiva. Haciendo un paralelismo hay que admitir que la presentación del acuerdo de fin de conflicto se deberá realizar ante la Dirección General de Trabajo, si el ámbito del convenio al que sustituye comprende provincias de más de una Comunidad Autónoma, o ante las Direcciones Provinciales de Trabajo o de las Comunidades Autónomas, para el caso de que se hayan transferidos las competencias si el convenio al que se equipara es de ámbito de Comunidad Autónoma o menor[306]. Vemos así como la competencia registral vendrá determinada por el ámbito en el que el acuerdo o laudo convertido en convenio se aplicará y no el del ámbito del conflicto, coherentemente con las reglas que se siguieron por la Comisión negociadora del convenio al que se equipara.

El registro se llevará a cabo dentro del plazo de quince días a contar desde el momento en el que las partes colectivas suscriben el acuerdo que pone fin a la mediación, o desde la emisión del laudo[307], dependiendo del procedimiento. Una vez registrados, la autoridad laboral los remitirá al órgano público

---

[306] OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*, op. cit. pág. 725, pone de manifiesto cómo lo normal es que el órgano competente sea el de la Comunidad Autónoma.

[307] Al objeto de evitar demoras innecesarias los convenios fijan un plazo máximo de emisión del laudo (como por ejemplo hace el CC estatal para empresas concesionarias y privadas de aparcamiento de vehículos, BOE 11-3-1998, art. 69) o bien dejan su concreción para el momento en el que se produzca el conflicto, debiendo ser incluido en el compromiso arbitral (CC estatal para el sector de Grandes Almacenes, BOE 11-11-1997, art. 81). El Tribunal Supremo mantiene que "una de las ventajas de la institución arbitral, y que le sirve de fundamente, es que la misma sólo dura lo que las partes determinen, pues mediante ella se evitan los inconvenientes que lleva consigo el procedimiento judicial (carestía y dilación, principalmente) hasta obtener la solicitada declaración de los derechos controvertidos, o sea, el logro de una mayor prontitud y economía en la resolución (STS (Sala 1ª) de 12-11-1992, A.9018). A pesar de que esta doctrina ha recaído en un procedimiento solventado en el ámbito de lo civil, estas consideraciones son igualmente aplicables en el ámbito de lo laboral, al encontrarse éste, en lo que se refiere al arbitraje, inspirado por los principios de la Ley de arbitraje. Con anterioridad a la sentencia mencionada, el Tribunal Supremo ya había puesto de manifiesto que "tal plazo vincula a los árbitros de tal forma que fija los límites de la potestad misma arbitral, dado que al aceptar aquéllos su nombramiento se someten a la voluntad de los compromitentes o de la autoridad judicial, que son por la índole sustancialmente contractual de la institución, los que establecen los términos en que los árbitros han de desempeñar su cometido y a los mismo les obliga por la eficacia contractual expresada; sin que pueda quedar a su arbitrio la alteración de este requisito esencial de su función, que debe cesar en sus efectos al expirar el plazo" (STS (Sala 1ª) 10-4-1991, A.2683).

de mediación, arbitraje y conciliación, central o autonómico[308], para su depósito, siendo posteriormente publicados, en el plazo máximo de 10 días a contar desde la presentación en el registro, en el Boletín Oficial correspondiente. La elección por la autoridad laboral del soporte idóneo (estatal, autonómico, provincial) para llevar a cabo la publicación de los acuerdos de mediación y laudos arbitrales dependerá, nuevamente, del ámbito del convenio al que se refieran y del que emanó el conflicto que solventan. Si van a tener eficacia *erga omnes* deben poder ser conocidos por todos aquellos sujetos a los que resultará de aplicación, al igual que el convenio al que aclara o interpreta. Sólo en el supuesto de que no se pretendiera que obtuviese dicha eficacia, como en el caso de los conflictos individuales o cuando las partes no cuenten con la legitimación exigida por el art. 91.3 ET, sí podría publicarse en el Boletín Oficial del ámbito en el que el conflicto se produce, al tener relevancia solo interpartes y no exigir el ordenamiento su conocimiento general.

La publicación en el Boletín Oficial del Estado o en los Boletines oficiales de las Comunidades Autónomas o de la Provincia confiere a los acuerdos de fin de conflicto el carácter de convenio colectivo de eficacia general, aunque venían produciendo efectos interpartes desde el momento en el que los sujetos en conflicto acordaron aceptar la solución ofrecida en mediación y desde que el árbitro emitió el laudo. Por ello no puede admitirse la posibilidad, sí habilitada para los convenios, de que las partes fijen un plazo de entrada en vigor. Además, es ésta una posibilidad abierta a los negociadores convencionales y no un requisito de validez de la norma convencional, por lo que no es aplicable a aquéllos como exigencia para alcanzar la eficacia erga omnes, única razón por la que admitimos la aplicación de las reglas del ET.

Esta opción interpretativa choca a su vez con la regulación procesal contenida en el art. 65.1 y D.A. 7 LPL que confieren efectos de suspensión de la caducidad e interrupción de la prescripción sólo a los compromisos arbitrales que hubieran sido celebrados en virtud de acuerdos interprofesionales y convenios colectivos del art. 83 ET, así como sólo en dichos casos los laudos arbitrales que se emitan tendrán efectos de sentencias firmes. Es decir, se atribuyen efectos procesales sólo a los arbitrajes que se desarrollen según los parámetros fijados en dichas normas, por lo que uno que sea suscrito a la luz de una regulación convencional ordinaria no tendrá dichos efectos[309]. Pero esta regulación no choca, como dijimos, con la interpretación amplia del art. 91 ET que hemos mantenido, sino que sólo pone de manifiesto una preferencia legislativa. No hay que olvidar que el legislador ha optado por configurar a los convenios y acuerdos interprofesionales como las vías preferentes a la hora de regular pro-

---

308 SALA FRANCO, T. / ALBIOL MONTESINOS, I./ CAMPS RUÍZ, L./ LÓPEZ GANDIA, J. *Derecho del Trabajo*. Tirant lo blanch. Valencia. 2001, pag. 468. Dado que el art. 90.2 ET remite al extinguido IMAC, la referencia ha de entenderse hecha a las unidades administrativas habilitadas al efecto en el Ministerio de Trabajo o en las Consejerías Autonómicas en Comunidades con competencia en la materia.

309 SALA FRANCO, T./ ALFONSO MELLADO, C.L. *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, op. cit. págs. 73-74. Ampliaremos esta idea cuando abordemos los efectos procesales derivados del procedimiento arbitral.

cedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, por lo que, coherentemente con ello, los efectos procesales producidos por la suscripción del compromiso arbitral sólo se producen si éste ha sido celebrado de conformidad con las reglas del art. 83 ET, según disponen el art. 65.3 y la D.A. 7 LPL.

### 4.4.3. Impugnación de los acuerdos que finalizan un procedimiento autónomo de solución de conflictos

#### 4.4.3.1. El procedimiento a utilizar depende de la eficacia atribuida al acuerdo de fin de conflicto

A pesar de que los acuerdos que ponen fin a los conflictos de interpretación y/o aplicación convencional se sustentan en la idea de consenso es posible que en el curso del procedimiento mediador o arbitral se hayan producido irregularidades que es necesario subsanar por el bien de la propia eficacia de las soluciones alcanzadas. Por ello resulta necesario, e incluso exigible, la existencia de normas legales que amparen situaciones en las que se producen violaciones en la forma de concertar o en el fondo del acuerdo alcanzado, ya que tanto el no seguimiento fiable de todos los trámites que configuran el procedimiento extrajudicial escogido, como el hecho de que contenido de la solución adoptada vaya en contra de disposiciones legales o reglamentarias, entre otras situaciones, impiden que el acuerdo pueda ser utilizado para solventar y regular la situación que originó el conflicto.

La parquedad que caracteriza a nuestro ordenamiento jurídico en lo que a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos se refiere, se refleja aún más en la impugnación de los acuerdos de mediación y conciliación y laudos arbitrales que ponen fin a mecanismos fijados convencionalmente. La reforma legislativa de 1994, tantas veces mencionada, se centró solamente en los supuestos en los que aquellos acuerdos podían ser equiparados a convenios colectivos estatutarios, omitiendo desarrollar el régimen correspondiente a su impugnación cuando solamente alcanzaban una eficacia limitada, por ejemplo, por suponer la terminación de conflictos individuales.

Ante la inexistencia de normas procesales específicas, cuando los sujetos colectivos a los que vincula un acuerdo obtenido en mediación o conciliación o un laudo arbitral que no tenga eficacia *erga omnes* deseen proceder a su impugnación deberán acudir al procedimiento de conflictos colectivos, por dos motivos: en primer lugar, porque la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, prevista en el Cap. IX de la LPL es un cauce reservado en exclusiva para la impugnación de los convenios colectivos estatutarios[310]; y en segundo lugar, porque dado que los mencionados acuerdos son de naturaleza colectiva y que versan sobre la aplicación e interpretación de un convenio colec-

[310] STS 4-12-2000 (A. 2055).

tivo, entran dentro del ámbito de aplicación del proceso de conflictos colectivos, ya que éste, según el art. 151.1 TRLPL, resulta de aplicación para "impugnar" problemas de esta índole que se derivan de convenios "cualquiera que sea su eficacia"[311].

En cambio, cuando se pretenda impugnar una acuerdo de estas características que solvente un conflicto individual obtenido de forma acorde con la posibilidad amparada por el art. 91.5 ET, el cauce procesal adecuado no es el de conflicto colectivo, porque éste no ha existido, sino el ordinario[312].

En contraposición a esta falta de regulación, el Estatuto sí regula cuál puede ser el procedimiento a seguir en el supuesto de que quiera impugnarse un acuerdo forjado en mediación o un laudo arbitral, obtenidos ambos utilizando medios autónomos convencionales. Concretamente el art. 91. 4 ET dispone que "*serán susceptibles por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos*", lo que significa que se seguirán los dispuestos en los arts. 90.5 ET y 161-ss TRLPL, pero con algunas particularidades que se derivan de la especial naturaleza jurídica de los acuerdos colectivos a impugnar, como es, en primer lugar, la ampliación de las causas por las que se puede solicitar la impugnación.

En efecto, los acuerdos obtenidos en mediación y los laudos arbitrales que solucionan conflictos colectivos jurídicos por vía extrajudicial convencional pueden ser atacados judicialmente cuando conculquen la legalidad vigente o lesionen gravemente el interés de terceros, tal y como se desprende de los dos artículos mencionados en último lugar. Pero además, el párrafo 4º del art. 91 ET, añade dos motivos más, aunque sólo referidos a los laudos arbitrales; concretamente, permite su impugnación cuando "*no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto*" (en el convenio colectivo, se entiende), así como cuando "*el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión*"[313].

---

[311] El Tribunal Supremo, en St. De 22-12-2000 (AL nº. 24/2001, ref. nº.872), ha admitido la utilización del proceso de conflicto colectivo para impugnar un acuerdo conciliatorio obtenido entre el sindicato UGT y la empresa Renfe, que no alcanzó el rango de convenio colectivo estatutario al no ostentar UGT la mayoría de representantes en las elecciones sindicales celebradas en la empresa. El Tribunal teniendo en cuenta que el citado acuerdo "no tiene el carácter de un convenio colectivo estatutario" añadió que como "consecuencia del carácter colectivo del acuerdo, de conformidad con los arts. 151.2 y 163.1 LPL, la impugnación de los convenios colectivos, cualquiera que sea su eficacia, se ha de tramitar por la modalidad del proceso de conflicto colectivo (...)". En nuestra opinión, aún cuando esta resolución se refiera a un acuerdo adoptado en conciliación podría ser de aplicación para la impugnación del resto de acuerdos que ponen fin a procedimientos extrajudiciales de solución cuando resuelven conflictos aplicativos e interpretativos que no tienen eficacia de convenio estatutario, para que ante la imposibilidad de encontrar una norma específica para ellos en nuestra normativa procesal no se convierta en obstáculo que impida impugnarlos cuando incurran en graves defectos formales o de fondo. Piénsese que estos acuerdos pueden ir en contra de normas legales o ser discriminatorios y la inexistencia de un proceso específico que permita impedir su aplicación tal y como fue concebido en origen podría desembocar en la aplicación de una regulación contraria a la Constitución o a las leyes laborales, no cual no puede permitirse.

[312] MARTÍN BRAÑAS, C. *Los acuerdos adoptados en mediación, conciliación y arbitraje en el ámbito del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores*. AL 47/1995, pág. 810, nota 47.

[313] También en la Ley de arbitraje se permite la anulación del laudo cuando el árbitro resuelva puntos no sometidos a su decisión (art. 45).

El por qué de la imposibilidad de impugnar los acuerdos obtenidos en mediación o conciliación por estos dos últimos motivos sólo puede comprenderse desde la distinta forma en la que se producen los pactos que ponen fin a los conflictos. En el caso del arbitraje, el hecho de que el acuerdo no surja de las partes enfrentadas sino de un tercero, permite aventurar que la posibilidad de que en el desarrollo del procedimiento que lleva a éste a emitir el laudo, puedan producirse irregularidades con las que no estén de acuerdo aquélla, así como también es posible que el tercero neutral se exceda de las atribuciones que ostenta y vaya más allá de solucionar el problema planteado. Como en este tipo de procedimiento extrajudicial los sujetos que aceptan el compromiso arbitral también se comprometen a aceptar el laudo, deberían hacerlo, en teoría, incluso si acaeciesen algunas de las situaciones planteadas, por lo que el legislador les permite recurrir a la vía judicial para impugnarlo por dichos motivos. En cambio, cuando el medio a utilizar es la mediación, no existe la posibilidad de que el tercero que interviene pueda extralimitarse en sus funciones e imponer a las partes un acuerdo que verse sobre temas no sometidos, simplemente porque no tiene dicha facultad.

Son los sujetos los que decidirán el contenido del acuerdo; si ellos deciden que se traten cuestiones distintas o adicionales a las que inicialmente se plantearon, tienen autonomía para hacerlo, por lo que difícilmente van a necesitar impugnarlo por estos temas. En cambio, sí consideramos que debería haberse previsto la posibilidad de anular el acuerdo obtenido en mediación o conciliación cuando no se hubiesen observado en el desarrollo del procedimiento los requisitos y formalidades previstas para ello en el convenio. En este caso, aún cuando también se podría argumentar que las partes en conflicto tienen autonomía para obviar algunos de los trámites previstos en el procedimiento mediador, dado que van a ser ellas las que al final del mismo decidirán que quieren ser obligadas por el acuerdo al que lleguen, no hay que olvidar que las formalidades se encuentran reguladas en un convenio colectivo, por lo que su incumplimiento deriva, en definitiva, un incumplimiento de éste.

En definitiva, el acuerdo obtenido en un procedimiento mediador que no ha seguido los cauces fijados en él se ha realizado en contra de lo previsto en una norma, aunque sea convencional. Por esta razón consideramos que el legislador no debería haberse ceñido en el art. 91.4 ET a regular causas específicas de impugnación de los laudos, cuando los acuerdos obtenidos a través de una conciliación o mediación convencionales también pueden incurrir en idénticas irregularidades formales. No obstante, como modo de salvar esta laguna, cuando ello ocurra, podrá acudirse a cualquiera de los procedimientos regulados en los arts. 90.5 ET y 161-ss. TRLPL porque, en definitiva, se estaría conculcando la legalidad vigente.

Centrándonos en los supuestos de hecho que pueden provocar la impugnación tanto de los acuerdos obtenidos en mediación (o conciliación), como de los laudos arbitrales, en primer lugar cabrá recurso contra ellos cuando lesionen "la legalidad vigente", tanto en un plano formal como material.

Esto significa que aquéllos serán recurribles si se obtienen sin haber seguido los trámites y requisitos fijados en el convenio que presiden el desarrollo del procedimiento[314], o lo que es lo mismo, si no se han respetado las garantías de las partes en la tramitación, si se ha planteado el arbitraje o la mediación (o conciliación) extemporáneamente o por quien no tiene competencia para ello[315], si se producen vicios a la hora de llevar a cabo el compromiso arbitral o en la celebración del acuerdo que pone fin al procedimiento, etc.

En un plano material la conculcación de la legalidad vigente puede provenir de tres frentes: tanto de acuerdos o laudos cuyo contenido vaya en contra de la Constitución, leyes, reglamentos o, en general, que sean contrarios a cualquier norma jurídica o convencional que regule la materia sobre la que el conflicto versa, pudiendo ser la ilegalidad tanto originaria como sobrevenida, en el sentido de que los acuerdos de fin de conflicto pueden ser contrarios al ordenamiento jurídico desde su origen o por advenimiento de una norma posterior de rango superior que entra en concurrencia conflictiva con su contenido[316]. Y, en segundo lugar, la ilegalidad puede provenir de los acuerdos y laudos que versen sobre materias que resulten inderogables por vía convencional o pacto colectivo, así como de las que lo sean de un modo absoluto[317].

También es causa de impugnación el supuesto en el que lo acordado en los procedimientos extrajudiciales convencionales sea lesivo para los intereses de terceros. La dificultad que entraña la utilización de esta posibilidad en la práctica viene determinada por que los conceptos de "lesividad" y de "tercero" son unos conceptos muy polémicos, que se ofrecen a múltiples interpretaciones, de las que ha venido dando buena cuenta tanto la jurisprudencia como la doctrina científica a la hora de abordarlos ante el planteamiento de un proceso de impugnación de convenios colectivos, hasta el punto de que hoy prácticamente existe un significado claro de ambos que, huelga decir, resulta de aplicación aún cuando lo que se desea atacar es un acuerdo obtenido en mediación (conciliación) o un laudo arbitral.

---

314 ALONSO OLEA, M./ CASAS BAAMONDE, M. E. *Validez, impugnación, aplicación e interpretación del convenio colectivo (en torno a los arts. 90 y 91 ET).* REDT nº. 100, pág. 1585, admite esta dualidad en la acepción del término "legalidad" al referirse a las causas de impugnación de los convenios colectivos.

315 Posibilidades ambas que para CRUZ VILLALÓN, J. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, op. cit. pág. 77, permiten impugnar los laudos arbitrales cualquiera que sea la naturaleza, origen y características del arbitraje.

316 La posibilidad de que la ilegalidad de los convenios pudiera ser originaria o sobrevenida ha sido puesta de manifiesto por MARTÍN VALVERDE, A./ GARCÍA MURCIA, J. *La impugnación de los convenios colectivos de trabajo*. REDT 24/1985, pág. 485.

317 ALONSO OLEA, M./ CASAS BAAMONDE, M. E. *Validez, impugnación, aplicación e interpretación del convenio colectivo (en torno a los arts. 90 y 91 ET).* REDT nº. 100, pág. 1585.

La impugnación de éstos es posible a través del motivo citado cuando causen un daño como tal, que sea verdadero y real, no meramente potencial, de una entidad grave[318]. No es necesario que haya existido un ánimo de causar la lesión[319] en los sujetos que suscribieron el acuerdo obtenido en mediación ni en el árbitro que emitió el laudo sino que simplemente ésta se produzca y afecte a un interés jurídicamente protegido, o bien que se hubiese producido por dichos sujetos usando abusivamente de sus derechos o contraviniendo del algún modo el ordenamiento jurídico[320]. Pero la lesión por sí misma considerada no es la clave para llevar a cabo la impugnación, sino que lo verdaderamente relevante es la tutela jurídica que merezca el interés lesionado; es a ésta a la que ha de atenderse para considerarla viable[321], a lo que se añade la exigencia de que éste se concrete en un individuo concreto o en varios que son a los que realmente perjudica el contenido del acuerdo obtenido en mediación (conciliación) o el laudo.

El tercero o terceros cuyos intereses resultan gravemente lesionados[322] puede/-n ser cualquier o cualesquiera sujeto/-s que no se encuentre/-n dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo al que el conflicto se refiere y, por tanto, del que el acuerdo colectivo que le pone fin pasará a formar parte. La jurisprudencia ha admitido que tienen consideraciones de tales tanto los colegios profesionales cuando se cause un daño grave a los intereses de los profesionales que representa, sin que sea necesario que su ámbito de actuación se corresponda con el del convenio[323], como las asociaciones profesionales o de pensionistas, salvo que actúen en nombre de éstos y se hallen comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio[324]. Ni que decir tiene que

---

318 PÉREZ, M. *La nulidad parcial del convenio colectivo*. REDT 9/1982, pág. 621, puntualiza como la lesión puede producirse tanto en un plano patrimonial como extramatrimonial, con tal de que el que la sufre no esté obligado a soportarlo como consecuencia lógica del ejercicio normal del derecho.

319 El "animus nocendi" es definida por CABEZA PEREIRO, J. *La impugnación por lesividad de los convenios colectivos.* REDT 69/95, pág. 27, como la intencionalidad específica que debe o no acompañar a las partes que hubieran negociado el convenio colectivo (en nuestro caso, que hubieran solucionado el conflicto a través de la suscripción del compromiso arbitral o del acuerdo que pone fin a una mediación o conciliación) para que éste sea impugnable por lesión.

320 Trasladamos de este modo al ámbito de la impugnación de los acuerdos de mediación (conciliación) y de los laudos, los requisitos que el Tribunal Supremo, en su sentencia de 15-3-1993, A.1859, exigió para admitir que existe una lesión capaz de iniciar el procedimiento de impugnación de convenios colectivos. Concretamente la resolución mencionada dispuso la que la denuncia por un tercero de que le es lesiva la regulación contenida en alguno de aquéllos "requiere, para su viabilidad, la existencia de un daño con tal origen, no potencial o hipotético, sino verdadero y real, de entidad grave, no necesariamente causado por anumis nocendi, que afectare a un interés de aquél, jurídicamente protegido, o que se le hubiera producido por quienes negociaron el convenio, usando abusivamente de sus derechos contraviniendo de otro modo el ordenamiento jurídico".

321 Como ha afirmado SAGARDOY BENGOECHEA, J. A. *La lesión a terceros en la contratación colectiva*. REDT 18/1984, págs. 209-210, el interés no es un interés en sentido amplio, sino el exigible en cuanto a su satisfacción, en el sentido positivo, o a su lesión, en el negativo. En definitiva, que sea un interés que tenga apoyo en una de estas dos coordenadas: bien porque con el convenio colectivo se vulnera algún derecho relacionado con la legitimación o unidades de negociación, o bien porque las cláusulas en cuestión van más allá del contenido normativo u obligacional que se fija por la ley o por el convenio.

322 La gravedad es sólo un elemento cuantificador de la lesión (CABEZ PEREIRO, J. *La impugnación por lesividad de los convenios colectivos*, op. cit. pág. 26), cuya apreciación es discrecional por el juez (PÉREZ PÉREZ, últ. op. cit. pág. 209.).

323 STS 15-3-1993 (A. 1859).

324 STS 9-2-1999 (A. 2483).

todas estas referencias al pacto convencional deben entenderse hechas al acuerdo de mediación (conciliación) o el laudo se convierten en el supuesto de que sean éstos los que quieran impugnarse. No se considerarán terceros, en cambio, las personas comprendidas en el convenio[325], tanto del que originó el conflicto, como aquel en el que se convierte el pacto que le pone término.

Identificadas las causas por las que se pueden impugnar los acuerdos y laudos que solucionen conflictos colectivos jurídicos, son dos las vías que se pueden escogerse para ello: la administrativa o de oficio y la procesal o directa. Es lógico pensar que la circunstancia de que se permiten utilizar estos procedimientos para declarar la nulidad de instrumentos reguladores de condiciones laborales distintos de los convenios colectivos, para los cuales se crearon, determine la aparición de peculiaridades cuando el objeto a impugnar en un acuerdo obtenido en mediación (conciliación) o un laudo arbitral. Ello es cierto, pero también ha de apuntarse que los aspectos particulares que imprimen en los procesos laborales mencionados no son tantos, ni de tanta embergadura como en un principio podría parecer. Este el motivo por el que sólo nos centraremos en analizar las adaptaciones que han de realizarse en estos casos, en el bien entendido que el resto de la tramitación se solventará siguiendo las reglas del proceso laboral contenidas en los arts. 90.5 ET y los 161-ss. TRLPL.

La primera vía de impugnación es la que se realiza de oficio por la Autoridad laboral, estatal o autonómica[326], según el ámbito del convenio al que el acuerdo o laudo se asimila, cuando observe que dichos pactos colectivos conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros (art. 90.5 ET), con todo lo que ello significa. La legitimación pasiva corresponde a los sujetos que elaboraron el acuerdo de mediación (conciliación) o a los que suscribieron el compromiso arbitral, lo que nos muestra la primera de las especialidades mencionadas. Por lo que respecta a los sujetos colectivos que formaron parte en la comisión negociadora no pueden ser demandados, sino que sólo podrán estar presentes en el proceso en una posición subordinada, como coadyuvantes de la parte procesal cuya postura apoyen[327].

El procedimiento se sustancia a través del proceso de conflictos colectivos, aunque con algunas adaptaciones que se deducen de los arts. 161 a 164 TRLPL y también de la especial naturaleza de los acuerdos a impugnar. Lo primero que dota de especialidad al proceso es la imposibilidad de recurrir a medidas de evitación del proceso, porque no se exige como trámite para impugnar convenios colectivos. A ello le sigue la necesidad de expresar en la comunica-

---

[325] STS 9-2-1999 (A. 2843). Según esta resolución no pueden ser considerados terceros ni los pensionistas ni los jubilados, como tampoco lo son los empresarios comprendidos en el ámbito del convenio a propósito de las empresas de trabajo temporal (STS 18-5-1998, A.4651).

[326] STCO 4/1987.

[327] BAYLOS GRAU, A. / CRUZ VILLALÓN, J. / FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. Ed. Trotta. Madrid. 1995, pág. 271.

ción de oficio que realiza la Autoridad laboral, junto con la concreción de la legislación y de los extremos de ella que se consideren conculcados por el acuerdo o laudo que ponen fin al conflicto, una referencia suscinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad, a la que se ha de añadir, no una relación de "las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio impugnado", como exige el apdo.c) del art. 162.1 TRLP, sino una relación de los sujetos que firmaron el acuerdo obtenido en mediación (conciliación) o suscribieron el compromiso arbitral, porque, en definitiva, son éstos y no aquéllos los responsables, por así decirlo, de la ilegalidad o lesividad para con terceros en la que incurren los citados pactos colectivos y cuya impugnación se pretende. Con esta identificación de sujetos se predeterminan las partes que han de ser llamadas al proceso. Por último, para el caso de que la causa sea la última mencionada, la comunicación de oficio deberá contener una relación de los terceros que se hayan sentido vulnerados sus intereses por el contenido del pacto colectivo que dio fin al conflicto de interpretación y/o aplicación.

Aparte de los sujetos mencionados, que ostentan legitimación activa y pasiva, son también partes en el proceso, los sujetos denunciantes y los terceros presuntamente afectados. A los primeros ya nos hemos referido cuando hablamos de la posición que pueden mantener los miembros de la comisión paritaria en el proceso, siendo, en general, cualquier individuo colectivo que sostenga la acción iniciada por la Autoridad laboral. Los arts. 162.4 y 164.3 TRLPL les otorgan la condición de parte y les permiten su comparecencia en el juicio porque, en definitiva han sido ellos los que han denunciado la ilegalidad o lesividad que conlleva la ejecución de los acuerdos de fin de conflictos y, porque a ellos también les afecta lo que se sustancia en el proceso de impugnación. También deberán ser llamados los terceros reclamantes presuntamente lesionados, pero sólo en el supuesto de que la causa alegada sea la de "lesión grave de los intereses de terceros". Aquí no puede entenderse que los integrantes de la comisión negociadora puedan ser llamados al juicio en calidad de tales, ya que no son se encuentran fuera del ámbito del convenio en el que los pactos impugnados se convierten.

La segunda vía de impugnación es la directa, regulada en el art. 162 y siguientes del TRLPL. Básicamente se siguen los trámites del proceso de conflictos colectivos con algunas salvedades que se derivan, no sólo de la especial naturaleza de los acuerdos que ponen fin al conflicto, sino del propio convenio colectivo estatutario al que se equiparan[328]. La atribución de la legitimación activa depende del motivo por el cuál se impugnen aquéllos. Si es por ilegalidad, el art. 163.1, a) TRLPL permite que sean "*los órganos de representación legal o*

[328] Y que atañen, según BAYLOS GRAU, A/ CRUZ VILLALÓN, J. /FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *Instituciones de Derecho procesal laboral*, op. cit. pág. 274, al señalamiento de la fecha del acto de juicio, a la publicación de la sentencia, que debe realizarse en el BOE o en el correspondiente BO de la Comunidad Autónoma, dependiendo el ámbito del convenio, y por último, a la exigencia de que la sentencia es ejecutiva desde el momento en que se dicta, según dispone el art. 164.3 LPL.

*sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas"* las que interpongan la demanda, mientras que si la causa alegada es la lesividad, el párrafo b) del mismo artículo, permite que la solicitud de impugnación parta de "*los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado*".

Centrándonos en el primero de los motivos mencionados, la necesidad de demostrar el "interés" sólo resulta exigible respecto de las asociaciones empresariales y no así respecto de los órganos representantes de los trabajadores ni de los sindicatos[329]. Se ha de entender que una asociación está interesada cuando sus representados queden dentro del ámbito de aplicación del convenio en el que el laudo o el acuerdo de mediación-conciliación se convierten[330]. Por tanto, esto significa que no sólo cuentan con legitimación activa las asociaciones empresariales a las que pertenecen los representantes que suscribieron el compromiso arbitral o adoptaron el acuerdo de mediación-conciliación, por cuanto qué duda cabe que éstas se encuentran interesadas en que pueda aplicarse sin incurrir en ilegalidad, como todas aquellas que puedan existir en el ámbito en el que éstos desplegarán la eficacia erga omnes otorgada por el ET, en el supuesto de que existan empresarios que estén representados por ellas y no por las que suscribieron los acuerdos de fin de conflicto mencionados.

Por lo que se refiere a los órganos de representación de los trabajadores, en consonancia con lo expuesto, resultan legitimados tanto los que suscribieron el compromiso arbitral o firmaron el acuerdo obtenido en mediación-conciliación, fueran representantes sindicales o unitarios, así como cualquier órgano de representación unitaria o sindical que se encuentre afectado por ellos, esto es, que se encuentre dentro del ámbito de aplicación en el que se produjo el conflicto al que aquéllos pudieron fin o, lo que es lo mismo, que le resulte de aplicación el convenio que se interpreta o aplica[331]. La explicación de por qué ha de admitirse que sujetos colectivos distintos de los que se encontraban en conflicto y que solucionaron sus divergencias a través de los acuerdos que ahora se tratan de impugnar es obvia si se tiene en cuenta que la Ley no les exige la necesidad de demostrar un interés, que con toda seguridad sí ostentan los que suscribieron los pactos de fin de conflicto. La paradoja que plantea esta opción legislativa es la de permitir que órganos de representación de los trabajadores que nisiquiera hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio que contiene el procedimiento extrajudicial que se utilizó para

---

329 STS 14-4-2000, A.8191.

330 SSTS 15-2-1993 (A. 1164), 15-10-1996 (A. 7764) y 14-2-2000 (A. 8191), que contienen la doctrina sobre lo que ha de entenderse por "asociación empresarial interesada" a los efectos de impugnación activa de los convenios colectivos por ilegalidad.

331 PÉREZ DEL RIO, M. T. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: el arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos,* op. cit. pág. 121, también admite esta posibilidad.

poner fin al conflicto[332], que tampoco han suscrito el acuerdo que pone fin a la controversia planteada o que no tienen representación el ámbito de aplicación de estos pactos o del convenio en el que se transforman[333], tengan legitimación activa para iniciar el procedimiento de impugnación. Ello se permite al no ser necesario demostrar un interés, como podría ser que han sido los artífices del acuerdo que se impugna o que les va a resultar de aplicación el convenio colectivo al que éste se equipara.

De lo dicho se deduce que no tiene legitimación para impugnar los acuerdos de mediación-conciliación ni los laudos arbitrales los trabajadores ni los empresarios individuales[334], por más que aquéllos les resulten de aplicación dada su eficacia *erga omnes*. Estos individuos sólo pueden atacar los concretos actos de aplicación en los que se traduce el contenido de aquéllos a través del procedimiento ordinario[335] (abriéndose así una tercera vía de impugnación de estos acuerdos), en cuyo caso se permite incluso, que la reparación de la lesión provocada al sujeto individual pueda llevar aparejada la valoración de nulidad de alguna de las cláusulas del acuerdo objeto de controversia[336].

Los acuerdos de fin de conflicto colectivo jurídico también pueden ocasionar daños a terceros no necesariamente incluidos en el ámbito del convenio origen de la divergencia que se soluciona. Por ello, el art. 163.1, b) TRLPL les confiere legitimación para impugnarlos a estos terceros cuyo interés haya sido lesionado, conceptos que ya han sido abordamos y que no repetiremos aquí.

---

332 Según la STS de 1-6-1996 (A. 5746), ostentan legitimación activa los sindicatos, incluidos los no participantes en la comisión negociadora del convenio que se impugna, lo que por analogía significa que pueden impugnar un laudo o un acuerdo obtenido en mediación-conciliación, no sólo aún cuando no hayan negociado el convenio que sirve de soporte a los medios extrajudiciales utilizados.

333 La jurisprudencia no exige que exista correspondencia entre el ámbito representativo del sujeto colectivo impugnante y el de aplicación del convenio, lo que por analogía hacemos extensible a los laudos y acuerdos equiparables a éste. La STS de 23-3-1994 (A. 2622), cuyas argumentaciones recoge la STS de 16-12-1996 (A. 9709), estimó que el silencio legal en orden a tal exigencia manifiesta una voluntad consciente de excluirla, al menos en supuestos como el de los convenios colectivos de empresa, cuando la representación unitaria que lo impugna es la correspondiente a uno sólo de los centros de trabajo, de los múltiples que existen en la empresa.

334 Aunque algunos autores admiten la posibilidad de que los empresarios individuales sí puedan impugnar los convenios colectivos. Concretamente, así lo afirman ALONSO OLEA, M. /CASAS BAAMONDE, M. E. *Validez, impugnación, aplicación e interpretación del convenio colectivo...,* op. cit. pág. 1589, ya que en su opinión, si los empresarios está legitimados para denunciar un convenio colectivo de ámbito empresarial o inferior, también han de estar legitimados para impugnarlo. No obstante, a esta idea se opone radicalmente, la redacción del art. 163.1,a) TRLPL. Quizás debiera ser una opción ha tener en cuenta en futuras reformas procesales que permitiera una mayor consonancia entre la posibilidad de denunciar y de impugnar, máxime cuando en el ámbito empresarial es el empresario el que negocia el convenio, por lo que debería poder atacarlo si considera que alguno de sus contenidos es lesivo o ilegal.

335 Lo que refiriéndose a la impugnación de los convenios colectivos estatutarios ha puesto de relieve las SSTCO 88/2001 y 89/2001, ambas de 2 de abril, que recogen doctrina anterior. En síntesis se admite que la limitación en cuanto a la legitimación activa para poder impugnar por lesividad o ilegalidad un convenio colectivo, resulta proporcionada a los límites del derecho a la negociación colectiva. Basta para advertirlo con tener presente que el interés particular de los individuos en el ámbito del convenio puede verse protegido por otras vías procesales que no impliquen impugnación directa de la norma pactada, como bien puede ser la que tenga por objeto, no dicha norma, sino actos concretos de aplicación de la misma (STCO 56/2000, de 26 de febrero).

336 SSTCO 81/1990, de 4 de Mayo, 56/2000, de 28 de febrero y 89/2001, de 2 de abril.

Por lo que respecta a la legitimación pasiva sí pueden producirse algunos problemas de encaje que es necesario solucionar. Partimos de la base de que el art. 163.2 TRLPL dispone que "*estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio*" porque, lógicamente, fueron ellas las que decidieron su contenido y son en mayor o menor medida responsables de que sea presuntamente ilegal o lesivo para los intereses de terceros ajenos a él. Y es esta razón la que nos debe permitir encontrar quienes son los legitimados pasivamente cuando lo que se impugna es un acuerdo obtenido a través de una vía extrajudicial. Es cierto que la comisión negociadora sigue siendo responsable del contenido del convenio que fija la posibilidad de acudir a esta vía cuando surjan problemas derivados de él. Pero lo que se pretende impugnar no es el convenio, que resulta aceptado por todos a los que pueden afectar su regulación, sino el acuerdo que ha surgido de la mediación, de la conciliación o del arbitraje. Por ello, son los sujetos que alcanzaron la solución del problema que los enfrentaba, los responsables de que su contenido sea ilegal o lesivo, siendo ellos los legitimados pasivamente en el procedimiento que se sigue para impugnarlo.

No osbtante, ha de diferenciarse según el medio extrajudicial utilizado. Si fue la mediación o la conciliación, los sujetos en conflicto son los responsables del acuerdo alcanzado, en la medida en que el tercero sólo ayuda a las partes a que acerquen posturas, pero nunca impone ningún criterio. Por tanto, sólo aquéllas tiene legitimación pasiva. En cambio, si el acuerdo se adoptó vía arbitraje, los responsables no son los sujetos colectivos que suscribieron el compromiso arbitral, sino el tercero que emitió el laudo presuntamente viciado de nulidad, por lo que éste será el que deberá comparecer en juicio como demandado.

Finalizado el procedimiento de impugnación, que como dijimos, sigue los trámites del conflicto colectivo, recaerá una sentencia que determinará si realmente existe o no causa de nulidad en el acuerdo o laudo impugnado. Esta resolución producirá idénticos efectos a la que tienen las sentencias recaídas en procesos de impugnación de convenios colectivos, es decir, provocará la ineficacia de totalidad de aquéllos, de manera que no puedan ser ejecutados sus términos o declarará nulidad de algunos de sus contenidos, si se observa que no en su totalidad ha resultado viciado. Los efectos de la sentencia dependerán, en gran medida, de cuál fuera el motivo de impugnación. Si fue el de inobservancia de las normas que rigen la tramitación, la sentencia provocará la nulidad de todo el acuerdo de mediación-conciliación o del laudo[337], mientras que si se considera que el arbitro resolvió cuestiones que excedieron de sus atribuciones o que no fueron sometidas por las partes, únicamente resultará anulado la parte del laudo que contenga las consideraciones relativas a ellas.

---

[337] Ya dijimos que a pesar de que el art. 91.4 ET sólo permita impugnar laudos por este motivo, lo entendemos extensible al resto de los acuerdos obtenidos en mediación conciliación, por más que supone una ilegalidad al contravenir las normas convencionales que fijan cómo ha de discurrir el procedimiento extrajudicial.

#### 4.4.3.2. Especial referencia a la impugnación de las resoluciones de las comisiones paritarias

El cauce procesal para la impugnación de los acuerdos de las comisiones paritarias que ponen fin a procedimientos en los que se solventan conflictos colectivos de interpretación y/o aplicación convencionales dependerá de lo que se desee impugnar. Si lo que ha querido conseguir la parte demandante es la nulidad de un precepto convencional, cuando el acuerdo de la comisión haya reunido los requisitos del art. 91.3 ET, el procedimiento a seguir será el de impugnación de los convenios colectivos reflejado en el art. 161 y ss LPL[338].

Por el contrario, si lo que se pretende es declarar nulo un acuerdo que trata de determinar el sentido de una concreta cláusula convencional, el cauce de impugnación dependerá de que el acuerdo se haya adoptado en mediación o conciliación o a través de arbitraje. En este último supuesto se aplicarán las previsiones ya mencionadas del art. 91 ET al hallarnos ante un laudo que pone fin a un conflicto jurídico, junto con los motivos de impugnación previstos por la legislación procesal, ya analizados. En el caso de que la resolución de la comisión se haya emitido por la vía de la mediación o conciliación se reproducen aquí los problemas de la ausencia en nuestro ordenamiento de mecanismos de impugnación de estos acuerdos, por lo que a lo ya dicho nos remitimos.

## 5. El acuerdo de fin de huelga

### 5.1. El acuerdo de fin de huelga como instrumento idóneo para la gestión convencional

El acuerdo de fin de huelga es uno de los modos de terminación de la misma[339]. Se configura como el instrumento negocial mediante el cual se permite el cese de las hostilidades que enfrentan a trabajadores y empresarios, permitiendo obtener la reanudación del trabajo[340], por la satisfacción de todas o de parte de

---

338 El Tribunal Supremo, en la única sentencia emitida sobre este temas hasta el momento ha admitido la inoperancia del cauce procesal de conflicto colectivo cuando lo que se ha querido por la parte demandante es la nulidad de un precepto del convenio colectivo que ha sido sustituido por otro en virtud de un acuerdo de la comisión paritaria. Si es la ilegalidad de éste la causa invocada para pedir la nulidad del acuerdo será el cauce de impugnación de los convenios el exigible. STS (4ª) de 12-12-2000 (A. 809).

339 Los otros son el desistimiento de los trabajadores y el arbitraje obligatorio, según una clasificación ya clásica en la doctrina, emanada de SALA/ALBIOL. *Derecho Sindical*. Valencia. 1994, pag. 118.

340 Aunque la vuelta al trabajo no se encuentra garantizada, como bien a puesto de relieve GONZÁLEZ ORTEGA, *Las formalidades del ejercicio de huelga*. AA.VV. Ley de huelga. Instituto de estudios sindicales. Madrid. 1993, pág. 48. Ello ha llevado a algunos autores a considerar que la huelga realmente finaliza cuando se produce la reincorporación al trabajo, con o sin pacto. En este sentido, ver ALONSO OLEA, M. *La regulación actual de derecho de huelga*. REDT 7/1981, pág. 292. Sobre las exigencias jurídicas que han de conectarse a la terminación paccionada de la huelga, y, en concreto, sobre la necesidad o no de que la desconvocatoria deba venir seguida por el desistimiento de cada trabajador, ver en extenso a SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J. M. *Los acuerdos de fin de huelga*, op. cit. pág. 162-ss.

las reivindicaciones de los trabajadores[341]. Su regulación es escasa en nuestro ordenamiento, ya que sólo cuenta con la regulación contenida en el art. 8 RDLRT, lo que plantea numerosos problemas, tanto de vacío normativo, como de encaje entre este precepto preconstitucional y las previsiones contenidas en el ET y LOLS.

El contenido del acuerdo de fin de huelga puede estar relacionado con un convenio colectivo que resulta de aplicación en el ámbito en el que el conflicto aparece y respecto del cual se centran las peticiones de los huelguistas[342]. En cierta medida, puede servir de instrumento de gestión de lo convenido, en la medida en que su contenido puede incidir sobre aspectos regulados en el convenio. Es en este plano de gestión en el que nos interesa abordar el acuerdo de fin de huelga, en la medida en que pueda contener acuerdos interpretativos del convenio, acuerdos de aplicación respecto de materias que es necesario concretar o acomodar al ámbito del conflicto y acuerdos de mejora de lo regulado en aquél[343]. Si ha ello se le suma la posibilidad de que el acuerdo de fin de huelga pueda ser concertado por sujetos colectivos que carecen de facultades para negociar convenios colectivos, o que pueden no haber firmado el convenio que se trata de gestionar, se delimita así una problemática centrada en la idoneidad o no de los este tipo de acuerdos colectivos para contener acuerdos interpretativos, aplicación o de adaptación que puedan incidir sobre el contenido de lo convenido.

Se hace necesario, en suma, indagar sobre el posible contenido del acuerdo de fin de huelga y su virtualidad para ser instrumento de gestión convencional, lo que dependerá en cierta medida de los sujetos que tengan legitimidad para firmarlo y de la eficacia atribuida al citado acuerdo.

El acuerdo de fin de huelga es un acuerdo colectivo de trabajo, diferenciado, como todos ellos, de la figura del convenio colectivo típico[344]. Junto a

---

[341] CHAUCHARD, J. P. *Les accords de fin de conflit*. Droit Social 11/1982, pág. 678.

[342] No obstante, no todas las huelgas tienen por objeto reivindicaciones que tengan su base en materias reguladas por un convenio colectivo. Como indica por VIVERO SERRANO, J.B. *La eficacia de los acuerdos de fin de huelga*. AA.VV. La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. MTAS. Madrid.2003, págs. 983-984, las contraprestaciones incluidas en el acuerdo de fin de huelga son muy variadas: "simple obligación de negociar o retomar la negociación colectiva bloqueada, desde cero o a partir de unas bases o principios; regulación autosuficiente de un conjunto amplio de condiciones de trabajo, como si de un genuino convenio colectivo se tratase; regulación autosuficiente de determinadas y puntuales condiciones de trabajo, normalmente salariales; regulación de condiciones de trabajo destinada a ser recogida por el correspondiente convenio colectivo; regulación de los poderes empresariales mediante obligaciones de hacer y no hacer,…", y un largo etc.

[343] Como se ha puesto de relieve por SUPIOT, A. *Revisiter les droits d'action collective*. Droit Social 7/2001, pág. 700, la negociación colectiva, la representación y la acción social forman una tríada necesaria para el desenvolvimiento del dialogo social en la sociedad actual. No existe negociación concebible sin personas morales habilitadas para representar los intereses en presencia, dotadas de medios que puedan incidir sobre los términos de la negociación, como puede ser la huelga. Estas tres dimensiones de las relaciones colectivas están íntimamente ligadas las unas con las otras, y están todas afectadas por la nueva organización del trabajo en el mundo.

[344] Los cuales sustituyen una relación de fuerza por una relación obligacional. Cfr. MOREAU, M. *Les règlements de fin de conflit*, op. cit. pág. 139.

la finalidad resolutoria propia de los acuerdos de fin de conflicto, que nos permitía diferenciar los primeros de los segundos, también la legitimación para acordarlos los delimita. Máxime cuando uno de los legitimados para concertar el acuerdo de fin de huelga es un órgano carente de legitimidad para negociar convenios colectivos, como es el Comité de huelga.

Nos encontramos ante la figura de un contrato transaccional[345], a través del cual los sujetos que han sido partícipes de la huelga concretan cuáles son los compromisos recíprocos que asumen[346], los cuales obligan a cada una de las partes[347], no pudiendo dejarse su cumplimiento al arbitrio de una sola de ellas[348]. Estas obligaciones se adoptarán en relación con la materia que provocó el conflicto, variando en función de que se trate de aspectos relacionados con la defensa del empleo o con la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa o sector afectado por la huelga.

El acuerdo de fin de huelga requiere, según el art. 8 RDLRT la desconvocatoria formal de la misma[349], conteniendo un pacto que puede tener un contenido variado, que oscila entre bien la regulación de nuevas condiciones de trabajo, la interpretación o la aplicación de las ya existentes. La distorsión más importante se produce a la hora de encajar la posibilidad de que se puedan negociar condiciones de trabajo a través de un acuerdo de desconvocatoria de huelga, por sujetos que no cuentan con legitimación para negociar convenios colectivos, ya que ello implica la introducción de un nuevo sujeto negociador que no se encuentra regulado en los arts. 87 y 88 ET[350].

---

345 STC 51/2003, 17 de marzo.

346 CHAUCHARD, J. P. *Les accords de fin de conflit*, op. cit. pág. 679. La naturaleza contractual del acuerdo de fin de huelga no puede chocar, según este autor, en la medida en que todo acuerdo, en un régimen social antagonista, supone un cierto equilibrio, al menos momentáneo y bajo una forma concreta. Las relaciones entre empresarios y trabajadores son contradictorias y cambiantes, por lo que parece inevitable que los conflictos que les opongan se salden momentáneamente por un compromiso que revista la forma de contrato. Se puede ver el efecto de una colaboración transitoria como la promesa de un nuevo enfrentamiento.

347 Como se desprende de la STS 24-9-2001 (A. 2109/2002). Alguna sentencia ha admitido, incluso, que la eficacia obligacional afecta a todas las empresas que pertenecen a un mismo grupo, cuando sea una de ellas las que concierte el acuerdo de empresa. Concretamente la STSJ de Asturias de 14-2-2003 (AS.2151) determina que, dado que se aprecia la existencia de un grupo de empresa, "es precisamente esta realidad material la que impide circunscribir los efectos del acuerdo de paz laboral a la empresa CECAPSA (que fue la que lo negoció y firmó con los representante de los trabajadores), pues todo el grupo está implicado en su adopción, como otra expresión más de ese funcionamiento unitario".

348 STSJ Castilla-La Mancha de 21 de junio de 1996 (AS. 3288).

349 En opinión de MELLADO/PEDRAJAS/SALA, *Pactos de fin de huelga en la empresa*. RL II/1995, pág. 1436, el art. 8 RDLRT no se aplica a aquellas huelgas motivadas por falta de acuerdo en la negociación de un convenio, dado que el pacto que las finaliza consiste en suscribir un verdadero convenio, por lo que resultan innecesarias las previsiones del citado precepto. Asimismo, tampoco resulta de aplicación cuando la desconvocatoria de la huelga se produzca en base a un mero acuerdo de iniciar o reanudar las negociaciones o a un pacto sobre un principio de acuerdo a desarrollar con posterioridad.

350 RENTERO JOVER, J. *El pacto de fin de huelga suscrito entre el Comité del huelga de SEMAF y la dirección de la empresa Renfe*. Revista de Derecho Social 10/2000, pág. 218.

Como acuerdo que termina con la solución negociada de un conflicto[351], el acuerdo de fin de huelga se configura como un compromiso, asumido por las partes que lo firman, a través del cual aceptan transigir sobre algunas de sus pretensiones iniciales, eliminando del plano negocial aquellas que son del todo inviables. El contenido propio del acuerdo de fin de huelga lo constituye la desconvocatoria del conflicto, pues para que pueda poner fin a la huelga deberá incorporar una desconvocatoria formal y real de la misma[352].

Junto a este contenido existe uno adicional, más cercano al plano de la regulación de las condiciones de trabajo. La doctrina, bajo la inaplicabilidad del art. 85.2 ET, admite la existencia de un principio de libertad de contenido en lo que se refiere al que debe formar parte del acuerdo de fin de huelga, en base tanto a la ausencia de regulación legal al respecto, como a la excepcionalidad de la situación que acontece cuando surge una huelga[353]. Por tanto, no estarían limitados a un contenido mínimo, como ocurre respecto de los convenios colectivos[354]. Esta ausencia de limitación determina la posibilidad de incorporar nuevos contenidos normativos al acuerdo[355], si bien la normatividad de los mismos va a quedar supeditada a su contenido[356] y a la representatividad negocial de los sujetos que lo firme.

A pesar de que el acuerdo de fin de huelga se configura como un acuerdo de marcado carácter obligacional[357], ello no es óbice para que pueda contener regulaciones de condiciones de trabajo[358] y también pactos que incidan sobre el contenido de un convenio colectivo, administrándolo. Otra cosa será la eficacia de la que haya de dotárseles y la existencia de limitaciones a dicha opción, derivadas tanto de los sujetos firmantes, como de la existencia o no de un convenio colectivo vigente en el ámbito de conflicto, así como también del contenido del acuerdo de fin de huelga.

---

351 En el que existe una dosis importante de consensualismo, según MOREAU, M. *Les règlements de fin de conflit*, op. cit. pág. 139.

352 MELLADO/PEDRAJAS/SALA, *Pactos de fin de huelga en la empresa*, op. cit. pág. 69; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M. *Los acuerdos de fin de huelga*. Tirant Monografías. Valencia. 2002, pág. 253.

353 La doctrina señala que la regulación legal no contempla una obligación similar a la contenida en el art. 85.2 ET, sino tan sólo se impone un deber de negociar que se les impone desde el momento en el que se produce el preaviso (RENTERO *Reflexiones sobre los pactos fin de huelga*, op. cit. pág. 11).

354 MELLADO/PEDRAJAS/SALA, *Pactos de fin de huelga en la empresa*, op. cit. pág.; RENTERO *Reflexiones sobre los pactos fin de huelga*, op. cit. pág. 11; CORREA CARRASCO, M. ÚIt.op. cit. pág. 228; CERVERA VALDÉS, J. M. *Los acuerdos de fin de huelga*, op. cit. pág. 245.

355 Y cualquier otro tipo de cláusulas obligacionales, siempre que no vulneren la legalidad, como por ejemplo, un acuerdo a través del cual se renuncia al ejercicio de determinadas acciones judiciales. En este sentido, la STC 51/2003, 17 de marzo, aclara que, siendo constitucionalmente lícito asumir el compromiso temporal de no recurrir al ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del convenio, "goza de igual licitud una cláusula por la cual el sujeto colectivo firmante del acuerdo por el que pone fin a la huelga renuncia a ejercitar frente a la empresa acciones judiciales de tutela de los derechos fundamentales derivadas de dicho conflicto laboral".

356 ALARCÓN CARACUEL *La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos*. AA.VV. Alarcón/ Del Rey (Coords.). La reforma de la negociación colectiva. Marcial Pons. Madrid. 1995, pág. 72.

357 SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J. M. *Los acuerdos de fin de huelga*, op. cit. pág. 246. Algunos autores como MOLERO MANGLANO. *Derecho Sindical*. Ed. Dikinson, Madrid. 1996, pág. 704, han visto en esta naturaleza la idea clave para excluir la posibilidad de que lleven a cabo la incorporación de contenidos normativos nuevos al convenio, precisamente por la excepcionalidad de la situación y por las diferentes atribuciones que pueden ostentar los firmantes.

358 SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J. M. *Los acuerdos de fin de huelga*, op. cit. pág. 272-ss.

Centrándonos en el ámbito de la administración convencional, que es el que nos interesa para nuestro estudio, la huelga surge siempre surge con motivo de un conflicto que tiene lugar en un ámbito regulado por un convenio colectivo. El acuerdo que la finaliza, no sólo contiene la desconvocatoria del conflicto, sino también la referencia a condiciones de trabajo pactadas en el convenio. Es precisamente la regulación que de ésta hace el convenio la que da origen al conflicto que desemboca en la huelga, por lo que es normal que el acuerdo de fin de huelga haga referencia a las citadas materias, aún cuando se encuentren reguladas por convenio colectivo vigente. Si ello no fuera así, el acuerdo no tendría sentido pues estaría vacío de poder para hacer frente al conflicto que originó la huelga.

Los conflictos origen de la huelga pueden ser duales, tanto de carácter jurídico como de intereses, pero ambos tienen en común su incidencia sobre el convenio, unos mejorando su aplicabilidad y otros regulando aspectos no contenidos en él[359]. Nada impide la huelga durante la vigencia del convenio colectivo cuando su finalidad no sea la de alterar su contenido[360].

Como se sabe, sólo en el supuesto de que el acuerdo de fin de huelga solventara un conflicto colectivo jurídico nos encontraríamos en el plano de la gestión convencional, siendo viables, por tanto, estos acuerdos colectivos, para ser configurados como instrumentos a través de los cuales es posible llevar a cabo la administración del convenio.

En el plano de la gestión, los acuerdos de fin de huelga pueden contener tres tipos de pactos operativos desde el punto de vista de la gestión del convenio colectivo.

En primer lugar, pueden contener acuerdos interpretativos a través de los cuales se trate de dar respuesta a los interrogantes que la regulación de una materia determinada o materias contenidas en el convenio.

En segundo lugar, pueden contener acuerdos de aplicación del convenio, a través de los cuales se identifica, bien la aplicabilidad de lo regulado a un grupo de trabajadores o a una materia concreta, o bien que un supuesto de hecho ha de ser regulado por el convenio.

Por último, los acuerdos de fin de huelga pueden ser idóneos para contener pactos de adaptabilidad, en la medida en que éstos no modifican el

---

[359] En este caso, las limitaciones de contenido son aún menores, en la medida en que no existe ninguna regulación convencional que pueda entenderse afectada por el acuerdo de fin de huelga. Lo único que ocurre en estos supuestos es la adición de un acuerdo contenido regulador al conjunto del convenio, que no se ve por ello alterado. Obviamente, la eficacia general o limitada que deba predicarse de su contenido derivará la legitimidad negocial que ostenten los sujetos que lo firman en el ámbito del conflicto.

[360] STC 11/1981, de 8 de marzo.

convenio sino que lo dotan de aplicabilidad permanente[361]. A través de los compromisos adoptados se puede concretar o intentar acomodar el contenido convencional a la realidad conflictiva que ha sido puesta de manifiesto con la huelga, que puede no ser la que se refleja en el convenio desde el momento que da lugar a una medida de presión tan radical[362].

La huelga ha podido ser motivada por reivindicaciones basadas en revisiones salariales previstas en el convenio, pero no realizadas; en peticiones de actualización de aquellas materias que hayan quedado obsoletas ante la promulgación de una nueva norma legal o un nuevo convenio que las regule de forma más coherente con la realidad de las empresas; e incluso, la huelga puede ser el motivo de reivindicaciones a nivel empresarial para adaptar lo establecido en convenios de ámbito superior a las especificidades de dicho ámbito negocial.

Por tanto, aceptada la idoneidad de los acuerdos de fin de conflicto para ser instrumentos de gestión del convenio del que deriva el conflicto al que tratan de poner término, se ha de analizar la legitimidad de los diferentes sujetos colectivos que pueden firmarlos, con el objetivo de concretar qué eficacia jurídica se le ha de atribuir y así, entender cuál debe ser su relación con el convenio colectivo sobre el que trata de incidir. Trataremos de responder a la siguiente pregunta: ¿Sin todos los acuerdos de fin de huelga aptos para administrar lo pactado en un convenio colectivo estatutario, a pesar de que es posible que no cuenten con una eficacia similar a él?

### 5.2. La eficacia del acuerdo de fin de huelga determina su virtualidad para ser un instrumento de gestión del convenio

La variedad de contenidos que pueden incluirse en el acuerdo de fin de huelga determina la imposibilidad de atribuirles una eficacia jurídica homogénea[363]. La cuestión de la eficacia general o limitada de los pactos de fin de huelga es una de las más polémicas en la doctrina y en la jurisprudencia. Partiendo del hecho de que la regulación contenida en el art. 8.2 RDLRT[364] es insuficiente para abordar este tema, al no ser aplicable a todos los acuerdos que finalizan una huelga[365], lo que sí tenemos claro es que alguna eficacia jurídica ha de tener.

---

361 Lo cual no se encuentra impedido por el art. 11 c) RDLRT, ya que , según la STC 11/1981, la huelga no se considera ilegal, porque no contraviene los predicados del art. 11 c) RDLRT: "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 –"pacta sunt servanda"-, como puede ser para reclamar una interpretación (conflicto jurídico) del mismo o *exigir reivindicaciones que no impliquen una modificación (novación) del convenio"* (la cursiva es nuestra). Entendemos que dentro de estas reivindicaciones pueden incluirse las peticiones de adaptación cursadas por los trabajadores a través de la huelga.

362 Pero siempre teniendo presente que la adaptación debe tener encuentra lo regulado en la Ley, dado que el acuerdo de fin de huelga, como el convenio colectivo, se encuentra sometido a ella, según ha puesto de relieve el TS, en sentencias de 25-3-1998 (A. 3013) y de 28-1-1999 (A. 1113).

363 ALARCÓN CARACUEL, M. R. *La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos*, op. cit. pág. 72, seguido por VIVERO SERRANO,J.B. *La eficacia de los acuerdos de fin de huelga*, op. cit. pág. 984.

364 Que dispone que "*el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que los acordado en Convenio Colectivo"*.

365 SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J. M. op. cit. pág. 295, pone de relieve como la fórmula del art. 8.2 RDLRT no resulta aplicable, por ejemplo, a los acuerdos de fin de huelga que se limiten a recoger la desconvocatoria del conflicto.

Fieles al carácter de acuerdo colectivo que venimos predicando de él y a los aspectos que lo delimitan, los cuales incluso nos permitirían incluirlo en el concepto de "acuerdo extraestatutario" en la medida en que no cumple los requisitos del Titulo III del ET[366], nos decantamos por su naturaleza contractual[367] y, por ende, vinculante. El hecho de que no se le atribuya eficacia normativa no significa que vayan a actuar como contratos ordinarios de Derecho Común[368].

No obstante, a pesar de su naturaleza, el acuerdo de fin de huelga es susceptible de alcanzar la misma eficacia que la que ostenta el convenio colectivo estatutario si se produce una identidad en los elementos que caracterizan a ambos. En este supuesto, sí dejaría de ser considerado un acuerdo extraestatutario para pasar a ser estatutario.

Los elementos esenciales que han de reunir los acuerdos de fin de huelga para ser asimilados a los convenios colectivos estatutarios, se centran en la legitimación y en el registro y publicación del acuerdo. Respecto de lo primero es necesario que los sujetos colectivos que los suscriban o que designen al Comité de huelga[369], reúnan los requisitos subjetivos de los arts. 87 y 88 ET para entender que gozan de eficacia general. En caso contrario, ostentarán la eficacia limitada propia de todo acuerdo colectivo[370].

---

366 No obstante, la jurisprudencia los vienen equiparando a los convenios extraestatutarios. Ver SSTS 28-6-1994 (A. 5496), al entenderlos dentro de la categoría de pactos "celebrados al margen de la específica regulación del ET en cuanto a sus requisitos sustantivos, formales y procedimentales". En este sentido se ha expresado el TS en sentencias como las de 17-10-1994 (A.8052) y 24-1-1997 (A. 572).

367 Se decanta en este sentido SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M. op. cit. pág. 296; en contra, se manifiesta CORREA CARRASCO,M. *Convenios y Acuerdos…,* op. cit. pág. 223, atribuyendo a los acuerdos de fin de huelga eficacia normativa. Básicamente, en el tema de la eficacia de este tipo de acuerdos colectivos se reproduce la dialéctica entre eficacia normativa o contractual de los convenios colectivos extraestatutarios. VIVERO SERRANO,J.B. *La eficacia de los acuerdos de fin de huelga*, op. cit. pág. 989-ss., distingue según el acuerdo de fin de huelga sea contractual o regulatorio, diferenciándose ambos tipos de acuerdos según no regulen condiciones de trabajo o sí lo hagan, respectivamente. Sólo a los acuerdos reguladores se les atribuye la eficacia del convenio colectivo estatutario. No estamos de acuerdo con este planteamiento en la medida en que también es posible atribuir esta eficacia a los acuerdos de fin de huelga que se limitan a interpretar o resolver un conflicto de aplicación aunque no regulen condiciones de trabajo si se reúnen los requisitos del Título III ET.

368 MOLERO MANGLANO, op. cit. 576.

369 SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J. M. op. cit. pág. 201-ss; 232-ss.

370 Véase GOERLICH PESET, J.M. *Los acuerdos de resolución de los conflictos colectivos*. AA.VV. SALA FRANCO, T. /PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. /GOERLICH PESET, J. M. *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*. ACARL. 1989, pág. 118-ss.; MELLADO/PEDRAJAS/ SALA, *Pactos de fin de huelga en la empresa*, op. cit. págs. 93-94 y 1440; RENTERO JOVER,J. *Reflexiones sobre los pactos de fin de huelga.* AS II/1992, pág. 2613 y 2619. La jurisprudencia no se ha mostrado muy clara en este tema. Sólo la STS 28-6-1994 (A. 5496) ha manifestado que los acuerdos de fin de huelga pueden entenderse como convenios colectivos extraestatutarios, pero sin detenerse a considerar la posibilidad de una eficacia dual dependiendo de los sujetos suscriptores del mismo. Textualmente se argumenta que "constante jurisprudencia de esta Sala, y del TC ha reiterado que la negociación colectiva y los convenios colectivos regulados en el Título III del ET no agotan la tipología de los convenios colectivos, sino que en el ámbito de la tutela de la negociación colectiva caben otro convenios, y, precisamente, entre estos convenios extra-estatutarios se encuentra el regulado por ministerio de la ley, en el citado artículo 8.2 (RDLRT), expresivo de que los acuerdos que pongan fin a una huelga "tienen la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo". En contra de esta sentencia no parece que puedan oponerse otros dos pronunciamientos del TS, como son las sentencias de 25-3-1998 (A. 3013) y de 28-1-1999 (AS 1113), dado que en ambas solamente se limita a reiterar la dicción del art. 8.2 RDLRT, sobre el hecho de que "el pacto que pone fin a la huelga tiene la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo", sin entrar en consideraciones sobre su naturaleza. Siguiendo a esta jurisprudencia ver CEINOS SUÁREZ, A. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. Ed. Comares. 2000, pág. 118

Respecto del resto de los requisitos exigidos por el ET para negociar convenios colectivos estatutarios, entendemos que la ausencia de identidad entre éstos y los acuerdos de fin de huelga determina que no les resulten de aplicación los aspectos formales que se exigen para la formalización de aquellos. Hablamos de acuerdos caracterizados por la informalidad, lo que los asemeja a otros acuerdos de fin de conflicto, como son los institucionalizados por la autonomía colectiva. Por tanto, no parece que puedan resultarles de aplicación los requisitos contenidos en los arts. 85.2 y 89 ET.

Respecto de los contenidos en el art. 90 ET han de hacerse mayores precisiones, debido al tenor del propio precepto, en la medida en que determina la necesidad de registrar "*cualquier otro acuerdo, laudo arbitral o pacto que legalmente tenga reconocido la eficacia del convenio colectivo*". Podría entenderse que este precepto contiene una exigencia clara: cualquier pacto, y el acuerdo de fin de huelga lo es, para que pueda entenderse equiparado en eficacia jurídica y personal al convenio colectivo estatutario, deberá ser registrado. Sería ésta una exigencia impuesta por la atribución a un pacto colectivo de una eficacia que en principio el ordenamiento jurídico sólo le atribuye a aquellos pactos que han cumplido ciertos requisitos. Pero si hemos mantenido que cuando el ET reconoce a un pacto o acuerdo colectivo la misma eficacia del convenio colectivo lo hace más a modo de cláusula de estilo y que el acuerdo o pacto sigue teniendo la eficacia limitada que le corresponde por naturaleza (a no ser que esté concertado por sujetos con legitimación para negociar un convenio colectivo), no tendremos más remedio que concluir que esta prescripción deberá entenderse aplicable sólo en los supuestos en los que el citado acuerdo tenga eficacia general atendiendo a la legitimidad de quienes los negocian y no al hecho de que sea el ET el que le atribuya dicha eficacia por asimilación[371].

Una vez que hemos delimitado que el acuerdo de fin de huelga puede tener eficacia general y limitada, debemos centrarnos en analizar cuál es la influencia que tendrá respecto del convenio colectivo que se encuentre vigente en el mismo ámbito y que pretende administrar. Pensemos en el supuesto de un acuerdo de fin de huelga de eficacia limitada con contenido interpretador o adaptador. ¿Hasta qué punto es apto para gestionar el convenio un pacto que no ha sido suscrito por sujetos con representación suficiente para negociar en el ámbito de conflicto un convenio colectivo estatutario? ¿Qué efectos derivan de su negociación y firma sobre la administración de los pactos contenidos en él? Como trataremos de demostrar el problema no se

[371] Por ello algunos autores, aunque abogan por la aplicación del art. 90 ET a los acuerdos de fin de huelga, porque son asimilados por el art. 8 RDLRT a los convenios colectivos, concluyen que en el supuesto de que falte el requisito del registro ello no impide su eficacia personal general si está acordado por el empresario y una representación de trabajadores que ostente representación suficiente en el ámbito empresarial parta negociar y concluir convenios colectivos estatutarios, dado que existe una relación representativa muy directa entre el sujeto negociado y los trabajadores. Ver. MELLADO/PEDRAJAS/SALA, *Pactos de fin de huelga en la empresa*, op. cit. pág. 1443. Recordemos la línea de opinión mantenida por algunos TSJ que atribuían eficacia general a los acuerdos colectivos concluidos por el Comité de empresa en el ámbito empresarial.

centra tanto en la eficacia concedida al acuerdo de fin de huelga, sino en la legitimidad de quienes lo suscriben y en la aplicación de las reglas generales sobre legitimación para administrar los pactos que se firman.

En el planteamiento de este tema deben distinguirse dos supuestos: que en el ámbito del acuerdo de huelga exista un convenio colectivo que esté vigente o que éste se encuentre en otro ámbito distinto.

### 5.2.1. Convenio colectivo vigente en el mismo ámbito

La huelga puede surgir en un ámbito negocial que entre dentro del ámbito de aplicación de un convenio colectivo vigente. Si el contenido del acuerdo que pone fin al conflicto se centra en interpretar alguna de sus cláusulas, en aplicarlo o en permitir su adaptación, es comprensible que se exija que ello se lleve a cabo a través de un instrumento de idéntica eficacia. Esto no constituye, en principio, ningún problema, ya que hemos admitido que los acuerdos de fin de huelga, a pesar de tener naturaleza contractual, podían asimilarse a los convenios colectivos estatutarios en cuanto a su eficacia.

Por tanto, primera regla: los acuerdos de fin de huelga solamente podrán ser aptos para gestionar los contenidos del convenio que se encuentra vigente en el mismo ámbito cuando tengan atribuida eficacia general. De ello no se deduce de modo automático, que se excluya la posibilidad de que los acuerdos que ostenten eficacia limitada puedan contener pactos sobre la interpretación, aplicación o adaptación de materias reguladas en el convenio. Podrán existir acuerdos en este sentido, pero siempre de eficacia limitada y de aplicación exclusiva a los sujetos representados o afiliados al sujeto firmante o designante del Comité de huelga.

La segunda regla abunda en lo ya dicho. La aptitud de los acuerdos de eficacia general para contener pactos que incidan en la gestión convencional se predicará incluso de aquellos que, aún no habiendo reunido los requisitos de legitimación y procedimiento que se consideran como esenciales, hayan sido suscritos por los mismos sujetos que negociaron el convenio estatutario. En este caso, es claramente identificable que ostentan la representatividad suficiente en el ámbito de conflicto como para suscribir acuerdos de eficacia general[372]. Y, puesto que la capacidad para administrar lo pactado se ha de entender implícita en los derechos que genera la asunción de un convenio colectivo, podremos afirmar sin temor a equivocarnos, que los sujetos que lo firmaron deben administrar su contenido, a pesar de que el acuerdo de fin de huelga que

[372] La asimilación de los acuerdos de fin de huelga adoptados por los mismos sujetos que negociaron el convenio colectivo estatutario, a pesar de que se produzca un incumplimiento de los requisitos objetivos y procedimentales del Título III del ET, ha sido puesta de relieve por CERVERA VALDÉS, J. M. op. cit. pág. 286.

negocien adolezca de algún requisito formal u objetivo que pudiera impedir a priori considerarlo como apto para atribuirle la misma eficacia que el convenio colectivo al que se refiere.

Una tercera regla viene a sumarse a las anteriores, y en alguna medida las ratifica. Se centra en los sujetos suscriptores del acuerdo y en su legitimidad para gestionar los pactos convencionales. Si se recuerda, una de las directrices básicas de la administración del convenio es la que determina que sólo podrán gestionar quienes previamente hayan firmado o se hayan adherido a él. Ello determina que únicamente se encuentran legitimados para adoptar pactos de fin de huelga con contenido gestor aquellos sujetos colectivos que firmaron o se adhirieron al convenio que se encuentra vigente en el ámbito del acuerdo y no, por tanto, los que no lo hicieron, por más que puedan tener en el mismo ámbito la legitimación requerida por los arts. 87 y 88 ET para negociar un convenio estatutario y por más que se hayan cumplido todas la formalidades procedimentales exigidas.

Bien es verdad que no podemos eliminar totalmente esta posibilidad, dada la amplitud negocial con que cuenta la autonomía colectiva. Por eso, es posible que pueda concertarse un acuerdo de fin de huelga de contenido interpretativo o aplicativo que se negocie por parte de sujetos no firmantes del convenio. Pero en este caso, la naturaleza que deberá atribuírsele será la de acuerdo colectivo puntual sobre materias concretas y, como tal, de eficacia limitada a los que lo suscriben y a los sujetos representados y afiliados a ellos.

Como vemos, el acuerdo de fin de huelga se configura como instrumento negocial a través del cual los sujetos que lo firmaron y se adhirieron a él pueden gestionar sus pactos, incluso cuando la aplicabilidad o adaptabilidad de los mismos pueda dar lugar a situaciones tan extremas como la huelga. Sólo los acuerdos realizados por estos sujetos o por el Comité de huelga que haya sido designado por ellos podrán entenderse aptos para vincular en el mismo sentido que lo hace el propio convenio colectivo estatutario, en la medida en que aquéllos cuentan con la representatividad suficiente para negociar con eficacia general[373]. Y todo ello con independencia de que se hubieran reunido o no los requisitos objetivos y de forma requeridos por el Título III ET para dotar al pacto de eficacia similar a la de aquél.

---

[373] Podrían reproducirse aquí los interrogantes que se abordaron al estudio de la revisión convencional, sobre la posibilidad de adoptar acuerdos por varias de las organizaciones firmantes del convenio pero no por todas. Podemos utilizar aquí la misma teoría que reprodujimos entonces, en la medida en que los acuerdos de fin de huelga son pactos a través de los cuales se revisan y adaptan los contenidos convencionales. Si ha sido suscrito por algunas de las organizaciones firmantes deberá entenderse como un pacto de naturaleza obligacional, opuesta a la eficacia general que se le atribuye cuando es suscrito por la totalidad de las organizaciones signatarias o adherentes.

### 5.2.2. Convenio vigente en otro ámbito

Nos vamos a referir, concretamente, al supuesto de los acuerdos de fin de huelga que puedan contener acuerdo de adaptación de las condiciones de trabajo al ámbito de la empresa y que afecten a alguna de las materias del art. 41 ET[374]. En estos casos, aquél se configura como un pacto de acomodación y se produce en ámbitos inferiores a los que resulta de aplicación un convenio superior. Por ejemplo, el ámbito empresarial que no cuenta con regulación estatutaria propia. En este supuesto, la negociación de un acuerdo de fin de huelga que se haya producido en dicho ámbito tiene la virtualidad de permitir adaptar la regulación de un convenio colectivo de ámbito superior a las necesidades de las empresas que entran dentro de a su ámbito de aplicación.

Esta posibilidad ha de entenderse subsumida en la exigencia del art. 41.4 ET. Este precepto permite modificar las condiciones de trabajo pactadas en convenio a través de un acuerdo de empresa, es decir, a través de un acuerdo colectivo del mismo nivel que aquél en el que se quiere adaptar lo negociado a nivel superior. En la medida en que el acuerdo de fin de huelga goza de la misma naturaleza, debe predicarse *a priori* su virtualidad para realizar dicha operación. Para ello será necesario que su objetivo haya sido poner fin a una huelga derivada de un conflicto de adaptación de lo regulado en un convenio superior aplicable al ámbito empresarial. Respecto de las mayorías exigidas por el art. 41.4 ET para adoptar el acuerdo, pueden también entenderse realizadas con la suscripción del pacto de fin de huelga. Al disponer que el acuerdo requerirá "*la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen la mayoría de aquéllos*", puede entenderse que ello se realiza cuando el acuerdo de fin de huelga tienen eficacia general, al ser concluido por todas las organizaciones sindicales y empresariales que firmaron o se adhirieron al convenio. En caso de eficacia limitada, se hace necesario que el acuerdo sea adoptado siguiendo los parámetros del art. 41.4 ET, ya que, de otra forma, se vulneraría lo establecido en el citado precepto.

En cuanto al período de consulta con los representantes legales de los trabajadores, podría entenderse cumplido con las negociaciones previas a la concertación del acuerdo que pone fin a la medida de acción colectiva, dado que al realizarse la huelga en el nivel empresarial, los sujetos que participan en dicha negociación son los mismos que podrían haber suscrito el acuerdo de empresa del art. 41.4 ET[375].

---

[374] Así ocurre en el supuesto abordado por la STSJ de Andalucía/Málaga de 11-10-1997 (AS.4395), en el que, a través de un acuerdo de fin de huelga, se lleva a cabo la reducción de la jornada pactada. En esta sentencia, se revoca la modificación de la jornada acordada pero no porque no sea posible que ello se lleve a efecto a través de este tipo de instrumentos colectivos, sino porque no existieron probadas razones económicas, técnicas, organizativas y de producción que aconsejaran la medida, tal y como exige el art. 41 ET.

[375] Mayores problemas plantea la posibilidad de que el Comité de huelga pueda llevar a cabo pactos modificadores de condiciones de trabajo al amparo del art. 41.4 ET. A no ser, claro está, que el citado órgano esté formado por los representantes legales que el precepto legal exige para llevar a cabo este tipo de adaptaciones convencionales.

## SUBCAPÍTULO TERCERO
## LA INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

### 1. La interpretación y aplicación del Convenio Colectivo

El convenio colectivo proporciona una regulación abstracta y general, a pesar de que se elabore con arreglo a mecanismos contractuales[376], tendiendo a erigirse en fuente dominante de regulación de condiciones de trabajo[377], cuyo fin es regular, ordenar y organizar las bases en las que habrán de desarrollarse las concretas relaciones laborales entre empresarios y trabajadores. Como toda norma jurídica, el convenio colectivo ha de resultar aplicable. Pero ocurre que las normas contenidas en el articulado convencional tienden a referirse a casos abstractos, siendo necesaria una actividad que adapte la norma a casos concretos. Dicha adaptación se lleva a cabo a través de la aplicación de la norma, que consiste en determinar, mediante un procedimiento de subsunción, si un supuesto de hecho encaja en la hipótesis prevista por los negociadores del convenio al dictar la concreta regulación. Pero para llevar a cabo dicha actividad es necesario realizar otra labor previa, que consiste en precisar el contenido, sentido y alcance de la norma aplicable, lo que se lleva a cabo a través de la interpretación[378]. Aplicar e interpretar el Derecho son actividades íntimamente unidas porque sólo se puede aplicar lo es que es debidamente comprendido en su propia razón de ser.

La interpretación es una acción que tiene por objeto el entender[379]. Por medio de ella se comprueba la significación de las manifestaciones[380] que

---

376 Según afirma MARTÍN VALVERDE, A./ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F./ GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. 8ª ed.Tecnos. 1999, pág. 336. Para estos autores, a pesar de ser el convenio colectivo estatutario una norma paccionada que se inserta en el sistema de fuentes del ordenamiento laboral, ello no implica apartarse por completo del régimen jurídico de los contratos, que reaparece con determinadas atemperaciones en algunos aspectos de sus regulación, como es el caso de las cláusulas obligacionales (art. 86.3 ET), deber de negociar de buena fe (art. 89.1 ET), prevención de los vicios del consentimiento (art. 89.1 ET) y reglas de interpretación de su contenido. Para un análisis de la eficacia atribuida por nuestro ordenamiento al Convenio vid. CORREA CARRASCO, M. *La eficacia jurídica del convenio colectivo como fuente formal del Derecho del Trabajo*. REDT nº. 88, y concretamente para un análisis de los efectos que sobre la misma ha producido la reforma de 1994, vid. GOERLICH PESET,J.M. *Concepto y eficacia del convenio colectivo*. REDT nº.100.

377 FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral*. AA.VV. Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo. CES. 1995, pág. 46.

378 PUIG PERA, F. *Compendio de Derecho español*.1972, pág. 115.

379 BETTI. *Interpretación de la ley y de los actos jurídicos*. Ed. Rev. de Derecho Privado.1975, pág. 71. Para este autor, la manera de captar la esencia del fenómeno interpretativo y comprender su unidad, acudiendo al fenómeno elemental del entender qué se opera a través del lenguaje. El concepto de interpretación es tan variado como los autores que han abordado su estudio, aunque éste se haya realizado siempre desde una perspectiva diferente según se trate de interpretación de la norma jurídica o de los contratos. Así se ha considerado que la interpretación de la norma jurídica es la tarea de averiguar el sentido de las palabras que la integran, con la finalidad de aplicarla al caso planteado (LASARTE, C. *Principios de Derecho Civil*.I. Ed.Trivium.1992, pág. 106) o la actividad dirigida a la búsqueda del significado y sentido de la norma a través de los textos o signos de exteriorización (DÍEZ-PICAZO, J. L./ GULLÓN, A. *Instituciones*

emanaron de las partes durante las negociaciones del Convenio y que quedaron plasmadas en su texto como fórmulas dotadas de relevancia jurídica, a fin de averiguar el sentido y alcance que ha de ser atribuido a las mismas[381]. La aplicación, por el contrario, es una actividad subsiguiente, en el sentido de que está dirigida a determinar los efectos y consecuencias jurídicas que produce la norma correspondiente, una vez determinado el sentido de ésta[382]. La interpretación no equivale solamente a reconstruir el significado de la cláusula convencional sino que también determina cuáles son los límites de relevancia que la misma tiene para el ordenamiento jurídico[383], dependiendo su función normativa de la determinación exacta de su sentido, dado que no se puede aplicar lo

---

*de Derecho Civil*. Vol.I/1. Tecnos.1998, pág. 95), mientras que interpretar los contratos es averiguar el sentido de la fórmula verbal en la que ordinariamente se expresa la declaración de voluntad (LACRUZ BERDEJO, J. L. *Nociones de Derecho Civil Patrimonial e introducción al Derecho*. Dykinson.1999, pág. 293). No obstante algún autor, concretamente GARCÍA AMIGO, M. *Instituciones de Derecho Civil*. Ed.Rev. de Derecho Privado. 1979, pág. 190, se ha referido al fenómeno de la interpretación de una manera unitaria, al entender que el mismo es común a todas las normas jurídicas, tanto a las públicas (ley) como a las privadas (lex negotii). En ambos tipos de normas la interpretación trata de buscar su verdad normativa, para aplicarla, para que sea ella quien conforme la relación intersubjetiva de intereses. De todos estos conceptos puede obtenerse un concepto unitario de interpretación como aquella actividad que tiene como objetivo determinar el alcance y significado de una declaración, sea contractual o legal, que pretende producir efectos sobre determinados individuos.

380 STOLFI, G. *Teoría del negocio jurídico*. Ed. Rev. de Derecho Privado. Madrid. 1959, pág. 285. Según su opinión, para establecer y determinar los derechos y obligaciones que nazcan del acto es necesario comprender qué cosas hayan declarado querer los interesados.

381 La constatación del sentido y alcance de la norma convencional provoca que las situaciones que fueron previstas por las partes produzcan los efectos jurídicos que se derivan de la regulación y que fueron los queridos por ellas. Pero a su vez, la interpretación también tiene la virtualidad de determinar si dichos efectos van a producirse respecto de determinadas situaciones que no fueron previstas por las partes y que, a pesar de ser muy semejantes a los supuestos previstos, sin embargo, no se hallan claramente incluidos dentro de la zona reguladora en la que se sitúan los supuestos de hecho que sí fueron contemplados como posibles por las partes colectivas. Estas situaciones son más corrientes de lo que en un principio podría parecer. Piénsese lo dificultoso que resulta incluir en una regulación todos los supuestos posibles a los que debe resultar aplicable. Siempre es posible enfrentarse a situaciones atípicas frente a las cuales es dudoso determinar si la concreta regulación se aplica o no. En nuestra opinión, solamente el conocimiento claro y preciso de los términos de la regulación convencional permitirá determinar cuáles de estas situaciones atípicas pueden ser incluidas en el supuesto de hecho y producir efectos jurídicos. En este último caso, la exégesis no podrá ser configurada como actividad cognoscitiva, es decir, de determinación efectiva de lo que regularon las partes, porque se trata de situaciones no previstas por ellos, sino que más bien hay que entenderla como una actividad decisoria, en el sentido de que es el intérprete el que debe decidir si la conducta o situación de hecho puede incluirse en el caso genérico regulado, decisión que habrá de adoptarse atendiendo objetivamente a las semejanzas existentes entre los supuestos regulados y el supuesto atípico.

382 PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho Civil*.Tomo preliminar. Bosch.1989, pág. 284, con cita de CLEMENTE DE DIEGO, F. *Instituciones de Derecho Civil*. Madrid. 1959, pág. 126-ss. La aplicación de la regulación puede producirse, a juicio de BETTI. *Interpretación de la ley y de los actos jurídicos*, op. cit. págs. 100-101, tanto de manera espontánea, como mediante verificación vinculante por obra de un tercero (el órgano jurisdiccional) y también por la realización forzosa de la norma, teniendo normalmente su indispensable premisa en la interpretación, dado que la recta inteligencia de la norma garantiza la recta aplicación al caso concreto. En ocasiones ambas actividades se producen de forma conjunta, ya que lo normal es que el intérprete razone sobre las normas con vistas a incorporarlas a una realidad en que ellas se verifiquen. En estos supuestos el intérprete hace de intermediario de la expresividad de la norma, llevando a cabo un labor de interpretación-aplicación. Esa mediación se cumple decidiendo y traduciendo a una situación concreta lo que la norma convencional expresaba sólo de una manera convencional.

383 CESSARI, A. *L'interpretazione dei contratti collettivi*. Milano. Dott. A.Giuffrè ed. 1963, pág. 11. Es precisamente el sentido que es decisivo para la vida jurídica el que ha de ser esclarecido con la interpretación, tal y como afirmaron L.ENNECCERUS/ T. KIPP/M. WOLF, *Tratado de derecho Civil*. Bosch. 1953, pág. 197.

que no se comprende[384].Por ello la exégesis se configura como una actividad necesaria para poder determinar la trascendencia vinculante de aquéllo que se ha acordado por las partes negociadoras del convenio y que les obliga durante toda la vigencia de éste[385].

Todo aquel que contempla la regulación convencional la interpreta, ya sea porque ha de aplicarla o simplemente para entenderla y conocer su significado[386], configurándose en ambos supuestos como una actividad automática que realiza cada sujeto individualmente y que no se impone a los demás[387]. Cuando la comprensión de determinada cláusula convencional no resulta fácil, por la oscuridad literal y aplicativa de los términos utilizados por las partes, provoca que cada individuo que intenta aplicarla o interpretarla lo hace en un sentido distinto, produciéndose discrepancias entre ellos sobre su alcance y contenido que dan lugar a los denominados "conflictos interpretativos" o de interpretación del convenio, que es necesario resolver mediante el proceso hermenéutico[388].

La necesidad de interpretar la regulación contenida en los convenios puede derivar de la deficitaria claridad de los términos en los que están redactadas sus cláusulas. Ello puede ser debido a multitud de factores, como la necesidad de que la elaboración del convenio se realice con la mayor rapidez posible, impidiendo una elaborada redacción de sus cláusulas. Asimismo, la

---

384 La virtualidad de la interpretación estriba en poner de manifiesto hasta qué punto las partes quedaron vinculadas. La determinación de los efectos que las partes quisieron alcanzar con su regulación no ofrecerá duda si puede comprenderse claramente el contenido de la regulación. En caso contrario ello dará lugar, con toda probabilidad, a multitud de conflictos de carácter aplicativo, en la medida en que no pueda delimitarse con claridad qué efectos produce una determinada situación de hecho, en el supuesto de no poder determinarse si la misma resulta incluida o no dentro del supuesto de hecho de alguna de las cláusulas convencionales.

385 En opinión de GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*. Milano. Dott.A.Giuffrè ed.2000, pág. 131, el conflicto sobre interpretación es uno de los momentos típicos de la ejecución del acuerdo, necesaria para responder a las discrasias ínsitas en el texto del acuerdo y a su idoneidad para una inmediata aplicación.

386 Según BATLE VÁZQUEZ, M. *Comentario al Código civil y compilaciones forales*. 1978, pág. 79, cualquier norma es interpretada por aquel que la contempla, y, por tanto, en nuestra opinión, también el convenio colectivo en cuanto que lo es. Según OSUNA FERNÁNDEZ-LARGO. *El debate filosófico sobre la hermenéutica jurídica.* Secretariado de publicaciones de la Universidad de Valladolid. 1995, pág. 114, el ciudadano que intenta aplicar una norma a una situación personal concreta efectúa una comprensión peculiar de esa norma, que es una comprensión jurídica, pero que no se confunde con la tiene el intérprete de la misma. La singularidad de su comprensión se manifiesta en que para él es un saber a qué atenerse respecto de un derecho promulgado para un número indefinido de situaciones.

387 Aunque, en general sólo se habla de interpretación cuando la comprensión de determinadas regulaciones no se produce de manera espontánea, sino que exige un refuerzo adicional o razonamiento, la interpretación es una actividad continua por parte de aquéllos que vienen obligados a aplicar la regulación contenida en el convenio colectivo. Lo que ocurre es que dicha interpretación pasa desapercibida por el hecho de que la misma se produce automáticamente en el momento de determinar si una determinada situación se encuentra regulada por la norma convencional. Si de dicha interpretación el sujeto concreto entiende que la situación de hecho se encuentra dentro de las que regula aquélla, la aplicación se producirá sin más. Esta exégesis realizada de forma individual no produce efectos sobre el resto de los sujetos a los que también resulta aplicable la regulación. Solamente cuando el intérprete está investido por el ordenamiento de un poder o facultad especial, como es el caso del juez, la interpretación del convenio sí resulta vinculante para todos aquéllos a los que se aplique éste.

388 Para resolver estos conflictos interpretativos del convenio el ordenamiento jurídico ha configurado un procedimiento específico denominado de conflictos colectivos, regulado en los arts. 151-160 TRLPL, cuyo objetivo es, entre otros, poner fin a los conflictos que se produzcan por la distinta interpretación que los sujetos realizan del sentido de una cláusula convencional. Ahora bien, en dicho procedimiento el juez encargado de dictar la sentencia que determinará el sentido de aquélla, deberá seguir las reglas que configuran el procedimiento hermenéutico.

inexperiencia de los negociadores en los temas tratados e incluso el hecho, no siempre puesto de manifiesto, de que haya sido la propia voluntad de los negociadores la que haya determinado la ambigüedad de la cláusula como forma de permitir la terminación de las negociaciones o como medio de adquirir determinadas contraprestaciones[389], puede determinar la necesidad de analizar lo convenido.

## 2. Aplicación de los principios hermenéuticos de interpretación de la Ley y del contrato a la hora de llevar a cabo la interpretación del Convenio Colectivo

El convenio colectivo es una peculiar figura jurídica en la que coexisten elementos contractuales y normativos, lo que dio lugar a que en la definición clásica de Carnelutti se le conceptuase como un híbrido que tiene alma de ley y cuerpo de contrato[390], que al mismo tiempo crea derechos y deberes entre las partes que lo conciertan y tiene carácter normativo, con un contenido dual[391]. Dicho contenido determina que a la hora de llevar a cabo la interpretación de las cláusulas de un convenio colectivo sea necesario acudir tanto a las reglas de interpretación de las normas legales, contenidas en el art. 3 Cód.Civ, como a las reglas de interpretación de los contratos, reguladas en los arts. 1281 a 1289 Cciv.[392] El carácter normativo de estos acuerdos colectivos no excluye la aplicación de los mencionados artículos para su interpretación, porque, en definitiva, se trata de una norma que surge y se elabora a través de un pacto y como tal puede ser examinado a partir de estas reglas hermenéuticas[393]. De la combinación de ambos criterios se deducen los cánones hermenéuticos aplicables a la norma convencional. No obstante, el problema principal se sitúa en el

---

389 La existencia de cláusulas ambiguas dentro del convenio es una práctica arraigada que debe ser tenida en cuenta a la hora de llevar a cabo el procedimiento hermenéutico. La existencia de cláusulas cuyos contenidos pueden resultar de redacción oscura porque así lo han querido sus estipuladores, aunque olvidada por nuestra doctrina y jurisprudencia, viene siendo puesta de manifiesto ampliamente por la doctrina italiana. Vid. en este sentido a GHEZZI, G./ ROMAGNOLI, U. *Diritto Sindacale*. Ed.Zanichelli. Bologna.1997, pag.169; GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*. Milano.Dott.A. Giuffrè ed. 2000, pág. 1-ss, para quien la ambigüedad es incluso una característica intrínseca de todo convenio colectivo. A juicio de GIUGNI, G. *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*. RDL.1957, II, pág. 181, el hecho de que son las propias partes las que deciden dar un contenido ambiguo a determinadas cláusulas convencionales determina que resulte imposible de resolver la ambigüedad mediante la interpretación, porque ello sería como ir en contra de la voluntad de aquéllas.

390 CARNELUTTI, F. *Teoría del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro.*Padova.1936, págs. 16-17.

391 STS (Sala 1ª) 14-7-1987 (A. 5373). En contra de los postulados de Carnelutti, DEL REY GUANTER, S. *Una década de transformación del sistema de negociación colectiva*. RL I/1996, págs. 194-195. aboga por la necesidad de que la citada expresión deje de ser un componente definitorio absoluto y prototípico del mismo, siendo cada vez menos contrato y menos ley, o cada vez más un contrato sui generis y una norma sui generis.

392 SSTS (4º) 9-7-1991 (A. 6832); 13-12-1991 (A. 9067); 1-6-1992 (A. 4503); 26-3-1994 (A. 2641); 1-7-1994 (A. 6323); 4-7-1994 (A. 7043), entre otras muchas. La STS (4ª) de 13-11-1996 (A. 8617) extiende la combinación de criterios hermenéuticos cuando lo que se quiera interpretar sea un acuerdo colectivo.

393 STS (4ª) 26-11-1991 (A. 8271).

hecho de que, si bien las normas de interpretación de la ley y las de los contratos contienen en sí mismas notas comunes, ya que ambas tratan de indagar el sentido que en Derecho corresponde a una voluntad declarada[394], sin embargo, existen diferencias que las hace difícilmente utilizables para ser aplicadas de forma conjunta.

A pesar de que la interpretación de los contratos sigue una orientación en el articulado del Código simétrica a la de la Ley, dicha semejanza no es identidad[395]. La diferencia estriba en el objeto o finalidad de la interpretación, lo que determina a su vez, una diferencia en el método utilizado para indagar el sentido que ha de atribuirse a la voluntad declarada. Dado que antes de averiguar el sentido de una declaración, sea ésta legal o contractual, es necesario determinar qué es lo que se busca a través de los signos que la exteriorizan, qué es lo que se estima como esencia de la misma, el problema se plantea por el hecho de que se emplean dos métodos diferentes para ello, dependiendo de la naturaleza del objeto a interpretar.

La actividad hermenéutica que tiene como objeto una norma es siempre una labor de atribución de sentido a algo que por su naturaleza se presenta como una formulación abstracta de un deber ser jurídico, mientras que la de un contrato lo es de un supuesto de hecho concreto que es un comportamiento humano[396].Esta dualidad ha de ser tenida en cuenta por el intérprete, utilizando dos maneras distintas de buscar el sentido de la declaración, que dependen a su

---

394 ENNECCERUS Y NIPPERDEY. *Tratado de Derecho Civil*-2. Barcelona. 1960, pág. 404.

395 A favor de la oportunidad de utilizar criterios de interpretación de la ley a la hora de llevar a cabo la interpretación de los contratos se manifiestan GALGANO,FRANCESCO. *Diritto privato*. 10º de. CEDAM. 1999, pág. 357 y DÍEZ PICAZO, J.L. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*.Vol.I. Introducción. Teoría del contrato.Civitas. Madrid.1996, pág. 394. Este último pone de manifiesto como la interpretación del contrato tienen una función análoga a la función de interpretación de las normas, ya que de lo que se trata es de indagar la concreta intención de los contratantes (art. 1281 Cciv.), pero también de atribuir sentido a la declaración.

La doctrina italiana desde hace años ha venido afirmando la conveniencia de crear una teoría unitaria de la interpretación, es decir, otorgar una valoración unitaria del proceso interpretativo, independientemente de que le objeto del mismo sea la ley o un negocio jurídico, dado que se ha observado que son idénticas las cuestiones que surgen en materia de interpretación del negocio jurídico y de las normas: el problema de las lagunas de la ley puede equipararse con el de la valoración de la voluntad hipotética de la integración del negocio; el problema de la expresión de la ley corresponde a la lucha entre la teoría de la voluntad y la de la declaración. A favor de la teoría unitaria se han decantado GIUGNI,G. *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo,* op. cit. pág. 176; GRASSETTI, C. *L'interpretazione del negozio giuridico.Padova*. Ed.Dott. 1983, pág. 64, como medio de contribuir a valorar mejor las reglas de la hermenéutica; CESSARI, A. *L'interpretazione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 6-ss. Concretamente este autor manifiesta la necesidad de valorar unitariamente el proceso hermenéutico por la identidad de principios utilizados para la exégesis de la Ley y del negocio jurídico, ya que ambos deben ser considerados bajo el idéntico perfil de la valoración de intereses, lo cual, a nuestro parecer devendría en una mejora del proceso hermenéutico, ya que la abstracción del mismo respecto de los objetos a él sometidos, contribuiría sin duda a una mejor comprensión de las reglas y principios en los que se desarrolla, los cuales podrían ser aplicados con posterioridad, una vez conocidos, a la concreta identificación del alcance y contenido de las declaraciones legales y contractuales de sentido ambiguo. Ello no significa, por el contrario, que haya que llegarse a un absoluta equiparación entre ambos, por el hecho de que la ley es una regla abstracta, general y heterónoma, mientras que el contrato es un precepto concreto de la autonomía privada. En contra de la equiparación también se han manifestado DORAL,J.A. *El contrato como fuente de obligaciones,* op. cit. pág. 241; PUIG BRUTAU,J. *Fundamentos de Derecho Civil.*1978, pág. 234.

396 DÍEZ-PICAZO, J.L. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*. Vol.I. Introducción. Teoría del contrato, op. cit. pág. 394.

vez de que el objeto de la actividad sea un texto contractual o legal. Así como las normas de interpretación de la Ley intentan despejar las dudas mediante una indagación de lo regulado desde un punto de vista objetivo[397], las normas del contrato pretenden hacer lo propio pero operando desde una vertiente subjetiva, lo que se traduce en la búsqueda de la voluntad común de las partes.

Por tanto, no podemos afirmar rotundamente que la interpretación del convenio colectivo pueda llevarse a cabo utilizando tanto las reglas del art. 3 como las de los arts. 1281 y siguientes, todos del Código Civil, sino que debemos preguntarnos e indagar sobre los matices que habrá de conllevar la aplicación de dichas normas, atendiendo a las peculiaridades que se dan en el convenio colectivo o si es imposible utilizar alguna de ellas en la determinación del sentido y alcance de la regulación contenida en éste.

## 3. La interpretación de la Ley y de los contratos: diferencias y semejanzas. Su importancia a la hora de delimitar los criterios que han de utilizarse para la interpretación del Convenio Colectivo

### 3.1. Los elementos o criterios que pueden utilizarse en la interpretación tanto de la Ley como de los contratos

Los medios de que puede servirse el intérprete a la hora de investigar el sentido de una declaración de voluntad, sea ésta legal o contractual, son de lo más variado, entre los que pueden citarse el gramatical, el lógico, el histórico, el sistemático y el teleológico. Lo primero que debe hacer el intérprete es examinar la literalidad de la proposición jurídica, es decir, los concretos términos en los que ha sido expresada por su autor o autores. Pero, al no ser la exégesis gramatical un fin en sí misma, sino un instrumento al servicio de un fin mayor, el intérprete puede servirse en su labor exegética de otros procedimientos interpretativos que le confirmen que el sentido que se desprende de las palabras es el propio de la norma jurídica o del contrato en cuestión[398]. Sólo cuando se haya profundizado en el problema práctico de cuya solución se trata se puede legítimamente concluir que el sentido natural o significado propio de las palabras

---

397 Así lo vienen manteniendo la generalidad de la doctrina civilista, que será analizada con mayor detenimiento en un momento posterior. Vid. anticipadamente por todos, DÍEZ-PICAZO, J. L./ GULLÓN, A. *Instituciones de Derecho Civil*. Vol.I/1. Tecnos. 1998, pág. 96.

398 En este sentido el TS ha declarado, en su sentencia de 27-6-1941 (AJ, nº.760), que "no es recomendable en caso alguno encerrar la interpretación dentro de los límites estrechos del elemento literal, sin completar y controlar sus resultados mediante el empleo de los demás elementos, racionales, históricos y sistemáticos, que han de poner en claro el verdadero espíritu y alcance de la norma".

adoptadas es congruente con la solución elegida[399]. El contraste para determinar que ello es así viene dado por la utilización de otros medios hermenéuticos, que permiten bien atender al contexto en el que se incluye el precepto legal o contractual oscuro (criterio sistemático)[400], a los hechos que se produjeron en su gestación, los cuales revelan sus propósitos y finalidades (criterio histórico)[401], a la realidad social (criterio sociológico), a las reglas de la lógica, al ser la interpretación un razonamiento jurídico (criterio lógico), y al espíritu y a la finalidad de la norma (criterio teleológico).

Dichos criterios se aplicarán tanto a la hora de interpretar las leyes como los contratos pues se encuentran recogidos tanto en el art. 3 Cciv. como en los arts. 1281 a 1289 Cciv.[402], y por tanto, habrán de ser utilizados a la hora de interpretar los convenios colectivos[403]. Su utilización no ha de hacerse de

---

399 BETTI. *Interpretación de la Ley y de los actos jurídicos*, op. cit. pág. 259. Actualmente no resulta coherente la aplicación del brocardo "in claris non fit interpretatio", que determinaba la inutilidad de la interpretación cuando la enunciación de la norma era clara, aunque algunos autores continúan manteniendo que si el significado de las palabras es claro no hace falta ninguna actividad de exégesis. Vid. en este sentido MORO ALMARAZ, M. J. /SÁNCHEZ CID, I. *Nociones básicas de Derecho Civil*. Tecnos. 1999, pág. 44. Para una crítica de esta teoría en relación con la interpretación de las normas jurídicas vid. BETTI, op. cit. págs. 239-256. Su inaplicabilidad también en el ámbito de los convenios será puesta de manifiesto cuando abordemos este tema.

400 Respecto de la interpretación de las normas, la STS de 23-6-1949 declaró que "los Tribunales, al aplicar las leyes, deben atender a las reglas de la hermenéutica y aconseja la conexión de todos los preceptos legislativos que tratan de la cuestión a resolver, indagando y armonizando el espíritu del artículo en combinación de todos los preceptos legislativos que tratan de la cuestión a resolver, indagando y armonizando el espíritu de un artículo en combinación con los de más del mismo cuerpo legal". En esta modalidad de interpretación la Constitución tienen un especial protagonismo. La interpretación de cualquier norma que integre el ordenamiento, y por tanto del convenio colectivo, se ha de realizar siempre al amparo y la luz de la Constitución, de conformidad con el art. 5 LOPJ, según el cual "la Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico y vincula a todos los Jueces y Tribunales, quienes interpretarán y aplicarán las leyes y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos". En este sentido también se manifiesta GARCÍA AMIGO, M. *Instituciones de Derecho Civil*, op. cit. pág. 197. Respecto de los contratos, el criterio sistemático aparece reflejado en el art. 1285 Cciv. de manera que "las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas".

401 La razón de ser del criterio histórico deriva de que, tanto las normas como los contratos, no surgen de la nada, sino que tienen su causa en una realidad preexistente que les confiere su razón de ser. En dicha realidad se manifestaron los propósitos y finalidades que se persiguieron con la regulación. Por ello resultan de interés para la interpretación de las Leyes, según GARCÍA AMIGO, M. *Instituciones de Derecho Civil*, op. cit. pág. 194, los trabajos relativos a la promulgación de la norma, como por ejemplo, los proyectos y anteproyectos, las enmiendas y discusiones de las Cortes e incluso las Leyes que le precedieron, especialmente si la Ley en cuestión debe recoger una tradición jurídica anterior. Sin embargo, dichos antecedentes no tendrán utilidad más allá de la hermenéutica, no pudiendo se alegados como motivos de recurso, ya que según el TS, los precedentes y materiales legislativos no tienen el valor de normas que constriñan al intérprete (SSTS (Sala 1ª) de 25-2-1943 y 14-10-1965) e igualmente las Leyes de Bases (STS (Sala 1ª) de 22-1-1948 y 23-5-1948).

402 Concretamente en el art. 3.1 Cciv. al disponer que *"las leyes se interpretarán según el sentido propio de sus palabras* -criterio gramatical-, *en relación con el contexto* -criterio sistemático-, *los antecedentes históricos y legislativos* -criterio histórico-, *y la realidad social del tiempo en el que han de ser aplicadas* -criterio sociológico-, *atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas"* -criterios lógico y teleológico-. En el ámbito de la interpretación de los contratos, el elemento literal se establece en el art. 1281, el sistemático en el 1285, el histórico en el art. 1282, el lógico en los arts. 1283 y 1284, y el teleológico o finalista en el art. 1286 Cciv.

403 El criterio sociológico solamente se aplica en la interpretación de las leyes. Según establece el art. 3 Cciv. las leyes habrán de ser interpretadas teniendo en cuenta la realidad social del tiempo en el que han de se aplicadas. Sin embargo, no encontramos ninguna regulación de tenor semejante en los artículos que el Código Civil dedica a la fijación de las reglas hermenéuticas de los contratos. Quizás se deba al hecho de que la mayor permanencia en el tiempo de las leyes determina que pueda existir una disfuncionalidad en la aplicación de una norma que se aplica a una realidad social diferente de la que existía en el momento en el que se promulgó. Los contratos en cambio, tienen una vida más corta

manera alternativa o excluyente los unos de los otros, sino que todos ellos han de ser utilizados conjuntamente, de manera que coadyuven para alcanzar la finalidad que conlleva toda interpretación, sea de norma jurídica, sea de un contrato, o de un convenio colectivo, esto es, la determinación de cuál es el sentido del contenido que aparece reflejado en ellos[404].

### 3.2. El diferente objetivo que conlleva la interpretación de la Ley y de los contratos. Diferencias en cuanto al método de indagación. El objeto de la interpretación del Convenio Colectivo

Aún cuando los elementos hermenéuticos a utilizar en la interpretación de la Ley y del contrato son similares, sin embargo, no lo es el objeto al que la exégesis debe atender. El sentido que el intérprete debe buscar y con el que debe coincidir el resultado final de su labor, varía según cuál sea el objeto de ésta, si una norma legal o una cláusula contractual, como veremos a continuación.

#### 3.2.1. Criterios que informan la interpretación de la Ley

Cualquier texto legislativo, por claro que sea, necesita ser interpretado, no sólo porque el lenguaje requiere siempre una exégesis racional, sino porque en necesario averiguar el sentido normativo[405]. El objetivo de la interpretación de toda norma jurídica es indagar y esclarecer su sentido, para lo cual previamente ha de determinarse qué se entiende por dicho concepto y dónde ha de ser buscado ese sentido. Diferentes teorías se han ocupado de este problema, siendo las más relevantes la teoría de la voluntad del legislador (también llamada teoría subjetiva o clásica) y la teoría de la voluntad de la Ley (o teoría objetiva)[406]. La primera de ellas hallaba el sentido de la Ley en la voluntad del legislador que la había promulgado, debiendo tratar de determinar el intérprete cuáles fueron los propósitos concretos del legislador en el momento de la promulgación de la norma y sus puntos de vista en la regulación de las distintas materias[407]. En cambio, la teoría objetiva, más moderna, aboga por buscar el sentido de la norma

---

por lo que no es previsible que las circunstancias sociales cambien hasta el punto de que se deba ajustar la interpretación al momento en el que se desenvuelven sus efectos.

[404] De esta opinión son GARCÍA AMIGO, M. *Instituciones de Derecho Civil*. Ed. Rev.Derecho Privado.1979, pág. 192; BADENES GASSET, R. *Conceptos fundamentales del Derecho. Las relaciones jurídicas patrimoniales.* Marcombo. 1997, pág. 29.

[405] CASTRO BRAVO, F. *Derecho Civil de España*. Civitas.Madrid. 1984, pág. 462; GRASSETII, C. L'interpretazione del contratto collettivo, op. cit. pág. 96.

[406] Para una aproximación más detallada a éstas y otras teorías sobre el objetivo debe perseguirse en la interpretación de la ley (por ejemplo, teorías como la primitiva legislativa, la del Derecho libre o la de la "jurisprudencia de los intereses") vid. CASTRO Y BRAVO, F. *Derecho Civil de España*. Civitas. Madrid.1984, págs. 453-458.

[407] Vid. crítica de BETTI. *Interpretación de la Ley y de los actos jurídicos*, op. cit. pág. 244.

en la voluntad de ésta, es decir, en lo que objetivamente aparece como querido en su regulación, con independencia del sentido que le pudo otorgar el legislador cuando la promulgó.

La dirección objetiva ha ganado terreno y es la que actualmente predomina en nuestra doctrina[408], aún cuando el art. 3 Cciv., no se decanta expresamente por ninguna de esta teorías, pero parece optar por la búsqueda del sentido intrínseco de aquéllas, más que por la voluntad del legislador[409]. La Ley una vez promulgada, se separa de su autor y alcanza una existencia objetiva, lo que determina que en la indagación de su sentido se debe atender a lo que efectivamente aparece expresado en el texto legal, sin posibilidad de hacer referencia a elementos subjetivos, tales como las expectativas o propósitos que el legislador pretendió hacer efectivos con la promulgación de la norma. Solamente es relevante la voluntad que aparece en la regulación y no aquélla que pudo existir al margen de la misma.

### 3.2.2. El criterio que debe presidir la interpretación de los contratos

El objetivo buscado en la interpretación de los contratos es sustancialmente diferente al perseguido cuando se interpreta una norma legal, que, como ya se ha puesto de manifiesto, es la búsqueda de la voluntad objetiva de la Ley. En cambio, cuando el intérprete se sitúa en el plano de los contratos, tiene que tener en cuenta que éstos son, a diferencia de la Ley, actos jurídicos bilaterales. En ellos, las declaraciones de voluntad son recepticias, de manera que al estar dirigidas a la otra parte, la manifestación de voluntad no sólo debe ser considerada en relación con quien la emite sino que, además, se debe tener presente que su valor está condicionado a la receptividad que de la misma haya podido tener el otro sujeto[410]. Ello adquiere singular valor y determina la existencia de connotaciones específicas en cuanto al método de interpretación que servirá para poner en claro la oscuridad que pueda existir en los términos contractuales.

---

[408] Prefieren una interpretación que procure objetivar el espíritu o voluntad de la norma como algo independiente de la voluntad del legislador autores como DÍEZ PICAZO, J.L./GULLÓN, A. *Instituciones de Derecho Civil* Tomo I. Tecnos. 1998, pág. 96; LASARTE, C. *Curso de Derecho patrimonial*. Tecnos. 1995,pág 71; PUIG PEÑA, F. *Compendio de Derecho Civil*, op. cit. pág. 116; PEDRET CASADO, T. *Derecho Civil. Parte General*. Santiago de Compostela.1941,pág. 43-ss. En cambio, MORO ALMARAZ, M.J./SÁNCHEZ CID,A. *Nociones básicas de Derecho Civil*, op. cit. pág. 46 mantienen que el resultado obtenido de la interpretación de las normas jurídicas ha de estar en consonancia con los realmente querido y buscado por el legislador cuando elaboró la norma, por lo que se apartan del criterio objetivo.

[409] En esta línea se han manifestado DÍEZ PICAZO, L. /GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil*. Vol.I. Tecnos. 1999, pág-163; LASARTE, C. *Curso de Derecho Civil Patrimonial*. Tecnos. 1995, pág. 71.

[410] Como ha puesto de manifiesto PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 235, el hecho de que en la interpretación de los contratos sea necesario averiguar, no dos voluntades por separado, sino una única voluntad contractual, determina la importancia que tiene determinar si cada una de las partes ha podido formarse una representación racional de lo ofrecido por la otra, y si por ello, han asentido en obligarse.

Como sabemos, en el Derecho español actual impera el principio de interpretación de la voluntad interna[411], lo que se refleja a la hora de llevar a cabo la interpretación de los contratos según criterios subjetivistas[412]. Dado que el contrato en un negocio jurídico y que la voluntad es fundamento jurídico de éstos, a la hora de interpretarlos ha de atenderse a lo que realmente quisieron ambas partes en el momento de celebrarlo. Es decir, a cuál era su "común intención" y no individual de una de ellas. Aún cuando ha de darse relevancia a la declaración de voluntad como vehículo imprescindible para que las partes den a conocer lo querido, y debe tener la importancia jurídica que deriva del hecho de que mediante ella conocemos el propósito que las partes quisieron alcanzar[413], no hay que perder de vista el hecho de que en nuestro ordenamiento prevalece la voluntad real sobre la declarada, de manera que a determinarla es a lo que deberán encaminarse las actuaciones del intérprete[414]. La aplicación del criterio subjetivo a la hora de interpretar significa que no puede fijarse el contenido negocial atendiendo al significado que adquiere la declaración de voluntad para el ambiente y la conciencia social, no pudiendo prescindirse del hecho de que el negocio jurídico es regla de una determinada situación de las partes, de manera que la voluntad real éstas ha de prevalecer sobre los términos literales del contrato.

---

411 Son dos los criterios que modernamente se barajan como posibles a la hora de determinar en qué debe consistir la interpretación de un negocio jurídico. Por un lado, la tendencia clásica o subjetivista preconiza la necesidad de que la interpretación se centre en investigar la voluntad real de las partes, mientras que la moderna u objetivista, determina que el intérprete cumple con su misión dando a la declaración el significado normal y usual de sus declaraciones de voluntad. Para un mayor estudio de las consecuencias de ambas teorías vid.DÍEZ PICAZO, L./ GULLÓN, A. *Instituciones de Derecho civil*, op cit. pág. 308-ss.; CASTAN TOBEÑAS, J. *Derecho Civil español, común y foral*. Tomo II. Reus. S.A. Madrid. 1992, pág. 686. Según este autor, el Código civil alemán parece inspirarse en la teoría objetivista, mientras que otros Códigos contemporáneos, como el italiano o el mejicano, se fundan para la interpretación en el criterio subjetivista.

412 STS (Sala 1ª) 9-12-1965 (A. 5603), que dice textualmente que "nuestro código Civil basa la interpretación de los contratos en la teoría subjetivista de la intención común y evidenciada de los contratantes". No obstante, como han puesto de manifiesto BLASCO GASCO, F./CAPILLA RONCERO, F Y OTROS, *Derecho de obligaciones y contratos*. Tirant loblanch. Valencia. 1994, pág. 353, es posible que la preferencia por la voluntad interna ceda frente a la declarada cuando la disparidad entre ambas es imputable al declarante y razonablemente se ha creado confianza en la otra parte sobre la voluntad negocial. Pero no así cuando la otra parte debió conocer tal disparidad, o no debió confiar en la declaración si hubiese actuado diligentemente.

413 DÍEZ PICAZO, L. /GULLÓN, A. *Instituciones de Derecho civil*. Tecnos. 1998, págs. 307-309. Según ambos autores, la declaración de voluntad es el vehículo imprescindible para dar a conocer lo querido y debe tener la importancia jurídica que deriva del hecho de que mediante ella conocemos el propósito de las partes de alcanzar una finalidad práctica que tutela el Derecho, estableciendo su eficacia jurídica conforme a tal finalidad o propósito.

414 Así se admite desde la STS (Sala 1ª) de 23 de mayo 1935, según la cual nuestro Derecho acepta el principio que da preferencia a la voluntad real sobre la declarada, debiendo la divergencia entre ambas ser probada por quien la afirme, ya que si no se prueba, "el Derecho considerará la voluntad declarada como coincidente con la voluntad real". Pero cuando la disconformidad entre ambas sea imputable al declarante, existiendo a la vez buena fe en la otra parte se ha de atribuir pleno efecto a la declaración, a virtud de los principios de responsabilidad y protección a la buena fe y a la seguridad del comercio justo, que se oponen a que pueda ser tutelada la voluntad real cuando es viciosa, y a que pueda ser alegada la ineficacia del negocio por la parte misma que es culpable de haberla producido". Y así también lo han manifestado DÍEZ-PICAZO, L. *Fundamentos del Derecho Civil patrimonial*. Civitas. 1996, pág. 395; LACRUZ BERDEJO, J. L. *Elementos de Derecho civil*, op. cit. pág. 238. Para este autor el hecho de que el negocio jurídico es un instrumento de la autonomía y, por tanto, de trascendencia de la voluntad privada, determina que a través de la interpretación se propenda a buscar, aunque haya de hacerse a través de la declaración, la llamada voluntad interna o, con mayor realismo, investigar qué propósito es el presumiblemente coincidente con lo que se manifiesta.

El Código Civil dedica los artículos 1281-1289 a la interpretación de los contratos, y aunque todos ellos se dedican a determinar el alcance y significado de la reglamentación contractual, sin embargo, no todos lo hacen utilizando el mismo método, de tal manera que mientras unos se incardinan en el ámbito subjetivo, otros lo hacen en el ámbito objetivo. Resta ahora por delimitar a qué tipo de criterios pertenecen cada una de las reglas de interpretación que el Código civil brinda para desarrollar la labor hermenéutica. Tampoco existe en este punto unanimidad doctrinal, pues cada autor los incluye en uno u otro ámbito, según su voluntad.

En general, parecen decantarse por la consideración de los arts. 1282 y 1283 Cciv. como criterios subjetivos y los arts.1284, 1285 y 1286, como objetivos[415]. En cambio no existe unanimidad en la consideración que deben merecer los arts.1281, 1288 y 1289 Cciv.[416]. En nuestra opinión, el contenido de cada uno de estos artículos es el que determinará su naturaleza. De este modo, los arts. 1281, 1282 y 1283 podrían incluirse dentro del ámbito subjetivo porque tratan de determinar la voluntad común de las partes, a través del sentido literal de las cláusulas del contrato (art. 1281.1 Cciv), de la intención evidente de las partes (art. 1281.2 Cciv), de sus actos coetáneos y posteriores a la firma del contrato (art. 1282 Cciv.) y de las cosas y casos que las partes se propusieron contratar (art. 1283 Cciv.).

En cambio cuando el intérprete trate de eliminar dudas y ambigüedades de la declaración contractual para atribuir a la misma un sentido se ha de acudir a los arts. 1284-1287 Cciv. Es decir, se ha de acudir a los criterios objetivos cuando sea necesario interpretar una cláusula que tenga varios sentidos, cuando las palabras empleadas tengan varias acepciones o cuando sea necesario determinar qué sentido tiene una cláusula dudosa, ofreciendo el Código Civil la solución a la ambigüedad: si la cláusula admite diversos sentidos se estará al más adecuado para que produzca efecto; si son dudosas, su sentido será aquél que se desprenda del conjunto de las cláusulas del contrato y si las palabras tienen diversas acepciones, habrá de escogerse aquélla que sea más conforme a la naturaleza y objeto del contrato. Respecto del art. 1287 Cciv., aunque en principio podría parecer que no introduce ninguna regla que nos permita determinar cuál es la verdadera intención de las partes en caso de ambigüedad, sí lo hace, aunque permitiendo que sean los usos y costumbres del país los que determinen qué interpretación, de entre las posibles que pudieran existir, es la más acertada.

---

415 Así los encuadran DÍEZ PICAZO, L. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*. Vol.I. Introducción. Teoría del contrato op. cit. pág. 395; LACRUZ BERDEJO, .L. *Elementos de Derecho Civil*. Vol.I. Parte general. Dykinson. Madrid. 1999, pág. 238; JORDANO BAREA, J. *Homenaje a J.B.Vallet de Goytisolo*. Madrid.1988. vol.I, pág. 323. No obstante esta clasificación no es atendida por la generalidad de la doctrina siendo habitual que los autores incardinen los artículos en los criterios objetivos y subjetivos según su propia consideración, o incluso que no los incluyan en ninguno. Por ejemplo, BLASCO GASCO, F/ CAPILLA RONCERO, F. Y OTROS. Derecho de obligaciones y contratos, op. cit. pág. 390, configuran el art. 1288 Cciv. como referido al ámbito más general, como es el de determinar el criterio legislativo sobre la responsabilidad negocial.

416 Incluyendo al art. 1281 Cciv. dentro de los criterios subjetivos se pueden citar a LÓPEZ LÓPEZ, A. M. últ. op. cit. pág. 16; LACRUZ BERDEJO, J. L. *Elementos de Derecho Civil.* Vol.I.Dykinson.1999, pág. 286; CASTAN TOBEÑAS, J. *Derecho Civil español, común y foral,* op. cit. pág. 688.; DÍEZ PICAZO, L. *Fundamentos de Derecho civil patrimonial*, op. cit. pág. 395; LASARTE, C. últ. op. cit. pág. 347. Sólo este último autor se refiere a la naturaleza de los arts. 1288 y 1289 Civil. refiriéndose al primero como objetivo y al segundo como subjetivo.

Los arts. 1288 y 1289 Cciv. son difícilmente incardinables en alguno de estos dos criterios. No contienen estipulaciones que se dirijan a buscar voluntades sino que se configuran como últimos recursos para el intérprete en el supuesto de que no pueda llegarse a ninguna conclusión tras la utilización de los criterios hermenéuticos contenidos en los artículos que les preceden. Son el ejemplo de que el Código Civil admite la posibilidad de que la utilización de los criterios hermenéuticos legales puede conducir al intérprete tanto a constatar la existencia de varias interpretaciones posibles, como a la conclusión de su inutilidad en determinados supuestos.

A la hora de aplicar los criterios hermenéuticos contenidos en estos artículos se plantea la duda sobre si existe o no ellos un orden jerárquico que determine la utilización de unos de forma prioritaria respecto de otros. La doctrina civilista se encuentra en este punto dividida debido al hecho de que el Código Civil no establece regulación al respecto, decantándose entre la aplicación prioritaria de los criterios subjetivos sobre los objetivos, o viceversa[417]. El entendimiento de que los primeros prevalecen sobre los segundos determinaría que el intérprete habría de agotar todos los medios de interpretación subjetiva

---

[417] Según BETTI, E. *Interpretación de la Ley y de los actos jurídicos*. Ed. Rev. de Derecho Privado. 1975, pág. 357, los criterios objetivos de valoración esclarecen, en relación con el marco de las circunstancias, el significado social de las palabras usadas y del comportamiento observado, donde se incluyen, tanto el uso del lenguaje hablado, como los usos de tráfico y las concepciones dominantes en la conciencia social.

La doctrina civilista no es unánime a la hora de establecer si existe o no en nuestro ordenamiento un orden de prelación o preferencia entre los criterios interpretativos. LÓPEZ LÓPEZ, A. M. últ. op. cit. pág. afirma su existencia basándose en el predominio que en el Código Civil presenta la voluntad real frente a la declaración, lo que hace primar a los criterios subjetivos sobre los objetivos, opinión que ha sido compartida por BLASCO GASCO, F. / CAPILLA RONCERO Y OTROS, *Derecho de Obligaciones y contratos*, op. cit. pág. 391. Sin embargo, esta postura no es compartida por DÍEZ PICAZO, J. L. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*, op. cit. pág. 395, quien considera que en la interpretación de los contratos todos los criterios hermenéuticos deben ser considerados concurrentes. BETTI, por su parte, considera (últ. op. cit. págs. 362-363) que el criterio práctico para establecer una jerarquía entre los dos grupos de normas puede ser el hecho de que, en base a las normas que entran dentro del criterio subjetivo, se aplican los cánones generales hermenéuticos para determinar cuál haya sido en concreto la común intención de las partes, considerando también la conducta subsiguiente al contrato, mientras que, los artículos pertenecientes al criterio objetivo no se preocupan en identificar cuál haya podido ser en concreto la intención de las partes, remitiéndose a otros criterios.

El Tribunal Supremo parece decantarse por la primera de las posturas al venir aplicando como criterio prevalente criterio subjetivo del art. 1281 Cciv. Entre otras muchas vid. SSTS (Sala 1ª) de 5-2-1998 (A. 407); 19-2-1998 (A.633); 25-2-1998 (A. 962); 19-1-1998 (A. 1166); 6-3-1998 (A. 1266); 25-3-1998 (A. 1520); 5-3-1998 (A.1578); 26-3-1998 (1655); 3-4-1998 (A.2385); 8-5-1998 (A.3187); 18-5-1998 (A.4030); 10-6-1998 (A. 3714); 2-1-1999 (A. 417); 27-1-1999 (A.325); 22-1-1999 (A.417); 5-4-1999 (A. 1873); 4-3-1999 (A. 1905); 12-3-1999 (A. 2144); 18-3-1999 (A. 1857); 19-3-1999 (A. 1860); 21-6-1999 (A. 4293); 19-6-1999 (A. 4479); 24-6-1999 (A. 4486); 30-10-1999 (A. 8168); 11-11-1999 (A. 8208); 3-12-1999 (A. 8974); 23-12-1991 (A. 9360), 23-12-1999 (A. 9361), entre otras muchas.

La preferencia por un criterio de interpretación subjetivo a la hora de esclarecer el contenido de una determinada cláusula ha sido asumida en el ordenamiento jurídico italiano. Aunque los autores italianos no son unánimes a la hora de distribuir los artículos que tratan sobre la interpretación de los contratos (arts. 1362 a 1371) en uno u otro grupo, sin embargo sí tienden a relacionarlos según un principio de jerarquía. Aceptando que los criterios hermenéuticos subjetivos prevalecen sobre los objetivos se manifiestan,. por ejemplo CARRESI, FRANCO. *Interpretazione del contratto*. Ed.Zanichelli. Bologna. 1992, pág. 61; SCOGNAMIGLIO. *Diritto del lavoro*. Napoli.1994, págs. 70-74; GRAMICCIA. *Prassi aziendale, interpretazione del contratti collettivi e protocolo del 23 liglio 1993*, in "Mass.giur.lav". 1993, pág. 422. La jurisprudencia asigna también carácter prioritario a los criterios de interpretación subjetiva (vid. Cass.17-5-82, n.3040; 10-1-81,n. 228; 4-1-95, n.74; 14-10-91, n. 10816). Algunos autores, en cambio, invierten la prioridad, dando preferencia a los criterios objetivos sobre los subjetivos (vid. GIUGNI. *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*. RIDL 1957, II, pág. 179, y del mismo autor, *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*. Milano. 1977, pág. 55. Otros autores, en cambio, se encuentran reacios a admitir la jerarquización. En este sentido vid. LIOTTA. *Interpretazione del contratto e comportamento complessivo delle parti*. Riv.trim.dir e proc.civ. 1977, págs. 969-ss. Para una interpretación mucho más novedosa de la relación entre los criterios subjetivos y objetivos vid. LIEBMAN, STEFANO. *Interpretazione del contratto e flessibilità del rapporto di lavoro*, in L'interpretazione del contratti collettivi di lavoro. A cura di Flammia.NGL n.1.1999, pág. 99, para quien los criterios objetivos no tienen por qué aplicarse en régimen de subsidiariedad, sino que pueden utilizarse de modo concurrente con los subjetivos.

que se le ofrecen y solamente cuando éstos no hayan permitido descubrir la intención común de las partes, entrarían en juego los criterios objetivos. De acoger la segunda postura, la conclusión sería la contraria.

En nuestra opinión, la solución podría venir de la mano de considerar cuál es el objeto de la interpretación. Lo que se trata de determinar es cuál fue la común intención de las partes cuando concertaron el contenido del artículo que se interpreta, de manera que lo más coherente será utilizar aquellos criterios hermenéuticos ofrecido por el ordenamiento que destacan el elemento espiritual y volitivo de la declaración de voluntad, esto es, los criterios que se denominan subjetivos, que ponen su atención en la necesidad de hacer coincidir declaración y voluntad. En cambio, también ha de tenerse en cuenta que la voluntad ha de ser expresada necesariamente a través de una exteriorización aprehensible, por lo que no pueden dejar de utilizarse aquéllos criterios hermenéuticos que no se centran en dilucidar la intención de los contratantes, sino el sentido de los términos utilizados en la declaración, como son los criterios objetivos. Estos deben ser utilizados como coadyuvantes de los subjetivos, de manera que cuando no haya sido posible la determinación de la común intención de las partes mediante criterios subjetivos o cuando determinándose, quiera confirmarse dicha interpretación, se debe acudir a los objetivos, para que del análisis de los términos convencionales se llegue a las mismas conclusiones que se deducen de la interpretación subjetiva.

No consideramos que la utilización de criterios objetivos sea subsidiaria respecto de los subjetivos, sino complementaria, de manera que coadyuvarán en la aclaración de la tan buscada "intención común"[418]. En esta línea se viene manifestando el Tribunal Supremo, que si bien no ha abordado este tema, sin embargo la indagación de su doctrina acerca de la interpretación de los contratos no conduce a afirmar que exista en ella una prevalencia de los criterios subjetivos sobre los objetivos a la hora de reconstruir la verdadera intención de las partes, aunque sí existe una propensión a excluir el recurso a criterios subsidiarios antes de haber verificado el dato literal como el indicador más fiable para desentrañar la común intención de las partes. Normalmente el Tribunal Supremo pone en contradicción los términos literales del contrato con aquélla interpretación que se extrae de la utilización del resto de los criterios hermenéuticos, tanto subjetivos como objetivos, teniendo en cuenta la realidad social en la que se negociaron y los supuestos de hecho que la hicieron necesaria.

---

[418] En este punto, la jurisprudencia y la doctrina laboral italiana que ha analizado este tema también se encuentra dividida, como vimos que ocurría en el ámbito civil. Mientras la jurisprudencia, seguida por algunos autores como SCOGNAMIGLIO. *Diritto del lavoro*.1994, págs. 70-74) asigna carácter prioritario a los criterios de interpretación subjetiva (vid. por ejemplo Cass.4-1-1995, n. 74 o Cass. 14-10-1991, n.10816), otros autores, como GIUGNI, *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*. RIDL 1957, II, pág. 179, o GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*. Giuffrè editore. Milano. 2000, pág. 143-ss., sugieren asignar un rol preferente a los criterios objetivos de interpretación, al dar mayor relevancia a la dinámica real sobre el fenómeno sindical.

## 4. Criterios a utilizar en la interpretación de los convenios colectivos

Hay que poner de manifiesto la dificultad existente en la concreción de cuáles son los criterios que han de utilizarse a la hora de proceder a la exégesis del convenio colectivo, dificultad que se deriva tanto de la naturaleza específica de éste, respecto de la Ley y de los contratos[419], como de la inexistencia en nuestro ordenamiento de reglas específicas para abordar su interpretación. La naturaleza normativa-contractual atribuida al convenio podría conducirnos a utilizar de manera conjunta las normas que el ordenamiento jurídico prevé tanto para la interpretación de la Ley como de los contratos, pero ello no es posible atendiendo a las particularidades que presenta el procedimiento hermenéutico en uno y otro caso, lo que nos hace desistir de la pretensión.

Este puede entenderse inspirado en los mismos principios, tanto si el objeto de la exégesis es un acto dotado de fuerza de ley o un acto proveniente de la autonomía privada, lo que podría darnos pie para configurar la exégesis del convenio atendiendo a los mismos, basándonos en la doble naturaleza que ostenta y que le hace objeto de aquéllos. Pero no por ello puede pasarse por alto que el objetivo perseguido con la interpretación y el valor asignado a las declaraciones del autor de la regulación que ha de analizarse presentan diferencias irremediables según que el objeto de la exégesis sea una norma legal o contractual. Como se ha puesto de manifiesto con la exposición precedente, la exégesis de la ley está caracterizada por la objetividad, en el sentido de que ha de prescindirse en su exégesis de la voluntad del autor del texto y de los hechos que lo han motivado, siendo determinante la búsqueda de lo objetivamente querido con la regulación, con independencia del sentido que le puede otorgar el legislador. En cambio, en la exégesis de los actos provenientes de la autonomía privada se tiende a buscar aquéllo que fue querido por las partes que los han constituido[420].

---

419 Se han puesto de manifiesto las insuficiencias y los límites de las categorías civilistas para explicar la naturaleza y efectos de un acto espontáneo de la autonomía colectiva como es el convenio colectivo, cuanto menos debido al carácter de generalidad que le caracteriza GIUGNI. *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*, op. cit. pág. 170; BIAGI, M. /TIRABOSCHI, M. *Interpretazione del contratto collettivo e relazioni industriali*. AA.VV. L' interpretazione dei contratti collettivo di lavoro. NGL.n1. Bancaria Editrice. 1999, pág. 59. Generalidad que es uno de los aspectos característicos del convenio colectivo en nuestro ordenamiento, según establece el art. 82.3 ET. Asimismo los criterios de interpretación de la Ley también parecen insuficientes por sí mismos.

420 PERSIANI, M. *Dirittto Sindacale*. Padova,1997, pág. 105, ha puesto de relieve que la dificultad existente a la hora de individualizar los criterios de interpretación aparece también respecto del "contratto collettivo", en el sentido de que la naturaleza de acto de autonomía privada del mismo excluye la posibilidad de una exégesis según criterios de interpretación de las leyes, mientras que su función normativa desaconsejan acudir a la interpretación según los criterios propios de la interpretación de los contratos. Como solución al problema este autor se decanta por interpretar el "contratto collettivo" según las reglas dictadas por la Ley para la exégesis de los contratos, privilegiando aquellas reglas que conducen a una interpretación objetiva. Solución que también acogen, GIUGNI, G.*Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo,* op. cit. pág. 181; SANTORO PASSARELL, G. *Funzione paralegisaltiva, collegamento negoziale, dimensione territoriale: spunti per l'interpretazione dei contratti collettivi di Diritto comune*. AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro. NGL nº. 1/1999, pág. 135-ss; GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 161-ss. Sin embargo esta opción no ha sido compartida otros autores, que se decantan hacia la utilización conjunta de criterio objetivos y subjetivos, como es el caso de LIEBAMAN, S. *Interpretazione del contratto collettivo e flessibilità del rapporto di lavoro*. AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, op. cit. pág. 93-ss.

Tampoco podemos decantarnos "a priori", por la elección de unas reglas u otras de manera exclusiva, ya que la elección de los criterios a utilizar en la interpretación de las normas convencionales es tan trascendental como el hecho de que puede llegarse a conclusiones diferentes según se utilicen unos y otros, lo que determina que la elección haya de hacerse de manera coherente. La contraposición existente entre ambos criterios nos lleva a plantearnos la necesidad de hacer primar uno sobre otro, lo que solamente podrá hacerse teniendo en cuenta la especial naturaleza y circunstancias en las que se desenvuelve el convenio colectivo.

El problema de fondo que subyace en este tema, y que lo condiciona, es el de la naturaleza especial del texto a interpretar, que ha venido siendo calificado como contrato normativo desde Carnelutti, al estar caracterizado tanto por las notas de la generalidad y abstracción de sus disposiciones, debido a su carácter de Ley, como por ser un acuerdo entre privados, y, por tanto, contrato, destinado a tener consecuencias en la esfera de las relaciones laborales de un número indeterminado de personas. Sin embargo, las reformas introducidas por la Ley 11/1994 en el Estatuto de los Trabajadores han provocado profundas modificaciones en lo que se refiere a la eficacia del convenio colectivo, si bien no en su modelo inicial, ya que le convenio colectivo continúa siendo de aplicación general y normativa, pero sí en los aspectos en los que se concreta.

Aún cuando no es posible afirmar rotundamente que la reforma de 1994 haya negado la eficacia general a los convenios colectivos, sin embargo sí es posible afirmar que se ha visto desmentida parcialmente en algunas aplicaciones singulares[421] que ponen de manifiesto cómo es posible alterar los términos del acuerdo durante su vigencia. La indisponibilidad del mismo queda así desmentida por la posibilidad que tienen los destinatarios del convenio colectivo de descolgarse de sus contenidos económicos, vía art. 82 ET, de alterar su contenido durante su vigencia a través de los procedimientos del art. 41 ET, y de modificar lo dispuesto en uno de ámbito superior si lo desean y reúnen las condiciones del art. 84 ET, apartándose de las regulaciones contenidas en un convenio colectivo de ámbito superior. Igualmente, la eficacia normativa del convenio también ha sufrido alteraciones, algunas de las cuales se conectan con las anteriores, como es la posibilidad de modificar el contenido de la regulación convencional a través de instrumentos no estrictamente convencionales, o la generalización de supuestos que equiparan al convenio colectivo con instituciones que poca relación guardan con él, como pueden ser los acuerdos que emanan de órganos que institucionalizan los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos[422].

---

[421] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral*. AA.VV. Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo. CES. 1995, págs. 62-66. Sobre este tema de la existencia de supuestos en los que es posible disponer del contenido del convenio colectivo vid. ARADILLA MARQUÉS, M. J. *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites.* Tirant Lo Blanch.Valencia. 1999.

Todo ello coadyuva a configurarlo como un instrumento en el que la rigidez y la hegemonía de la regulación de las condiciones laborales de un determinado ámbito ha dado paso a un acuerdo en el que los sujetos colectivos que lo estipulan son las verdaderos protagonistas. A éstos se les permite tener el control de lo acordado durante toda la vigencia del convenio, modificando su contenido en determinadas circunstancias, apartándose de regulaciones preconstituidas en niveles superiores y facilitando que adquieran un papel determinante en la gestión del convenio tras su negociación, a través de mecanismos de solución de los conflictos que puedan producirse durante su vigencia. Todos estos elementos configuradores del convenio colectivo ponen de manifiesto la virtualidad que está teniendo actualmente su aspecto contractual[423], lo que sin duda también influye a la hora de abordar su interpretación como parte integrante de aquélla, pues al valorar el convenio como un contrato cualificado entre las partes, en el que la voluntad de los sujetos colectivos es fundamento jurídico del mismo, los criterios hermenéuticos a utilizar deberán ser aquéllos que tengan como finalidad la búsqueda de la voluntad real de

---

[422] GOERLICH PESET, J.M. *Concepto y eficacia del convenio colectivo*. REDT nº100, ha puesto de manifiesto como, si bien el legislador ha tratado de potenciar la eficacia normativa de convenio colectivo en ciertos aspectos, que van desde la asimilación del funcionamiento procesal de éste al de las demás normas, a efectos de fundamentar recursos extraordinarios o establecer para el juez particulares obligaciones en relación con sus conocimientos, hasta la igualación de su tratamiento desde la perspectiva del Derecho sancionador, la reforma estatutaria de 1994 se ha encargado de diluirla, aunque no de hacerla desparecer. La contractualización del convenio colectivo ha tenido una de sus manifestaciones en el intento de saldar la separación que existía entre la fase de creación y la de aplicación de la norma convencional (art. 91 ET y concordantes de la LPL), aunque ello no haya ido en detrimento de su eficacia normativa, sino más bien en la línea de integración dentro del sistema judicial de los mecanismos de administración convencional. Donde el autor sí destaca una crisis de la imperatividad convencional es en la relación existente entre el convenio colectivo y el contrato de trabajo y en la posibilidad de excluir en la empresa la aplicación de las normas previstas en aquel en materia salarial, el llamado "descuelgue salarial" (art. 82.3 ET), que es una forma de permitir la inaplicación parcial del convenio colectivo y por tanto, de excluir su imperatividad sobre todos aquellos que se encuentran en su ámbito de aplicación.

[423] En este sentido se han manifestado RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *La contractualización del convenio colectivo*. RL I/1998; y del mismo autor, Autonomía colectiva y sistema constitucional. RL 18/98, pág. 5; MOLINA NAVARRETE, C. *El nuevo significado de la "doctrina del equilibrio interno" del convenio colectivo*. Documentación laboral. 59/1999, pág. 68; DEL REY GUANTER, S. *Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la refundación de la teoría jurídica de los Convenios Colectivos*. RL I/1996, pág. 194. LACOMBA PÉREZ, F. *La negociación del convenio colectivo estatutario*. Tirant Lo Blanch. 1999, pág. 15, aboga para que el carácter contractual del convenio colectivo influya incluso en su fase de negociación, de manera que en la búsqueda del acuerdo colectivo exista un escenario contractualista de reconocimiento de plena autonomía negocial sin apenas límites (art. 7.1 Cciv.), el cual permitiría, primero, que las partes pudieran organizar arbitrariamente los momentos de su diálogo o desarrollarlo sin publicidad alguna, en función del interés contractual; segundo, que las organizaciones negociadoras pudieran ajustar los criterios de decisión interna en cada nueva negociación en función de las necesidades o del equilibrio de fuerzas existentes, y tercero, que el sujeto negociador pudiera activar las estrategias y comportamiento individuales que entendiera oportunos para conseguir dominar la negociación o, incluso, impedirla. No obstante, el carácter contractual tampoco debe entenderse como absolutamente rígido, de manera que sea posible que las partes puedan alterar lo establecido en él mediante la introducción en su texto de mecanismos ágiles que permitan una resolución extrajudicial de los conflictos que puedan producirse como consecuencia de la necesidad de alterar su contenido. En este sentido se ha manifestado DEL REY GUANTER, S. últ. op. cit. pág. 194. En cambio, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *El papel del convenio colectivo...*, op. cit. pág. 66-67, no comparte esta idea. A su juicio, si bien la imagen del convenio colectivo ha cambiado, perdiendo sus caracteres clásicos de intangibilidad y hegemonía, sin embargo, el hecho de que sea posible alterar sus reglas en otros niveles o ámbitos, independientemente de la vinculación que los sujetos que lo alteran pudieran tener respecto de los que lo firmaron, y el hecho de que los sujetos firmantes del mismo hayan perdido buena parte de las facultades de control de su aplicabilidad e integridad, le lleva a afirmar la pérdida de trascendencia del núcleo de contractualidad que subyace en el convenio colectivo.

aquéllos que lo establecieron, es decir, criterios subjetivos[424]. La utilización de estos criterios de interpretación, que determinan la primacía de las declaraciones de los negociadores sobre lo que aparece fijado en términos literales, es una garantía para las partes de que se les aplicará aquéllo que ellas concertaron y en el sentido y con la finalidad para las que los concertaron, impidiendo que la intervención del juez en un posible litigio sobre el contenido convencional implique la imposición de conductas o regulaciones que en ningún momento fueron queridas por las partes negociadoras.

Por tanto, lo más coherente con este razonamiento es la utilización de los criterios de interpretación de los contratos que se contienen en el Código Civil, al ser ellos los que atienden a la búsqueda de la voluntad de los contratantes, a diferencia de los contenidos en el art. 3.1 CCiv que al referirse a los criterios de exégesis de las normas legales hacen primar los criterios objetivos sobre los subjetivos. No obstante, ha de tenerse presente, como ya hemos indicado, que tampoco los criterios de los art. 1281 a 1289 Cciv. son del todo trasladables a la hora de abordar la interpretación de cláusulas convencionales por las especiales características de génesis y desarrollo de éstas. Aún cuando el convenio colectivo es en parte contrato, es un contrato "sui generis", con especiales características que lo hacen particular y que se demuestra a la hora de proceder a su interpretación. La constatación de las dificultades de aplicación de dichos criterios, que abordaremos más adelante, nos lleva a abogar por la necesidad de que se produzca una intervención legislativa que determine unos criterios hermenéuticos propios del convenio colectivo que tengan en cuenta sus características específicas y la variedad de funciones que desempeña dentro del ordenamiento jurídico.

Las nuevas funciones atribuidas al convenio colectivo tras la reforma de 1994[425] y los cambios introducidos por la autonomía colectiva en su conte-

---

[424] También aboga por una utilización mayor de los criterios subjetivos RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *La contractualización del convenio colectivo*, op. cit. pág. 5, para que no se sustituyan las decisiones valorativas de las partes por las del juez. MOLINA NAVARRETE, C. *El nuevo significado de la doctrina del equilibrio interno del convenio colectivo*, op. cit. pág. 68, pone de manifiesto cómo el favor por una interpretación del convenio colectivo menos objetiva y más subjetiva traducen el nuevo vigor alcanzado por la actuación permanente de la autonomía colectiva en todos los momentos de su actuación, esto es, tanto en la creación, gestión, modificación, como en la revisión, extinción, renegociación y tutela de cada una de estas fases.

[425] Como ha puesto de manifiesto la generalidad de la doctrina, la reforma de 1994 otorga al convenio colectivo mayores ámbitos en la regulación de las condiciones de trabajo, ampliándose a aspectos reservados hasta ese momento en exclusiva a la Ley, produciéndose, en este sentido, un ajuste del papel que se quiere que cumpla (HUERTAS BARTOLOME, T. *La reforma institucional de la negociación colectiva: primeras valoraciones*. AA.VV. La reforma del mercado laboral. Coord.Valdés Dal-Re. Lex Nova.1994, pág. 588). El repliegue de la intervención normativa legal conlleva, a juicio de RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *El papel de la Ley en y tras la reforma del Estatuto de los trabajadores*. AA.VV. Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo. CES.1995, pág. 31, a un reforzamiento del papel regulador de la autonomía colectiva, con el consiguiente ampliación de las funciones del convenio colectivo. Se produce un deslizamiento de la ley a la autonomía colectiva, debido a una utilización por la Ley del convenio colectivo como mecanismo de adaptación del derecho legal a las circunstancias y a las exigencias de la organización productiva, lo que significa para GONZÁLEZ ORTEGA, S. *La Reforma de la negociación colectiva*. AA.VV. La reforma de la negociación colectiva. Coord. M.R.Alracón. MP. Madrid. 1994, pág. 337, que el nuevo papel del convenio colectivo se produce, no tanto por una formulación directa del ET, sino que deriva más bien de la importante alteración del asignado a la ley estatal por el propio ET, de manera que éste configura, según BORRAJO DACRUZ, E. *¿Reforma laboral o nuevo derecho del trabajo?* AL 34/1994, pág. 347, al pacto colectivo como la fuente reguladora por antonomasia de las condiciones de trabajo.

nido también han de tenerse en cuenta a la hora de abordar la exégesis del convenio colectivo[426]. Como sabemos, éste ha pasado de ser un mero instrumento de regulación exclusiva de las condiciones de trabajo y de introducción de mejoras de nivel colectivo, a transformarse en un instrumento tanto de conformación de vínculos obligatorios entre las partes, como de gestión de su propio contenido. Ello ha llevado a que se revalorice su contenido obligacional[427], adquiriendo una importancia inusitada la fase de administración del mismo. La estabilidad del convenio colectivo ha sido sometida ha revisión permitiéndose que las partes incluyan en su contenido procedimientos de solución que, no sólo permiten solucionar los conflictos que se deriven de discrepancias en la interpretación o aplicación de su contenido, sino que también permiten adaptarlo durante su vigencia en aquéllos supuestos en los que produzca la alteración de las circunstancias que dieron lugar a su firma, lo que acentúa su carácter dinámico[428].

La conformación de los convenios colectivos sobre la base de estos tipos de cláusulas, normativas y obligacionales, ha de ser tenida en cuenta a la hora de proceder a la exégesis del mismo. La misma existencia de tales contenidos nos induce a creer que, aún cuando el procedimiento hermenéutico es unitario para todo tipo de cláusulas convencionales, deben de utilizarse prioritariamente aquellos que mejor concuerden con el contenido y la función de las mismas, en atención a que las cláusulas normativas y las obligaciones respon-

---

426 Tal y como sostiene DURÁN LÓPEZ, F. *Negociación Colectiva y sistema de relaciones laborales*, en AA.VV. Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del trabajo y de relaciones laborales. Ed. Trotta-CARL. Madrid.1994, pág. 14, el objeto del convenio colectivo incluye todos los aspectos de las relaciones de trabajo, es decir, tanto las materias sobre reglamentación de las condiciones de trabajo y organización de la producción o actuación de la empresa como sujeto económico, como también aquellas que están dirigidas a desarrollar el papel de las partes como protagonistas de su poder normativo en todas sus expresiones, como pueden ser, por ejemplo, las relativas a la ejecución y administración de su contenido.

427 A pesar de la biparticipación existente entre los contenidos normativos y obligacionales, la doctrina venía admitiendo una visión clásica de los mismos, en la cual hablar de eficacia era lo mismo que hablar de eficacia normativa, con una práctica irrelevancia del contenido obligacional, al ser considerado como soporte instrumental y accesorio respecto de aquél. Vid. en este sentido a SALA FRANCO, T. *Contenido de los convenio colectivos. Parte contractual y parte normativa*, en AA.VV. Quince lecciones sobre convenio colectivos. Universidad de Madrid. 1976, pág. 351.

428 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *La contractualización del convenio colectivo*, op. cit. pág. 5 y *Autonomía colectiva y sistema constitucional*. RL 18/1998, pág. 5. En opinión de este autor, a la que nos adherimos, la transformación radical de las funciones y del papel del convenio colectivo está implicando una contratación colectiva más dinámica, creadora de procedimientos y prácticas flexibles que desdibujan la visión objetiva y normadora que hasta el momento se tenía de él y se acentúan sus aspectos contractuales. Asimismo, según MATIA PRIM,J. *Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral*. AA.VV. La reforma del mercado laboral, op. cit. pág. 27, las normas dirigidas a facilitar la solución de los conflictos mediante procedimientos autónomos también contribuyen a facilitar la adaptabilidad de la negociación colectiva, al permitir solventar las discrepancias que puedan producirse, no sólo respecto de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, sino también los que se producen en los períodos de consultas de los arts. 40, 41y 51 ET. La dinamicidad también se pone de manifiesto en las modificaciones que tras la reforma tienden a debilitar su permanencia en el tiempo y en el espacio, según ha puesto de manifiesto HUERTAS BARTOLOME, T. *La reforma institucional de la negociación colectiva*, op. cit. pág. 593. El impulso de la concepción dinámica puede verse reflejado en el establecimiento de cláusulas de descuelgue salarial (art. 82.3 ET), en la solución negocial del conflicto relativo a la inaplicación durante la vigencia del convenio colectivo de materias reguladas por él (arts.41.2, 85.1y 91 ET), plena disponibilidad de los contenidos establecidos en convenios colectivos de ámbito superior precedentes (arts. 83.4 y 86.4 ET), disponibilidad de las cláusulas normativas del convenio colectivo una vez expirada su vigencia (art. 86.2 ET) y nueva regulación e la concurrencia (art. 84 ET). A título de ejemplo, el Tribunal Supremo ya ha permitido la renegociación ante tempus de su contenido, en sentencia (Sala 4ª) de 30-6-1998.

den a finalidades diferentes. El objetivo que ha de perseguirse con la interpretación ni los criterios hermenéuticos que se han de utilizar no pueden ser los mismos cuando en la cláusula convencional se incluyen disposiciones que ordenan las relaciones individuales o colectivas de trabajo de los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito (contenido normativo), que cuando lo que se establece en las mismas es una obligación asumida solamente por aquéllos que firmaron el convenio colectivo (contenido obligacional)[429]. La existencia de ambos contenidos es una consecuencia más de la naturaleza legal y contractual de este acuerdo colectivo, de manera que en la parte normativa de éste reclama para sí el tratamiento propio de toda norma, mientras que en la parte obligacional se destaca el carácter contractual del mismo[430].

La diferente vinculabilidad que el ordenamiento atribuye a las regulaciones según se configuren como de naturaleza normativa u obligacional, nos lleva a pensar que no es posible hablar de una utilización indiferenciada de los criterios legales hermenéuticos, sino que su uso habrá de depender de las diversas funciones y contenidos de las cláusulas[431]. Corresponde al intérprete escoger los criterios más apropiados, teniendo presente el carácter de las disposiciones. Dado que las cláusulas normativas regulan situaciones o relaciones, individuales o colectivas, ya estructuradas por la ley o por la negociación colectiva y que su alcance es general, en su interpretación deberán privilegiarse aquellos criterios hermenéuticos dictados para los contratos que se configuran como más objetivos, que son los que más se asemejan a los utilizados en la interpretación de la ley, al prescindir de la voluntad subjetiva de las partes e indagar sobre el significado objetivo de la declaración. En el análisis de estas cláusulas deberán tenerse en cuenta cuáles son las previsiones legales, si en ellas se configuran máximos o mínimos de regulación, o si la materia a tratar es alguna de las atribuidas por el ET a la autonomía colectiva, ya que todo ello ha debido tenerse en cuenta por los negociadores cuando procedieron a estipular el contenido de la cláusula controvertida. Sería difícil determinar el sentido y alcance de los acuerdos concluidos siguiendo el sentido de la Ley sin tener en cuenta lo establecido en ésta[432]. En cambio, los criterios subjetivos de interpretación debe-

---

429 STS (4ª) 21-12-1994 (A. 10346). Sin embargo, según las SSTS (4ª) 20-12-1995 (A. 9486) y 16-6-1998 (A.5398), el contenido normativo no se agota en las normas de relación que tienen por objeto definir las condiciones de trabajo, la acción asistencial o el ejercicio de los derechos colectivos, sino que comprenden también las reglas que definen los propios ámbitos del convenio colectivo y las normas orgánicas que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en él. La diferencia fundamental entre estas cláusulas y las obligacionales es que las primeras se proyectan sobre todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito del convenio y las segundas solamente vinculan a los firmantes que las suscriben, según ha determinado la STS (4ª) 16-6-1998 (A.5398).

430 MONTOYA MELGAR, A. *El contenido de los convenio colectivos*. AA.VV. El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y obligacional. II Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva. MTSS.1988, pág. 86. Igualmente, MARTÍN VALVERDE,A. *Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional*. AA.VV. El contenido de los convenios colectivos..., op. cit. pág. 43.

431 Teoría por la que también se decanta MAGNO, PIETRO. *Considerazioni sulla funzione e sull'interpretazione delle clausole collettive.* Diritto del Lavoro.I /86.

432 GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 113.

rán ser privilegiados sobre los objetivos cuando trate de realizarse la exégesis de acuerdos mediante los cuales los negociadores asumen compromisos que a ellos sólos obligan, es decir, cuando se analicen cláusulas obligacionales[433].

Debido a que la determinación de la naturaleza normativa u obligacional es algo compleja e incluso imposible en algunos casos, por cuanto determinados contenidos convencionales son difícilmente reconducibles a una u otra condición[434], es conveniente que en todo proceso hermenéutico se den dos fases, debido a la posible diversidad de funciones y de la naturaleza de las cláusulas. En una primera fase, que podríamos denominar de calificación o reconocimiento de las cláusulas, habría de verificarse el contenido y la función de cada una de ellas, para determinar su naturaleza normativa u obligacional. En una segunda fase, se elegirían los criterios de interpretación a aplicar dependiendo de la naturaleza de la cláusula[435]. En el supuesto de que sean normativas lo más coherente es buscar el sentido objetivo dado que aquéllas van a actuar como normas reguladoras de las condiciones de trabajo y de los derechos de la pluralidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito del convenio colectivo. En cambio, cuando las cláusulas configuren obligaciones solamente para las partes que las han estipulado creemos conveniente que debieran primar los criterios subjetivos de interpretación, porque lo que ha de indagarse en caso de duda es lo realmente querido por éstas, aquéllo por lo que quisieron obligarse.

---

[433] La primacía de los criterios objetivos en unos casos y de los subjetivos, en otros, no determina que la labor exegética deba detenerse en ellos, debiendo ser utilizados todos los criterios que brinda la Ley para desarrollar el procedimiento hermenéutico. Ello determina, por ejemplo, que en el supuesto de que se deba llevar a cabo una interpretación sistemática de las cláusulas, sean del tipo que sean, debe utilizarse para hallar el sentido de las mismas tanto las obligacionales, si la propia cláusula controvertida los, como las de contenido normativo, y viceversa, por cuanto todas ellas conforman el conjunto normativo que ha de tomarse como referencia en la interpretación sistemática (art. 1285 Cód.Civ).

[434] La clasificación de los contenidos del convenio colectivo en normativos y obligacionales ha sido criticada por la doctrina, concretamente por GARCÍA MURCIA, J. *Contenido normativo y obligacional en los Convenios Colectivos laborales.* AL 23/1988, pág. 1293; DEL REY GUANTER, S. *Infracciones laborales y cumplimiento de los convenios colectivos*. RL I/88, pág. 310; GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. *Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos.* Doc.Lab. 25/88, pág. 34-ss, debido a la dificultad que supone la adscripción de las materias reguladas a uno u otro contenido, existiendo además aspectos que no pueden ser reconducidos a ninguno de estos contenidos.

[435] Esta idea de desdoblar el procedimiento hermenéutico en dos fases ha sido utilizada por MAGNO, P. *Considerazioni sulla funzione e sull'interpretazione delle clausole collettive*. DL I/1986, a la hora de proceder a la exégesis del convenio colectivo.

## 5. La finalidad que debe perseguir la interpretación del Convenio Colectivo

La función de todo convenio está referida a satisfacción de los concretos intereses que fueron puestos de manifiesto por los sujetos colectivos en el momento de la negociación y que quedaron plasmados en el texto del acuerdo como instrumento que permitiría hacerlos efectivos. La interpretación debe contribuir a que dicha efectividad sea posible, en aquellos supuestos en los que la falta de claridad del alcance y contenido de alguna de las cláusulas convencionales determinan que no pueda ser aplicada y, por ende, no pueda producir los efectos que satisfagan las pretensiones puestas de manifiesto en el momento de su regulación. Cuando se produce una controversia acerca del significado de una cláusula convencional es necesario reconstruir la común voluntad de sus negociadores. Es ésta una característica que pone de manifiesto, una vez más, cómo el proceso hermenéutico convencional presenta circunstancias específicas que lo hacen alejarse del contractual, que tiene como finalidad la determinación de voluntades individuales. La finalidad que debe perseguir la interpretación del convenio colectivo es la de determinar la voluntad común de las partes que intervinieron en su formación, y que debió quedar plasmada en el texto convencional. Se hace necesario conocer la voluntad de las partes para fijar el alcance y contenido de lo pactado y determinar las obligaciones asumidas por cada una de ellas[436].

El intérprete no deberá centrar sus investigaciones en la voluntad interna de cada uno de los contratantes, sino en las declaraciones o comportamientos encuadrados dentro de las circunstancias que les confieren significado y valor[437], siendo necesario determinar la congruencia entre las declaraciones de voluntad emitidas por separado. Tal y como establecen las reglas de interpretación de los negocios jurídicos bilaterales no sólo es necesario determinar las voluntades de los contratantes, sino que también es necesario determinar el sentido que de la voluntad que se haya exteriorizado por una de las partes ha tenido el otro contratante, como consecuencia de la cual ha celebrado el contrato[438].

A la hora de proceder a la exégesis del convenio colectivo ha de tenerse en cuenta, que los negociadores, al configurarlo, pueden no haber querido tanto permitir una exégesis ágil como una mejor defensa en juicio de las

---

[436] STS (4ª) 6-2-2000 (A. 2598).

[437] BETTI, E. *Interpretación de la Ley y de los actos jurídicos*. op. cit. pág. 347. Para este autor, el objeto de la interpretación de los contratos no es la voluntad interna, sino las declaraciones o comportamientos de las partes. Para determinar el verdadero sentido de aquéllas y de éstos será necesario que se encuadren en el marco de circunstancias que les confieren sentido y valor. Es decir, se ha de tener en cuenta, a la hora de determinar su significado, la situación objetiva en que aquéllas fueron formuladas o suscritas.

[438] Es necesario para PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 235, que con la interpretación se determine si cada parte ha podido formarse una representación racional de lo ofrecido por la otra parte y, si por ello, la ha asumido. Para facilitar lo cual, las palabras han de tener el sentido con que normalmente han podido ser inteligibles para el otro.

razones particulares de cada contratante[439] y para ello han establecido las cláusulas ambiguas de una manera consciente. La necesidad de interpretar surge a menudo por las deficientes formulaciones de los textos convencionales, que ponen de manifiesto los escasos puntos de convergencia que existen entre las partes negociadoras, con la consiguiente plasmación de aspectos sobre los cuales las partes prevén la necesidad de un nuevo encuentro una vez que el convenio colectivo esté vigente. Su interpretación asume así connotaciones que superan la exégesis de los contratos, la cual se apoya en la confianza de que lo convenido fue lo que las partes querían que les resultase de aplicación. En cambio, cuando se fijan los contenidos convencionales de forma ambigua es posible que ello sea debido a una opción legítima de los negociadores que convienen en diferir la cuestión para ser retomada en un momento posterior, una vez formado y vigente el convenio. En estos supuestos lo que ha acontecido ha sido una voluntad común en que los pactos colectivos sean de contenido ambiguo, supeditado a una posterior negociación una vez firmado aquél. Esto deberá tenerlo presente el intérprete cuando pretenda desarrollar su labor, de manera que será necesario distinguir entre cláusulas oscuras y cláusulas "deliberadamente oscuras", pues la interpretación de unas y otras no puede desarrollarse del mismo modo.

## 6. Los principios que han de regir la interpretación del Convenio Colectivo

La labor hermenéutica que ha de desarrollarse a la hora de indagar el contenido real de las declaraciones de voluntad contenidas en un convenio colectivo debe estar presidida por determinados principios que el ordenamiento civil determina como rectores de la interpretación. Se trata tanto de unas directrices básicas a las que ha de ajustarse esta actividad, como de las finalidades primordiales que debe tratar de conseguir. Dichas directrices pueden concretarse en tres: el principio de la búsqueda de la voluntad real de las partes negociadores, el principio de conservación del negocio que tiene el contrato por causa, y el principio de la buena fe[440].

De la necesidad de que la interpretación indague la voluntad real de las partes fijada en el convenio colectivo ya hemos hablado. El principio de conservación del contrato, o del convenio colectivo, en nuestro caso, significa que la interpretación debe dirigirse a que el propio convenio colectivo o la cláusula controvertida sea eficaz. Entre una significación que conduce a privar al objeto de la interpretación de efectos y otra que permite que éstos se produzcan, se

---

439 GRAGNOLI, ENRICO. *Profili dell'interpretazioni dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 135.

440 Seguimos en este punto la doctrina ya clásica de DÍEZ PICAZO, J.L. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial. Introducción. Teoría del contrato*, op. cit. págs. 396-399.

habrá de elegir esta segunda, porque es impensable que las partes, si realmente tenían la intención de concertar una determinada cláusula para crear, extinguir o modificar algún derecho, hayan convenido algo ilusorio, irreal o de imposible ejecución. Este principio es el que informa el contenido del art. 1284 Cciv, que analizaremos más adelante[441].

Por último, los contratos y también los convenios colectivos en cuanto lo son, deben interpretarse de acuerdo con la buena fe, lo cual es una consecuencia del principio general de buena fe en el desarrollo de las relaciones jurídicas en general y del deber general de comportarse de buena fe en el tráfico jurídico[442].

## 7. Las reglas hermenéuticas a seguir en la interpretación del Convenio Colectivo

La jurisprudencia ha resumido los criterios que rigen la interpretación de los convenios colectivos en dos, que podríamos considerar básicos a la hora de abordar este complejo tema. Primero: dada su integración en el sistema formal de fuentes y su condición de acuerdo, la interpretación del convenio colectivo ha de llevarse a cabo mediante la combinación de los criterios de interpretación de las normas legales, especificados principalmente en los artículos 3 y 4 Cciv., y de los contratos, contenidos en los arts. 1281 y ss. Cciv.[443].

El punto de partida de la actividad hermenéutica habrá de ser, por consiguiente, la letra del convenio colectivo a interpretar, ya que los arts. 3.1 y 1281.1 Cciv. ordenan estar al sentido gramatical cuando los términos del contrato o del convenio colectivo sean claros y no dejen duda sobre la intención de las partes. Pero el cánon de la literalidad no es una cláusula de cierre de dicha actividad. La exigencia de claridad la predica el Código civil de "*los términos del contrato*", de modo que la apreciada en una o varias cláusulas, en su consideración aislada, no es suficiente. Tendrán éstas que soportar, conforme a una interpretación sistemática, la prueba de contraste con las restantes cláusulas, y dejar patente la necesaria armonía entre ellas, pues en caso contrario predominará, ex art. 1285 Cciv., el sentido que resulte del conjunto de todas. Además, y de acuerdo con el párrafo segundo del art. 1281 Cciv., habrá de profundizarse en la interpretación para descubrir, en todo caso, la verdadera intención de las partes, que debe prevalecer sobre el sentido literal de las cláusulas.

---

441 También aplica este principio a la hora de llevar a cabo la interpretación del convenio colectivo IGLESIAS CABERO, M. *La interpretación del convenio colectivo*. Doc.Lab. n. 26, pág. 80.

442 En este sentido se manifiesta la generalidad de la doctrina civilista. En el ámbito laboral, IGLESIAS CABERO, L. *La interpretación del convenio colectivo*, op. cit. pág. 81 también apuesta por la utilización de este principio a la hora de llevar a cabo la interpretación del convenio colectivo.

443 Doctrina con la no estamos de acuerdo, como ya pusimos de manifiesto. Nos abstenemos de expresar las razones, suficientemente explicitadas en epígrafes anteriores a los que nos remitimos.

Y segundo: la interpretación es facultad privativa de los Tribunales de instancia, que son los únicos que pueden percibir de manera inmediata, en la actividad probatoria, cuál ha sido la voluntad de las partes. Por tal razón su criterio, como más objetivo, debe prevalecer sobre el del recurrente salvo que no sea racional ni lógico o ponga de manifiesto la notoria infracción de algunas de las normas que regulan la exégesis contractual[444]. Al desarrollo y debate de todos estos aspectos tan escuetamente expresados referentes a la interpretación de los convenios colectivos y a muchos otros que no han sido mencionados por el Alto Tribunal, dedicaremos las reflexiones que siguen a continuación.

### 7.1. El principio de prevalencia de la voluntad común de los contratantes: art. 1281 Código Civil

El elemento gramatical es el punto de partida de toda labor encaminada a indagar el sentido y alcance de las normas[445]. La interpretación ha de partir del texto literal del contrato que debe ponerse en claro teniendo en cuenta las reglas gramaticales y el uso del lenguaje[446]. Ello ha sido tomado en consideración por el legislador civil a la hora de establecer las reglas hermenéuticas que han de aplicarse para determinar el verdadero significado de una norma contractual.

El art. 1281.1 Cciv. establece un criterio de interpretación que atiende a la literalidad, de manera que "*si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes se estará al sentido literal de sus cláusulas*"[447]. Este artículo es la norma de interpretación subjetiva por excelencia, en la que se establece una presunción: si la declaración contractual es clara se presume que en ella se encuentra la "intención común" de los contratantes. Sólo cuando lo términos contractuales sean claros y a la vez no dejen dudas sobre la intención de los contratantes se habrá de estimar que lo querido por las partes es lo mismo que se encuentra regulado en la cláusula que se interpreta[448]. Pero únicamente cuando ambos requisitos se den juntos es cuan-

---

[444] Doctrina recopilada por la STS (4ª) 6-2-2000 (A. 2598). La doctrina reiterada que el TS mantiene sobre este tema será objeto de estudio en páginas posteriores de este estudio.

[445] CALVO GARCÍA, M. *Interpretación y argumentación jurídica*. Univ. Zaragoza. 1995, pág. 21.

[446] L. ENNECCERUS/ T. KIPP/ M. WOLFF. *Tratado de Derecho Civil*. Bosch. 1953.

[447] Según LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código civil y compilaciones forales,* op. cit. pág. 25, tanto este artículo como el 1282 Cciv. reflejan el principio "espiritualista" como imperativo de atender, en el entendimiento del sentido y alcance de un contrato, a la intención de los contratantes.

[448] Los términos son claros cuando no dan lugar a dudas ni a una diversidad de interpretaciones y no necesitan para su comprensión de razonamientos susceptibles de impugnación (SSTS (Sala 1ª) 20-2-1940 y 18-11-19974). Para LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código civil y compilaciones forales*. Tomo XVII.2º. (Coord.Albaladejo).1981, pág. 25, los términos son claros precisamente porque no dejan dudas sobre la intención de los contratantes. En cambio, DORAL, J. A. *El contrato como fuente de obligaciones*. Ed. Eunate. Pamplona. 1993, pág. 244, afirma que el carácter claro de un texto tiene sentido tanto en relación a su "contexto enunciado" como al que se denomina "contexto de aplicación", en el sentido de que los términos no permanecen invariables cualquiera que sea el contexto en el que se utilicen. Por ello, según este autor se ha de tomar el sentido "normal" del texto en su contexto jurídico.

do podemos atender solamente al sentido literal de la cláusula, porque entonces coincidirán expresión y voluntad[449]. La cuestión de si la voluntad interna ha de prevalecer sobre los términos literales del contrato, no ha de resolverse en términos de contradicción, sino de complementariedad. La voluntad de las partes no adquiere relevancia jurídica si no se exterioriza de una manera que permita su aprehensión, como puede ser en la cláusula de un contrato.

La jurisprudencia afirma unánimemente el uso preferente del criterio literal sobre el resto de los criterios hermenéuticos de los arts. 1282-1289 Cciv., en el sentido de que cuando los términos literales son claros ya no es necesario recurrir a ulteriores medios exegéticos para la búsqueda de la voluntad real de los contratantes, porque se presume que es aquélla que se desprende de la literalidad. Es la aplicación del principio "*in claris non fit interpretatio*"[450]. En esta línea se afirma que las normas o reglas hermenéuticas contenidas en los arts. 1281 a 1289 Cciv. constituyen un cuerpo o conjunto subordinado y complementario entre sí, de las cuales tiene rango preferencial y prioritario la correspondiente al párrafo 1º del art. 1281, de tal manera que si la claridad de los términos de un contrato no deja dudas sobre la intención de las partes, no cabe la posibilidad de que entren en juego las restantes reglas contenidas en los artículos siguientes, que vienen a funcionar con carácter subsidiario, respecto a la que preconiza la interpretación literal[451].

Sólo cuando se produzca la eventualidad de que sea evidente que la intención de las partes está en discrepancia con los términos literales de la cláusula contractual, prevalecerá la voluntad sobre la literalidad, esto es, no se aplicará el criterio del art. 1281.1 Cciv.[452]. El párrafo 2º de este artículo es rotundo al hablar de la intención "evidente" de los contratantes, debiendo imponerse

---

[449] En este sentido vid. DÍEZ PICAZO, L./GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil*. Vol.II. Tecnos. 1992. pag. 84.

[450] Esta regla es una presunción en favor de la literalidad según STS 5-3-1982 (A.1284). Algún autor ha mantenido, en cambio, que el brocardo "in claris non fit interpretatio" no tiene este significado, por cuando en lo que es claro no existen problemas de interpretación. concretamente CARRESI, F. *Interpretazione del contratto*. Zanichelli edit. Bologna. 1992, pág. 50.

[451] STS (Sala 1ª) 30-6-1996 (A.4908).En esta misma línea se puede citar una abundantísima jurisprudencia del Tribunal Supremo de la que, sin ánimo de se exhaustivos, citaremos las más recientes. Así SSTS (Sala 1ª) 8-2-1992 (A.864); 21-3-1996 (A.2234); 28-3-1996 (A.2369); 9-4-1996 (A.2990); 10-4-1996 (A.2913); 1-7-1996 (A.5548); 15-7-1996 (A.5669); 2-9-1996 (A.6497); 24-9-1996 (A.6639); 15-10-1996 (A.7113); 11-12-1996 (A.8997); 27-12-1996 (A.9051); 23-12-1996 (A.9373); 24-12-1996 (A.9375); 10-2-1997 (A.665); 18-1-1997 (A. 843); 20-2-1997 (A.1006); 18-3-1997 (A.1719); 15-4-1997 (A.2884); 25-4-1997 (A.3541); 14-5-1997 (A.3846); 21-5-1997 (A. 3871); 17-5-1997 (A. 3883); 16-6-1997 (A.5412); 1-7-1997(A.5504); 30-7-1997 (A.5614); 2-7-1997 (A.6865); 30-9-1997 (A. 7404); 5-2-1998 (A. 407); 19-2-1998 (A.633); 25-2-1998 (A. 962); 19-1-1998 (A. 1166); 6-3-1998 (A. 1266); 25-3-1998 (A. 1520); 5-3-1998 (A.1578); 26-3-1998 (1655); 3-4-1998 (A.2385); 8-5-1998 (A.3187); 18-5-1998 (A.4030); 10-6-1998 (A. 3714); 2-1-1999 (A. 417); 27-1-1999 (A.325); 22-1-1999 (A.417); 5-4-1999 (A. 1873); 4-3-1999 (A. 1905); 12-3-1999 (A. 2144); 18-3-1999 (A. 1857); 19-3-1999 (A. 1860); 21-6-1999 (A. 4293); 19-6-1999 (A. 4479); 24-6-1999 (A.4486); 30-10-1999 (A. 8168); 11-11-1999 ( A. 8208); 3-12-1999 (A. 8974); 23-12-1999 (A. 9360), 23-12-1999 (A. 9361). En este mismo sentido vid. PERSIANI. *Diritto Sindacale*. Padova.1997, págs. 106-107.

[452] Así la STS (Sala 1ª) 16-2-1996 (A.1257) admite como razonable que se acuda a otros criterios de interpretación, como pueden ser los hechos coetáneos y posteriores al contrato al considerar que el texto es lo suficientemente ambiguo para tener en cuenta la interpretación que se deduce de los términos literales.

ésta por su claridad y nitidez sobre la literalidad de los términos[453], no siendo posible aceptar una conclusión a partir de la interpretación gramatical cuando para ello la cláusula ha de interpretarse a contrario sensu[454]. Por tanto, ante términos claros no ha de buscarse ninguna voluntad que no sea la que aparece expresada, lo que conlleva que la aplicabilidad del resto de los criterios hermenéuticos sólo es posible cuando la intención de los contratantes no haya podido ser precisada mediante las reglas del art. 1281, manteniéndose así una teoría sobre la aplicación jerarquizada de los criterios hermenéuticos[455].

El problema práctico que se está produciendo a la hora de aplicar esta doctrina es el de que la mayor parte de la jurisprudencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, presume que la existencia de unos términos claros coincide con la voluntad común de las partes, sin ni siquiera indagar sobre cuál ha sido ésta, aplicando única y exclusivamente el art. 1281.1 Cciv. con exclusión terminante del resto. En mi opinión, dicha posición es contradictoria con los postulados reales del artículo citado. Hay que tener en cuenta que aún cuando las expresiones utilizadas en las cláusulas contractuales puedan resultar claras en sus afirmaciones, ello no significa que sean acordes con la voluntad de las partes, es decir, con aquéllo que quisieron contratar. Ante esta situación, la utilización únicamente del criterio literal no tendría como efecto la determinación de dicha voluntad[456].

Ante estos supuestos es necesario llevar a cabo una interpretación de la cláusula aunque esta parezca clara en sus formulaciones a primera vista, con el fin de determinar si realmente lo es en sus afirmaciones. La labor exegética no puede detenerse en la mera literalidad de los términos del contrato, por claros que éstos parezcan, sino que ha de indagar lo verdaderamente querido o la intención evidente de los contratantes, acudiendo para ello a los demás criterios hermenéuticos que le brinda el ordenamiento jurídico[457]. Si de la interpreta-

---

453 STS (Sala 1ª) 18-3-1997 (A. 1719).

454 STS (Sala 1ª) 23-4-1999 (Ref. nº.743). Actualidad Civil 30/99.

455 Vid. p.ej. SSTS (Sala 1ª) 19-2-1996 (A.1412), 28-9-1996 (A. 6820), 23-6-1998 (A. 4744), sobre el criterio interpretativo del canon de la totalidad.

456 En este sentido también se manifiesta DÍAZ JIMÉNEZ, M. C. *El mito de la innecesariedad de la interpretación de las cláusulas claras en los contratos y el control de la hermenéutica contractual en el recurso de casación civil*. Actualidad Civil 30/1995, pág. 634, afirmando la necesidad de que todas las cláusulas, incluidas las claras, precisan de interpretación jurídica, ya que existen determinados supuestos en los que la exégesis es precisa. Así, por ejemplo, puede darse la circunstancia de que una cláusula clara no pueda aplicarse si se encuentra en contradicción con otras cláusulas o con la interpretación global del contrato o puede ocurrir que la cláusula clara contradiga normas imperativas. Por estos motivos, la autora aboga, y nosotros con ella, por una interpretación contextual y global del contrato como medio de conocer la voluntad real de las partes contratantes.

457 SSTS (Sala 1ª) 11-3-1996 (A.2417) y 8-7-1996 (A.5664). En esta línea de atender no sólo a la literalidad, sino al resto de los criterios hermenéuticos, vid.entre otras, SSTS (Sala 1ª) 23-2-1996 (A.1586); 23-6-1997 (A.5203); 6-2-1998 (A.703); 28-6-1997 (A.5402); 10-4-1997 (2877); 22-2-1997 (A.1159); 17-3-1997 (A.1980); 30-4-1999 (A.3424), que utilizan los actos coetáneos y posteriores al contrato; STS (Sala 1ª) 7-12-1999 (A.9194) que aplica los criterios del art. 1283 Cciv.; STS (Sala 1ª) 28-9-1996 (A.6820), que aplica el art. 1284 Cciv.; SSTS (Sala 1ª) 19-2-1996 (A.1412); 23-5-1997 (A.4322); 24-2-1998 (A.991); 23-6-1998 (A.4744); 2-3-1998 (A.1043) que aplican el canon de la totalidad del art. 1285 Cciv.; STS (Sala 1ª) 17-10-1998 (Ref.n.108, AC 5/99), que utiliza el art. 1288 Cciv. y, por último, la STS (Sala 1ª) 31-10-1998 (Ref.n.148, AC 6/99).

ción se deduce que la literalidad es acorde con la voluntad de los contratantes, aquélla prevalece, porque es expresión de ésta. Pero si se demuestra que ambas no son coincidentes, se tendrá en cuenta sólo el resultado interpretativo que determine la verdadera intención de las partes al estipular la cláusula. Para realizar esta labor, no se ha de tener en cuenta solamente el criterio literal, sino que deberán utilizarse el resto de los criterios hermenéuticos del Código Civil.[458]

Esta segunda línea interpretativa es la que considero más acorde con los postulados del Código Civil, también cuando el objeto de la hermenéutica es el articulado de un convenio colectivo. Primeramente ha de estarse a la literalidad de la cláusula, para comprobar si los términos son claros y acordes con la voluntad real de las partes. Dado que el negocio consiste en una manifestación de un querer, es evidente que se ha de tener en cuenta ambos. La literalidad constituye la expresión del pensamiento, siendo suficiente si los términos son claros. Pero, además, se debe atender a lo querido, porque la manifestación es eficaz en tanto que manifieste la voluntad real de las partes contratantes. Así lo exige, por lo demás, nuestro ordenamiento, al utilizar el párrafo 1 del art. 1281 Cciv. la conjunción copulativa "y": "*Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención*", que denota la necesidad de que literalidad y voluntad concuerden.

Hay que tener en cuenta que la claridad en los términos no significa que la común intención de las partes resulte de un modo cierto e inmediato de las declaraciones de las partes mismas, sino que exista concordancia sobre aquéllo que han convenido[459]. Al no ser la claridad de la literalidad una circunstancia que vaya paralela de un modo necesario a la claridad de la intención,

---

[458] En esta línea se manifiestan CASTAN TOBEÑAS, J. *Derecho Civil español, común y foral*. Tomo III. Reus.S.A. Madrid.1992, pág. 692; ENNECCERUS, L./KIPP,T./WOLFF, M. *Tratado de Derecho Civil.,* op. cit. pág. 205; PUIG BRUTAU,J. *Fundamentos del derecho Civil*. Tomo II.1978, pág. 236; DÍEZ PICAZO, L./GULLÓN, A.*Sistema de Derecho Civil*, op. cit. pág. 85; LÓPEZ LÓPEZ, A.M. *Comentarios al Código Civil y compilaciones forales*, op. cit. pág. 25. La aplicación del brocardo "in claris non fit interpretatio" ha supuesto que también en el ordenamiento jurídico italiano se estén manteniendo ambas líneas de opinión. A pesar de que la dicción del art. 1362 C.Civ.it., que podría considerarse como el correlativo al art. 1281.1 de nuestro C.Civ., establece como principio fundamental en materia de interpretación que ha de atenderse antes a la voluntad de las partes que al sentido literal de las palabras (concretamente dice: " nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarse al senso letterale delle parole"), la jurisprudencia está divida a la hora de determinar el papel que ha de jugar el elemento gramatical a la hora de determinar la voluntad real de los contratantes. La jurisprudencia mayoritaria (p.ej. Cass. 25-10-1968, n.3511; 24-10-1978, n.4813; 4-11-1983, n. 6530; 25-6-1985, n.3823) niega relevancia a la conducta "complessiva" o de conjunto de las partes en presencia de un negocio formulado en términos unívocos y sin lagunas. Se impone reconstruir la voluntad de las partes según el significado literal de las expresiones adoptadas por ellas y solamente cuando tal criterio hermenéutico sea inadecuado por su genericidad, equivocidad o porque sea incompleto, puede el intérprete recurrir a la valoración del conjunto de los comportamientos de las partes, tal y como establece el art. 1362.2º C.Civit. ("per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto") y a otros criterios subsidiarios previstos en el Código civil (art. 1363-ss). En cambio, una línea jurisprudencial minoritaria (representada por las sentencias de Cass. 3-2-1955,n. 292; 21-6-1954, n.2131; 18-5-1971. Giur.it.1972,I.1351, entre otras) reclama la necesidad de una continua indagación donde determinar si a la claridad del texto corresponde la efectiva común intención de las partes. Se dota de plena y absoluta relevancia al art. 1362.2 Cciv.it., asumiéndose que, puesto que la ley impone determinar la común intención de las partes valorando también su comportamiento, el juez puede utilizar contra una letra aparentemente clara cualquier medio hermenéutico que tenga la fuerza de modificarla, desde el momento en el que un texto aparentemente claro puede no serlo de frente al comportamiento diverso de los contrayentes (Cass. 17-4-1973,n.1096; 30-12-1970,n. 2793; 25-3-1970, entre otras).

En la doctrina italiana también se dan dos líneas de opinión sobre la utilización de criterios de interpretación distintos del gramatical (recogidas por SACCO. *Il contratto*.VI-2. pág. 428-ss), afirmándose, por un lado, que la interpretación extratextual es posible sólo cuando el texto se presenta como intrínsecamente ambiguo, y por otro, que dicha interpretación podría darse cuando el texto sea alternativamente lagunoso o desmentido por hechos externos.

[459] CARRESI, F. *Interpretazione del contratto*, op. cit. pág. 51.

debemos ir más allá en la investigación, utilizando otros criterios hermenéuticos. Al exigir el art. 1281.1 Cciv. que los términos no han de dejar duda sobre la intención de los contratantes, está sentando la necesidad de indagar sobre el sentido y alcance de dicha intención para poder ponerla en relación con lo escrito y ver si ello es o no coherente[460].

Por ello, la dicción del párrafo 2 del art. 1281 Cciv. lo que introduce es una excepción a la regla "*in claris non fit interpretatio*", en el sentido de que, cuando de dicha investigación interpretativa se dedujese que la intención y la literalidad no son coherentes, se estará al sentido de aquélla, lo cual sería del todo inútil si sólo pudiésemos acudir al sentido literal cuando los términos parezcan claros, pues no tendríamos elementos de juicio suficientes para determinar si en ellos se plasmó la intención de los contratantes[461]. Se está afirmando, así, la primacía del espíritu sobre la letra[462], de la intención de los contratantes sobre la literalidad que arroje la fórmula contractual utilizada por las partes. Ello no significa, por otra parte, que so pretexto de interpretar se puedan tergiversar términos claros, cuando no exista una duda racional sobre la intención real de los contratantes[463].

Por esta línea parece decantarse la jurisprudencia laboral cuando de lo que se trata es de determinar cuál es la interpretación que ha de darse a un concreto precepto de un convenio colectivo. Aunque el Tribunal Supremo da importancia al sentido literal de la cláusula cuyo significado ha de determinarse, sin embargo, no se ciñe solamente al que se desprende de las palabras empleadas, sino que utiliza el resto de los criterios de interpretación de los arts. 1282 a 1289 Cciv. para determinar la voluntad real y común de los negociadores, haciendo hincapie sobre todo en la interpretación finalista. De esta manera la literalidad de la cláusula se complementa con la finalidad que presumiblemente persiguieron las partes al fijarla, lo cual puede encontrarse implícito en el objeto de lo concertado[464].

---

460 En ese sentido se manifiestan también ENNECCERUS, L./KIPP, T./WOLFF, M. *Tratado de Derecho Civil*. op. cit. pág. 207.

461 Así también lo ha entendido DÍEZ PICAZO, L. /GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil*. Vol. II.Tecnos. 1999, pág. 82.

462 LACRUZ BERDEJO, J. L. *Elementos de Derecho Civil*.II.Bosch.1987, pág. 288.

463 ENNECCERUS, L./KIPP, T. WOLFF, M. *Tratado de Derecho civil*.op. cit. pág. 208.

464 El TS, en sentencias (Sala de lo Social) de 14-7-1987 (A.5373) y de 9-7-1991 (A.6832) se ha valido de una interpretación finalista o teleológica de la cláusula para, comparándola con las conclusiones que se desprenden del sentido literal de la misma, llegar a la verdadera intención que tuvieron las partes cuando la establecieron. En la STS (4ª) de 14-7-1987 citada se analizó el sentido del art. 30 CC prov. de Madrid de Derivados del Cemento para 1983, que establecía una indemnización para el caso de muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. De las dos opciones posibles, el TS se decantó por la interpretación que se desprendía de la literalidad porque ella era la que coincidía con la finalidad perseguida al establecer la indemnización por muerte o incapacidad: la de introducir un incremento de las prestaciones a través de la mejora voluntaria de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social, no supeditado por ello al cese del trabajo. El mismo criterio utilizó en la St. de 9-7-1991, antes citada, sobre el derecho de los tripulantes enrolados en un buque que se dirige a zona de guerra. El art. 3.12 del convenio colectivo de la Empresa naviera Maerks establecía que los tripulantes enrolados en una buque que se dirige a zona de guerra podían optar entre el desembarque o la percepción de una prima especial por permanencia en zona peligrosa. La empresa entendía que dicho derecho de desembarque sólo podía ejercitarse en el último puerto anterior a la entrada en la zona de conflicto, mientras que el Sindicato demandante mantenía que dicha opción podía ejercitarse también antes de iniciar el viaje, en caso de conocerse con antelación la situación bélica o conflictiva de la zona por la que el buque podía transitar. El TS, utilizando una interpretación finalista, llegó a una conclusión coherente con la literalidad de los términos de la cláusula: El derecho de opción entre desembarque o prima especial debe reconocerse al tripulante en el momento anterior a la iniciación del viaje, porque de atender al criterio de la naviera la efectividad de dicho derecho se vería muy mermada, ya que el tripulante que optara por el desembarque podría ser trasladado por la Compañía a otro buque y de no ejercitarse la opción antes del viaje dicho trasbordo podría ser problemático y el trabajador se vería abocado a unas vacaciones forzosas en el último puerto antes de la zona de guerra.

En ocasiones la finalidad a la que atiende el TS es a aquella a la que el ordenamiento le otorga a la concreta institución que se regula, o a la que se deriva de la propia naturaleza de ésta, en la creencia de que será seguramente la misma finalidad que persiguieron las partes cuando negociaron que se incluyera en el convenio colectivo, pues sería del todo punto ilógico que con la regulación convencional se hubieran pretendido alcanzar unas consecuencias que no son inherentes a la institución regulada en la cláusula que se interpreta[465].

No obstante también ha manifestado su conformidad con la utilización exclusiva de los términos literales de la cláusula para determinar la voluntad común, en el entendimiento de que si las partes hubieran querido concertar otro contenido podían haberlo manifestado en el convenio colectivo a través de la inserción de una fórmula simple y sencilla que estableciera lo que verdaderamente se pretendía conseguir con la inserción en el convenio colectivo de la cláusula cuya oscuridad se trata de desentrañar[466].

---

[465] Ejemplo de ello son las SSTS (4ª) 8-11-1994 (A. 8600) y 14-11-1994 (A. 9075). En esta última se debatía la interpretación del art. 4 del convenio colectivo de empresa "sistema de instalaciones de telecomunicación,S.A." que establecía: "Se acuerda la retención mensual de un porcentaje del 13% a percibir por cada uno de los empleados, tanto de los directos como de los indirectos. Las cantidades retenidas serán abonadas una vez finalizado el ejercicio de 1992 y comprobada la existencia de resultados positivos de la empresa en función del volumen de los mismos. No se computan como resultados la cantidad de X ptas. provenientes del cargo realizado a reservas para constituir la previsión correspondiente a los derechos pasivos del Fondo de pensiones de SINTEL". Para el TS lo importante es determinar el significado y alcance de la condición a que subordina la cláusula controvertida la operatividad del deber que se impone a la empresa de reintegrar lo que hubiera retenido sobre los incentivos. Partiendo de que la condición consiste en la existencia de resultados positivos, no computándose como resultado el montante de la aportación empresarial efectuada en tal ejercicio, llega a la conclusión de que la aportación realizada con cargo a reseñas disponibles no actúa para medir los resultados de dicho ejercicio, por lo cual tales resultados son los positivos que refleje la cuanta de pérdidas y ganancias, debiéndose entender cumplida la referida condición.

En la primera de las sentencias citadas, el TS ni siquiera utiliza el elemento literal para interpretar el apdo. F.3.C) convenio colectivo de la empresa Bimbo S.A. porque considera suficiente la interpretación que se deduce el espíritu y finalidad de la cláusula, la cual establecía que "en los centros de trabajo donde se aplique la red de ventas de Grandes clientes, se garantizará durante 6 meses el promedio de la comisión sobre la venta del último año, a aquellos oficiales de primera vendedor que dejen de atender a un gran cliente por ser atendido éste a través de esta nueva red de ventas". El TS atiende al hecho de que la finalidad de la cláusula es garantizar el nivel retributivo del último año a los vendedores que habiendo atendido a grandes clientes, dejaran de trabajar con éstos e inicien un nuevo sistema de trabajo con otros compradores de entidad distinta, para determinar que el período de los 6 meses debe ser de trabajo efectivo para que pueda producirse la adaptación o aprendizaje que la cláusula contempla durante los 6 meses.

[466] En este sentido se manifiestan las SSTS (4ª) de 3-7-1995 (A.5905) y 20-7-1995 (A. 6318). En la primera se intentaba determinar si el art. 29 del convenio colectivo para la Banca privada (1992) que regulaba el pago de una mejora voluntaria de la Seguridad Social debía permanecer congelado en la suma fijada en la fecha de la declaración de invalidez o, por el contrario, debía entenderse con carácter dinámico y ser revisado conforme al parámetro de incremento retribuido que se pactara en sucesivos convenio colectivos. Concretamente el citado art. 29 establecía: "Las empresas satisfarán a los trabajadores en incapacidad permanente total para su profesión, a partir de la fecha en que se declare una de esas situaciones, una cantidad tal que sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social, le suponga una percepción total anula igual al 100% de la que le correspondería como si en dicha fecha estuviese en activo por aplicación del convenio colectivo". El TS entiende que la interpretación literal de la norma paccionada permite deducir que la mejora de la Seguridad Social pactada tiene carácter estático e intangible mientras no cambie el grado de invalidez. Así se deduce de la frase "a partir de la fecha en la que se declare una de estas situaciones". Dicha interpretación se reafirma con lo establecido en el apdo.2º de la norma relativo a que lo único garantizado es la cuantía de la mejora en el momento de la declaración de invalidez, de manera que no podrá ser alterada "en menos como consecuencia de las revalorizaciones de las pensiones de la Seguridad Social acordadas con carácter general". Se reconoce, por tanto, un mínimo, pero ello no significa, a juicio del TS, que dicho mínimo venga sometido a los posteriores incrementos porcentuales del convenio colectivo, porque si hubiera sido otra la intención de las partes podrían haber establecido que la mejora reconocida en el momento de la declaración de invalidez fuera incrementada con el incremento que establecieran los sucesivos convenio colectivos.

En la segunda de las sentencias citadas, de las dos interpretaciones que era posible dar de la cláusula en cuestión, el TS asume la dada por la sentencia de instancia, estableciendo que no es irracional ni ilógica, acudiendo para argumentar

### 7.2. El comportamiento de las partes como criterio interpretativo: los actos de los contratantes anteriores, coetáneos y posteriores a la celebración del Convenio Colectivo

El contrato ha de ser considerado como un todo unitario para ser interpretado en su totalidad, entre cuyas partes singulares no es posible una separación neta. De ahí que el Código civil, concretamente el art. 1282, permita interpretarlo teniendo en cuenta el comportamiento observado por las partes, de manera que si el contrato ofreciese alguna duda en el sentido literal de sus cláusulas deberá atenderse principalmente a los actos de los contratantes coetáneos y posteriores al contrato para determinar la intención de los contratantes[467]. El art. 1282 Cciv. consagra de este modo en nuestro ordenamiento la utilización del método histórico de interpretación[468]. Con esta norma el legislador se ha dirigido directamente al intérprete y le ha mostrado los elementos que, en caso de duda sobre el significado de las palabras utilizadas por las partes en el contrato, ha de considerar como medios de prueba para indagar su común intención. Medios que también serán de utilidad una vez que se trate de determinar las palabras utilizadas por los negociadores de un convenio colectivo y que quedan reflejadas en texto convencional.

La jurisprudencia viene manteniendo el carácter subsidiario del art. 1282 en relación con el párrafo 2º del art. 1281 Cciv. a fin de averiguar la intención de los contratantes, pero no en relación con el párrafo 1º de dicho artículo. Ello pone de manifiesto que solamente si las palabras del contrato (o del convenio colectivo) parecieran contrarias a la intención evidente de los contratantes se utilizarán los criterios hermenéuticos del art. 1282 para determinar la voluntad de las partes, pero no así cuando la interpretación literal sea clara y no deje duda de la intención de aquéllos[469]. La utilización del adverbio "principalmente" pone de manifiesto que éstos no son los únicos medios que pueden utilizarse, pues junto a los actos coetáneos y posteriores pueden tener-

---

su postura, tanto a la finalidad que tiene el establecimiento de un día libre, como a la consideración de que si las partes hubieran querido otra cosa lo hubieran pactado.

[467] Vid. En este sentido SSTS (Sala 1ª) 16-2-1996 (A. 1257); 23-3-1996 (A. 1586); 23-6-1997 (A. 5203) y 8-7-1996 (A. 5664); 23-6-1997 (A. 5203). En parecidos términos a los empleados por el art. 1282 Cciv. se expresa el art. 1362.2 Cciv. italiano, aunque en un sentido más amplio. Permite este artículo tener en cuenta el conjunto de actos que las partes han llevado a cabo para fijar los términos del contrato, no deteniéndose en distinciones sobre actos coetáneos o posteriores. Dice expresamente: "per determinare la común intenzione delle parti, si deve valutare i loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto". En opinión de STOLFI. *Teoría del negocio jurídico*. Edit. rev. Derecho privado.Madrid. 1959,pág. 288, del hecho de que se mencione el comportamiento de las partes posterior a la firma del contrato se deriva, con mayor razón, que se tenga en cuenta lo que se deduzca del curso de las negociaciones.

[468] Este método, también utilizado en la interpretación de las leyes, parte de la premisa, según BATLE VÁZQUEZ, M. *Comentario al Código Civil y compilaciones forales*. Tomo. I. Ed.Rev. de Derecho privado. 1978, pág. 83, de que las normas no surgen de la nada, sino que tienen su causa en una realidad preexistente que explica su razón de ser y su propio contenido. Los hechos en que se manifiesta su gestación revelan sus propósitos y finalidades.

[469] SSTS (Sala 1ª) 26-1-1996 (A. 321); 28-3-1996 (A. 2199); 23-5-1996 (A. 4004); 31-1-1997 (A.848); 31-3-1997 (A. 2543); 19-9-1997 (A. 6438); 3-4-1998 (A.2385); 4-6-1998 (A. 4670); 14-7-1998 (A.5548); 15-10-1998 (A. 7563).

se en cuenta tanto los anteriores[470] como cualesquiera otros[471] que permitan determinar cuál es la voluntad de las partes.

En el ámbito laboral, como actos anteriores pueden ser de utilidad como elementos de búsqueda de la voluntad común de las partes, tanto los acuerdos llevados a cabo por la Comisión negociadora del convenio colectivo en cuestión[472], como los tratos preliminares o preparatorios previos a su firma, de mayor utilidad que los actos posteriores, pues en ambos la contraposición de intereses se plantea en términos diferentes, ya que en los primeros las partes quieren llegar a un acuerdo, mientras que desde la conclusión del contrato cada parte pretenderá con sus actos obtener un resultado acorde con sus intereses. Las actuaciones llevadas a cabo por las partes en la fase de negociación del con-

---

[470] Por actos anteriores podemos entender aquellos comportamientos que han tenido las partes en el curso de las negociaciones, es decir, en el espacio de tiempo que transcurre entre el momento en el que una parte hace a la otra una propuesta de contrato, que ésta acoge, y el momento en el cual el contrato se concluye o en el cual las negociaciones se interrumpen (GIRINO. *Problemi in tema de interpretazione del contratto*, Foro pad. 1963.I. pág. 161; BETTI, *Teoria generale del negozio giuridico*. 2ª edic. págs. 212-213; del mismo autor, *Interpretación de la Ley y de los actos jurídicos*, op. cit. págs. 348-349; CARRESI, FRANCO. *Dell'interpretazione del contratto*, op. cit. pág. 87).

La jurisprudencia española ha concedido valor interpretativo a los actos anteriores o antecedentes. La STS (1º) 26-11-1962 dice que si bien la primera regla interpretativa que fija este artículo es la del sentido gramatical de las cláusulas contractuales, ello no excluye la interpretación, sino que la presupone, pues aquélla exige fundamentalmente captar la voluntad e intención de los sujetos, sin limitarse al sentido aparente e inmediato que resulta de las palabras empleadas, (...). Cuando la claridad en los términos no existe hay que atenerse a la intención común y evidente de los contratantes, deducida de los actos anteriores, coetáneos y posteriores del contrato. En esta línea también se manifiestan, entre otras muchas, las SSTS (Sala 1ª) 23-9-1975 (A.3133); 28-6-1976 (A.3112), y más recientemente, SSTS (Sala 1ª) 28-2-1986 (A.863); 22-2-1997 (A.1159); 17-3-1997 (A.1980); 31-3-1997 (A. 2543); 10-4-1997 (A. 2877); 28-6-1997 (A. 5402); 6-2-1998 (A. 703) y 30-4-1999 (A. 3424). Así también lo admite la doctrina. Vid. CASTAN TOBEÑAS, J. *Derecho civil español, común y foral*, op. cit. pág. 692-693; DÍEZ PICAZO, L./GULLÓN, A. *Sistema de Derecho civil*, op. cit. pág. 85; LÓPEZ LÓPEZ, A. *Comentarios al Código civil y compilaciones forales*, op. cit. pág. 32; LACRUZ BERDEJO. *Elementos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 291.

[471] LÓPEZ LÓPEZ, A. M.*Comentarios...*, op. cit. pág. 32. se refiere a los borradores de los contratos, que no son actos en sentido estricto y a los tratos preliminares. Aunque éstos pueden diferir de lo que posteriormente se ha fijado en el contrato, el valor de estos datos no ha de excluirse, sino solamente se ha de manejar su utilización con cuidado. Para BETTI. *Interpretación de la ley y de los actos jurídicos*, op. cit. pág. 349, los tratos preliminares como medios de interpretación extratextuales, podrán ser utilizados con un único límite: el de la incompatibilidad, es decir, en la medida en que no se hallen en contradicción con la declaración conclusiva o con el significado fijado en una declaración interpretativa subsiguiente.

[472] Aún cuando los preacuerdos carecen de eficacia vinculante para las partes dado que "por su propia esencia carecen de entidad definitiva, pues por la propia dinámica del procedimiento negociador son susceptibles de modificarse en reuniones posteriores, abiertas, como es obvio a la consideración de nuevas ofertas y contraofertas" (SSTS de 19-6-1991 (A. 4257) y de 14-6-1998 (A. 4899), sin embargo pueden tener utilidad como elementos de interpretación del posterior convenio colectivo. En este sentido se han manifestado las SSTS (4ª) de 13-12-1991 (A. 9068) y 14-12-1991 (A. 9071). El Tribunal Supremo consideró, en la primera de las resoluciones citadas que en un conflicto en el que era necesario determinar cuál era la causa común que hacía merecedor al trabajador de las cantidades establecidas en el seguro de la empresa, era de gran valor para la investigación de cuál fue la verdadera intención de las partes lo que sobre el tema se derivase de los Acuerdos de la propia Comisión negociadora del convenio colectivo. Concretamente se debatía el sentido del art. 22 del convenio colectivo de la Hostelería de la provincia de Málaga con el siguiente tenor: "se establece un seguro de muerte por accidente por importe de un millón de pesetas y de invalidez permanente total para profesión habitual con pérdida del puesto de trabajo, por importe de 500.000 ptas.". El TS declaró coadyuvante con los demás criterios hermenéuticos, el hecho de que la Comisión negociadora del convenio colectivo acordara establecer un sistema de seguro por muerte o invalidez por accidente de trabajo. En esta misma línea, vid. STSJ Navarra de 11-5-1999 (AS. 2747) utiliza las actas levantadas con motivo de la interpretación del Pacto colectivo para 1994, año de la firma del convenio colectivo que se interpreta.

venio colectivo pueden constituir elementos que ayuden a determinar qué es lo que pensaron los negociadores cuando los establecieron. Normalmente lo que se pensó en la fase de programación del acuerdo colectivo se actúa con posterioridad en la fase de ejecución de lo acordado, de manera que ambas fases se encuentran relacionadas y de ahí el valor de los actos prenegociales a la hora de llevar a cabo la labor de exégesis. No obstante, hay que tener también en cuenta que no todo lo "pensado" es fijado posteriormente en el convenio colectivo. Por ello, escasa o nula utilidad hermenéutica ha de darse a los comportamientos tenidos por las partes con ocasión de la negociación que fueron abandonados después, ya que la materia objeto de dicha negociación no se plasmó en el contrato como consecuencia de que sobre ella las partes no llegaron a fijar una voluntad común.

Incluso lo regulado en convenios colectivos anteriores puede ser considerado como actos anteriores porque las cláusulas de éstos normalmente son transcripciones literales de otros artículos contenidos en normas convencionales que les precedieron o los negociadores no introducen extremadas innovaciones en el articulado que puedan dar la impresión de que las partes quisieron apartarse de lo que se venía regulando en años precedentes. No es necesario que las regulaciones contenidas en los convenios de referencia sean idénticas a las establecidas en el acuerdo colectivo en cuestión; aún cuando se han podido introducir mejoras en la regulación pueden haberse llevado a cabo sin alterar sustancialmente la finalidad de tal regulación y, por lo tanto, puede resultar útil a la hora de determinar si los negociadores del acuerdo vigente quisieron apartarse o no de dicha finalidad.

Los convenios colectivos de referencia han de ser, en mi opinión, del mismo ámbito territorial y profesional de aquél que contiene la cláusula a interpretar. Lo más coherente es que también coincidieran en el ámbito territorial, por el hecho de que la finalidad de utilizar el convenio anterior es la de constatar que las partes han venido reglando la materia objeto del conflicto de una manera determinada y reiteradamente en el tiempo. Si se tuvieran en cuenta pactos colectivos anteriores cuyo ámbito territorial fuera superior o inferior al interpretado, en definitiva, no coincidente, escasa utilidad puede tener a la hora de determinar la intención de las partes negociadoras porque las de uno y otro convenio son diferentes[473]. Consideramos que a mayor identidad entre los ámbitos territoriales y funcionales de los pactos colectivos que se ponen en relación, mayores garantías para el intérprete de que la interpretación a la que se llegue es la que coincide con la voluntad real de las partes. No obstante, la uti-

[473] Por este motivo, disentimos de la postura tomada por la STS (4ª) de 29-6-1999 (A. 5231) que utiliza como términos de comparación el CC del personal laboral de la Universidad de Extremadura con el CC del personal laboral de las Universidades del ámbito de competencia de la Administración del estado, porque ambos no han sido concertados por las mismas partes, por lo que los negociadores del primero de los Convenios citados pudieron querer acordar aspectos diferentes de los fijados por los negociadores del segundo.

lización de este criterio histórico debe hacerse de manera restringida y excepcional por dos motivos. Primero, por el hecho de que aunque dichos ámbitos sean coincidentes, ello no determina automáticamente que al regular el nuevo convenio colectivo los negociadores no quisieron apartarse de los contenidos anteriores, siendo lo más probable que utilizaran la concertación para acordar aspectos diferentes que mejoren la regulación anterior. Y segundo, porque los miembros de la Comisión negociadora de los convenios anterior y posterior pueden no coincidir, por lo que pudieron querer cosas distintas aunque la redacción de los artículos de uno y otro no diste mucho entre sí[474].

Dentro de los actos prenegociales también pueden tenerse en cuenta las discusiones que tuvieron las partes antes de fijar los contenidos del convenio colectivo y que determinaron la postura de cada uno de ellos, las decisiones o Acuerdos a los que llegue la Comisión negociadora, que no tienen necesariamente que ser fijados posteriormente en el convenio colectivo, sino que puede tratarse de acuerdos sobre temas relacionados con alguno de los contenidos del mismo[475]. Y, en general, puede utilizarse cualquier acto realizado por las partes que participaron en las negociaciones que permitiera determinar cuáles eran los términos del debate que precedió a la concreta y final regulación[476].

No existe unanimidad doctrinal sobre lo que ha de entenderse por actos coetáneos. Podrían ser aquellos que se desarrollaron durante el curso de las negociaciones del contrato[477] o los acontecimientos que se produjeron en el entorno en el que éste se desenvuelve e incluso los actos que las partes llevaron a cabo mientras lo negociaban. En nuestra opinión todo ello puede entenderse invocable a la hora de determinar la intención de los contratantes, toda vez que todas las circunstancias que puedan contribuir a la acertada investigación de la voluntad de los otorgantes entran dentro del art. 1282 Cciv. según el TS[478], si bien todos ellos han de referirse a momentos anteriores al del perfeccionamiento del contrato.

---

474 Siguen este criterio de hacer coincidir los ámbitos de los convenio colectivos las SSTS (4ª) de 23-3-1999 (A.3235) y de 26-3-1994 (A. 2641). También RECIGNO, P. *Contratto collettivo tra autonomia e legge.* AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivo di lavoro, op. cit. pág. 45, asegura la no influencia a los fines hermenéuticos que tienen los sucesivos convenios colectivos estipulados en otros sectores, no pudiendo extraerse argumentos interpretativos de las declaraciones y de la intención perseguida por sujetos colectivos diversos en estipulaciones con objeto y en circunstancias diferentes.

475 Vid. en este sentido la STS (4ª) de 13-12-1991 (A.9068). Según STS (4ª) de 1-6-1992 (A.4503), "la conducta y manifestaciones de las partes en el caso de la negociación colectiva son elementos a considerar en la aclaración de las cláusulas de los convenio colectivos".

476 Acerca de la necesidad de que aquéllos que aportan las informaciones y observaciones acerca del proceso de negociación y de los actos anteriores al mismo sean aquéllos que participaron en la negociación del convenio colectivo se ha manifestado VIRIDI, G. *L'interpretazione logico-sistemática dei contratti collettivi di Diritto Comune.* DL 1/1999, pág. 73.

477 STOLFI, G. *Teoria del negocio jurídico*. De. Rev. de Derecho Privado. Madrid.1959, pág. 288. A juicio de LÓPEZ LÓPEZ, A. últ. op. cit. pág. 33 y LACRÚZ BERDEJO. *Elementos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 291. no quedarían incluidos dentro de los actos coetáneos aquellos actos que sean estrictamente contemporáneos, porque quedarían embebidos en el acuerdo.

478 STS (Sala 1ª) de 26-9-1965 (A. 4056), con cita de sentencias anteriores, como las de 20-4-1944 y 14-1-1964 El TS señala en aquel pronunciamiento que "la interpretación de los contratos y demás actos jurídicos, aunque haya de par-

Como actos posteriores se plantea la interesante cuestión de determinar si pueden considerarse como tales las actuaciones llevadas a cabo por la comisión paritaria o de seguimiento del convenio colectivo que se institucionalizan en él. Ello dependerá de la condición que le atribuyamos a estos órganos, si de representación de las partes o de terceros ajenos a ellas. En este último caso, no sería posible utilizar sus resoluciones porque no podían conocer cuál fue la verdadera intención de las partes cuando fijaron el contenido de las cláusulas a interpretar, y por tanto no podrían utilizarse para determinar aquélla. En cambio, si consideramos que éstos órganos son representantes de las concretas partes que negociaron el convenio colectivo y que fijaron su contenido, como en nuestra opinión es lo correcto, y que en ellos se encuentran presentes los mismos intereses que se encontraban en la Comisión negociadora porque son una delegación de ésta, podríamos utilizar sus actuaciones y deliberaciones como medio hermenéutico porque pondrían de manifiesto, no la opinión de la propia Comisión Paritaria sino la de las dos partes que la conforman[479].

Por otra parte, es del todo punto conveniente y coherente con el principio de seguridad jurídica, que cualquiera que sea la naturaleza de los actos alegados por las partes (anteriores, coetáneos o posteriores) utilizables en la interpretación de las cláusulas, sean probados por la parte que los invoca, como cualquier circunstancia alegada en un proceso, pues sólo así se tendrá plena certeza de que los mismos existieron[480].

La existencia de una pluralidad de comportamientos de las partes que puedan utilizarse por el intérprete para determinar la voluntad común de éstas se ha de valorar de diferente manera. Si bien el Código civil no introduce ninguna pauta para determinar, en el caso de que existan actos anteriores, coetáneos y posteriores, cuáles de ellos han de tenerse en cuenta en primer lugar, creemos conveniente acudir al criterio lógico de utilizar los actos por ese orden, pues así los han realizado las partes. La existencia de cualquiera de estos comportamientos no excluye la utilización de los otros, por cuanto todos ellos son indicativos de cuáles han sido las pautas de conducta que se han seguido por hasta converger en la conformación de la voluntad común.

---

tir de la expresión contenida en las palabras pronunciadas o escritas, no puede detenerse en el sentido gramatical de las mismas, y ha de indagar fundamentalmente la intención de las partes y el espíritu y finalidad que hayan presidido el negocio, infiriéndose de las circunstancias concurrentes y de la totalidad de la conducta de los interesados, como así viene a sancionarlo el art. 1282 del C.c., el cual no excluye los actos anteriores ni las demás circunstancias que puedan contribuir a la acertada investigación de la voluntad de los otorgantes, siendo indudable que entre esos elementos podrá tener importancia muy relevante la conexión que el acto o negocio guarde con otros que le hayan servido de antecedente o base legal, siempre que la parte contra la cual se esgrima esa norma interpretativa haya tenido, o debido tener, oportuno conocimiento de ello."

479 Posibilidad que ha sido admitida por el TS (Sala 4ª) en dos ocasiones; concretamente en las sentencias de 26-11-1991 (A. 8272) y de 13-12-1991 (A.9068). Vid. también STSJ Extremadura de 28-5-1998 (AS. 2352).

480 La exigencia de alegación y prueba también es exigida como necesaria por CARRESI, FRANCO. últ. op. cit. pág. 76.

A continuación se nos plantea la duda de si se han de tener en cuenta sólo aquéllos actos en los que las partes han intervenido conjuntamente o de si puede ser de utilidad también el comportamiento de una sola de las partes. Podría darse la circunstancia de que un acto unilateral de los contratantes ponga de manifiesto que la interpretación de la cláusula controvertida es contraria a sus intereses porque es opuesto a lo realizado en aquél acto unilateral. Podría argumentarse que como lo que ha de descubrirse es la intención común, se han de tener en cuenta solamente aquéllos actos comunes que los contratantes realizaron hasta llegar a aquélla. Pero el art. 1282 Cciv. sólo se refiere a "actos", sin más especificaciones, por lo que no vemos inconveniente en que se utilicen también aquéllos que las partes realizaron por separado, siempre que hayan sido relevantes a la hora de conformar la voluntad común. Sería un criterio de interpretación muy relevante el hecho de que se pudiera tener en cuenta la existencia de un acto unilateral, cuando pusiera de manifiesto que la interpretación que se pretende es coherente con la voluntad común de las partes, y ello a su vez determine que es contraria a los intereses del sujeto que realizó el acto unilateral. Dado que nadie actúa en contra de sus propios intereses, sería impensable que uno de los contratantes estipulara un contrato en términos contrapuestos a aquéllos en los que se expresó en un acto anterior unilateral. Dicho razonamiento también jugaría a favor de la otra parte, cuando quiera probar que los actos unilaterales anteriores de la contraparte están en la misma línea que la interpretación pretendida. Sólo tendrá que alegar la existencia de un acto anterior en el mismo sentido[481].

Si a la hora de utilizar los actos anteriores, coetáneos o posteriores al contrato el intérprete se encuentra con la dificultad añadida de tener que interpretar éstos a su vez, podría aplicárseles los criterios hermenéuticos de la interpretación de los contratos. No puede considerarse contrario a Derecho la aplicación analógica de estas reglas a dichos actos, en cuanto que las mismas deben aplicarse a todo tracto contractual, incluidos los actos preparatorios y también los de ejecución de cumplimiento[482].

---

[481] Esta posibilidad es tenida en cuenta por la jurisprudencia italiana, aún cuando el art. 1362 Cciv.it., (equivalente a nuestro art. 1282 Cciv.) habla de "comportamento complessivo delle parti", por lo que la jurisprudencia prevalente atribuye valor hermenéutico al comportamiento de conjunto de las partes. Sin embargo, una línea de opinión atribuyó relevancia a estos fines al comportamiento de una sola parte cuando éste sea contrario a sus intereses. La sentencia de Cass. 29-3-1976 (Giust.civ.1976,n.182) afirma que para interpretar el contrato bien se puede tener en cuenta el comportamiento tenido por uno de los contratantes en un sucesivo negocio estipulado con terceros, tanto más cuando el significado de tal comportamiento juega para el otro contrayente. En la misma línea se sitúan determinadas sentencias en las que se atribuye relevancia al comportamiento realizado por una de las partes, cuando éste contraste con la pretensión que la misma haga valer en el juicio. Vid.entre otras, Cass. 24-1-1973 (Foro it. Rep.1973); 7-1-1972 (Giust.civ. Rep. 1972, n.193).

[482] Así lo ha admitido el TS respecto de los actos realizados por los contrayentes de un negocio jurídico en la STS (Sala 1ª) de 20-5-1996 (A. 3793).

### 7.3. La interpretación restrictiva

El art. 1283 Cciv. constituye una regla hermenéutica de interpretación de los contratos que trata de fijar el alcance y sentido de las declaraciones de voluntad que contienen[483] cuando los términos en los que aparecen expresados dichas declaraciones son tan generales que incluyen circunstancias respecto de las cuales las partes no han querido contratar. De manera que cualquiera que sean los términos en los que se exprese el contrato no deben entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquéllos sobre los que los interesados se propusieron contratar.

Como puede observarse, el art. 1283 Cciv. delimita el objeto de la restricción: no deberán entenderse "cosas" distintas y "casos" diferentes de aquéllos sobre los que los interesados se propusieron contratar. Por "casos" hay que entender los supuestos u ocasiones en que hayan de producirse las consecuencias convenidas en el contrato, es decir, los efectos de éste[484]. Las "cosas", en cambio, son el equivalente a aquéllo que es el objeto del contrato[485]. No obstante, también cabe incluir en el ámbito del art. 1283 Cciv, además de los objetos que se determinan en el texto del contrato, lo que por inducción necesaria deben reputarse comprendidos en él[486].

Esta regla que consagra una interpretación restrictiva de los términos literales de los contratos, es una consecuencia de las reglas contenidas en los artículos precedentes y del principio general que establece la superioridad del elemento intencional. Se sigue dando prevalencia a la intención de las partes, de modo que se limita en su aplicación aquéllos términos cuyo significado gramatical sea tan amplio que permita incluir en él supuestos diferentes de los que se engloban en el verdadero contenido que las partes quisieron contratar[487].

Esta regla de interpretación entra en juego una vez que se ha averiguado la intención de las partes mediante la aplicación de los criterios hermenéuticos contenidos en los arts. 1281 y 1282 Cciv.[488]. Para que resulte claro que los términos gramaticales del contrato son más amplios que lo querido por las partes, se ha debido determinar previamente cuál era la voluntad común de éstas, de

---

483 SSTS ( Sala 1ª) de 9-4-19947 (A. 898) y 7-12-1999 (A.9194).

484 Definición ofrecida por MANRESA, *Comentarios al Código civil español*. VIII. Madrid. 1918. pág. 732.

485 LÓPEZ LÓPEZ, A. M. últ. op. cit. pág. 35.

486 STS (Sala 1ª) 6-4-1911.

487 Según CARRESI, F. *Interpretazione del contratto*, op. cit. pág. 68, esta cláusula significa además, que cuando el sentido de las palabras sea claro el intérprete no podrá extenderlo a otros significados sosteniendo que ello sería conforme a la razón o a la buena fe.

488 "La interpretación gramatical de los términos utilizados -afirma la STS (Sala 1ª) 19-11-1996 (A.8633)- debe conectarse con las intenciones de ambas partes contratantes, cumpliéndose así los arts. 1283 y 1284 Cód.Civ".

manera que al comparar ambas, literalidad y voluntad, es cuando el intérprete se percata de que lo gramatical es más amplio a lo querido en realidad[489]. Sólo en dicho supuesto se llevará a cabo una reducción de los términos literales de lo concertado. Por tanto, cuando se demuestre utilizando otros criterios hermenéuticos que una interpretación es más amplia que aquélla que se deduce del objeto de la cláusula del convenio colectivo y de los efectos que las partes presumiblemente quisieron que la regulación desplegara, no se dará por válida dicha exégesis[490].

### 7.4. El principio de conservación del negocio: art. 1284 Código Civil

La regla que contiene el art. 1284 Cciv. es exigencia de un afán de protección por los actos realizados por los sujetos individuales y colectivos que inspira a todo el ordenamiento jurídico y que se concreta en el principio de conservación del negocio jurídico, o en general, de todo acto jurídico. Dicha exigencia se concreta en el principio de que todo acto jurídico de significado ambiguo debe, en la duda, ser entendido en su significado útil, y que se fundamenta sobre la presunción de seriedad de los propósitos de quien emite la declaración de voluntad[491]. Trasponiendo el contenido de este artículo al ámbito de la interpretación del convenio colectivo, lo que hay que buscar es el significado útil de la cláusula dudosa, atendiendo a su eficacia jurídica, y por tanto, tendiendo a dar valor a la aplicación de la autonomía privada[492], de lo que se deriva que la interpretación de todo articulado convencional debe conducir a evitar su ineficacia, porque racionalmente ha de presumirse en sus otorgantes el propósito de que tenga efectividad.

El supuesto de hecho de esta norma consiste en que ante dos o más significados posibles de una misma cláusula se escoja aquel que es el más adecuado para que la misma produzca efecto. Pero no podemos aceptar que sea cualquiera, sino que habrá de ser el querido inicialmente por las partes cuando negociaron el convenio colectivo. Hay que tener en cuenta que lo que debe preocupar al juez no es tanto conservar lo concertado, sino no imputar a la cláusula controvertida un sentido que las partes no han estipulado. Por aplicación analógica del art. 1286 Cciv. el intérprete deberá elegir aquélla interpretación que produzca efectos según la naturaleza y objeto de la regulación que se contiene en la cláusula convencional[493], o lo que es lo mismo, aquellos efectos

---

489 Postura que LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código civil...*, op. cit. pág. 35, considera acertada por cuanto el mandato contenido en dicho artículo no suministra al juez ninguna norma para que establezca el contenido como hecho de la declaración de voluntad común, sino para que probado el hecho de una tal declaración concebida en términos generales, determine el sentido y alcance de la misma.

490 El TS (4ª) ha hecho uso de este criterio en sentencias de 14-11-1994 (A. 9075); 1-7-1994 (A. 6323) y de 7-4-1994 (A. 7043). En estas dos últimas resoluciones el Alto Tribunal se ha pronunciado acerca de la imposibilidad de atender a una de las posibles interpretaciones de una de las cláusulas del convenio colectivo porque excedía de los casos y cosas diferentes de aquéllo sobre lo que se concluyó, cuando se había constatado haciendo uso de otros criterios hermenéuticos que las partes no pudieron querer regular la concreta situación en ese sentido.

491 CESSARI, A. *L'interpretazione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 180.

492 BETTI. *Teoría general del negocio jurídico*. Madrid. 1959. pág. 265.

493 Según entiende DÍEZ PICAZO, L./ GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil*, op. cit. pág. 85, para la generalidad de los contratos. En este sentido también se manifiesta la STS (4ª) de 8-11-1994 (A.8600), aunque en vez de atender a la interpretación que sea coherente con la naturaleza y objeto de la regulación, pone el acento en atender al espíritu y

que se correspondan con la finalidad práctica que las partes quisieron alcanzar cuando fijaron el contenido. Se ha de rechazar, por tanto, toda interpretación que haga que las cláusulas resulten baldías, inútiles e ilusorias[494], de lo que se infiere que, entre dos significados posibles, uno útil y otro inútil, el intérprete ha de decidirse por el primero. Esto es, se debe privilegiar la exégesis según la cual la cláusula tendrá efecto en detrimento de aquélla que no produciría ninguno, con la consecuencia del descubrimiento del significado que mejor tutele la intención de la autonomía privada[495].

En el supuesto de que se hubiera de optar entre dos significados útiles, uno que produce los máximos efectos y otro que sólo produce los mínimos, ya no estaremos en un supuesto en el que haya de atenderse al principio de conservación del negocio, sino que deberá darse entrada al resto de los medios interpretativos[496]. Pero si los efectos que las posibles interpretaciones producen son coherentes con dicha naturaleza y objeto, parece razonable que, entre el efecto máximo y mínimo que puede producir un contrato eficaz, el intérprete se decante por el efecto mínimo, que producirá menores consecuencias en el caso de interpretación errónea[497].

### 7.5. La interpretación sistemática. El canon de la totalidad

El art. 1285 Cciv. brinda al intérprete la posibilidad de atender a la ubicación sistemática de las cláusulas dentro del contrato[498] si quiere desentrañar lo verdaderamente querido por las partes, como consecuencia del hecho de que las normas raramente se encuentran aisladas, sino que se encuentran integradas en el

---

finalidad de ésta. Concretamente determina que "la utilización de los parámetros del art. 1284 Cciv. determinan la elección de una de las dos interpretaciones posibles, precisamente aquélla que coincide con el espíritu y finalidad de la cláusula que se interpreta". En la misma línea se sitúa la STSJ País Vasco de 26-101-999 (AS. 3575) que determina la necesidad de que "todo convenio entre partes, aunque expresa la voluntad colectiva, debe ser interpretado de la manera que produzca su mayor eficacia, sin que quede a la exclusiva voluntariedad de una de las partes, la que tiene imposibilitando que por su voluntad se enerve el efecto contractual, imponiendo una interpretación ineficaz, o un cumplimiento a su exclusiva voluntariedad".

494 SSTS (Sala 1ª) 21-4-1951 (A. 1020) y 2-2-1951 (A.279).

495 CESSARI, A. *L'interpretazione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 181.

496 DÍEZ-PICAZO, *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*. I.vol.2º. Madrid. 1972. pág. 251, seguido por CASTÁN TOBEÑAS, J. *Derecho Civil español, común y foral*., op. cit. pág. 694, y PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 246.

497 En la línea de elegir la interpretación que produzca menos efectos está PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho* Civil, op. cit. pág. 246. En contra, BETTI, *Interpretazione...*, op. cit. pág. 312., que elige la teoría de buscar el mayor efecto.

498 Las SSTS (Sala 1ª) 19-2-1996 (1412); 23-5-1997 (A.4322); 23-6-1998 (A. 4744); 2-3-1998 (A.1043); 24-2-1998 (A. 991); 21-5-1996 (A.3838) sostienen la aplicación subsidiaria del canon hermenéutico de la totalidad en el supuesto de no ser posible atenerse al sentido literal de las cláusulas del contrato, reconociendo así la preferencia que en materia de interpretación de los contratos haya de concederse al criterio gramatical, en línea con la consolidada jurisprudencia del TS respecto a que las normas de interpretación consignadas en el Código Civil tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación. En cambio, la utilización del criterio sistemático puede ser de utilidad aún cuando la cláusula es clara en sus términos pues al ponerla en relación con el resto de las cláusulas será fácilmente constatable si aquélla contradice o no la voluntad contractual que se deriva del conjunto de las estipulaciones del contrato. En este sentido, vid. BIANCA, C. M. *Diritto Civile.Il contratto*. Milano. 1987, pág. 403, que excluye expresamente la consideración del criterio sistemático como subsidiario y preconiza su utilización aún en el supuesto de que las cláusulas sean claras.

seno de un conjunto de disposiciones relacionadas entre sí con coherencia interna[499]. En este sentido, el artículo citado establece la necesidad de atender al método sistemático para llevar a cabo la interpretación del conjunto de la relación contractual, lo que también se ha denominado como "canon de la totalidad"[500]. El fundamento de este método hermenéutico, que también resulta aplicable a la hora de interpretar las normas legales, lo encontramos en el hecho de que para entender correctamente un precepto es necesario relacionarlo con todos los demás del ordenamiento, o del contrato en este caso, puesto que una norma aislada no es más que un elemento del sistema del que forma parte. Al considerarse que las normas del ordenamiento o las cláusulas del contrato, constituyen una totalidad, podrá interpretarse una norma oscura recurriendo al "espíritu del sistema", es decir, yendo más allá de lo que resultaría si se utilizara la interpretación literal[501].

La aplicación de este método hermenéutico se llevará a cabo mediante el examen conjunto de sus cláusulas, con atribución a las dudosas del sentido que resulta del conjunto de todas[502], siendo necesario para alcanzar una conclusión coherente con la finalidad pretendida, el análisis sistemático del conjunto convencional como un todo[503]. Ello es así porque se entiende que las cláusulas del contrato, aunque no formen un sistema propiamente dicho como pudiera ser el que forman las normas legales del ordenamiento normativo, son un conjunto orgánico y no una mera suma de cláusulas[504], que se encuentran unidas entre sí por la intención común de los contratantes. Dicha intención, que constituye el espíritu del contrato, por su carácter indivisible, no puede encontrarse en una cláusula aislada de las demás sino en el todo orgánico que constituye, no siendo lícito ampararse en una determinada cláusula contractual frente a las demás para deducir de ella la voluntad y verdadero propósito que impulsó a los contratantes a concertar el vínculo que contrajeron a través de la convención estipulada[505].

---

499 LASARTE, C. *Principios de Derecho Civil*, 1. Ed. trivium. 1992. pág. 109.

500 SSTS (Sala 1ª) 3-2-1988 (A.588); 26-10-1998 (A.8511). Según el TS el canon hermenéutico de la totalidad proclama el principio de interpretación sistemática, el cual tiene un indiscutible valor, ya que la intención, que es el espíritu del contrato, es indivisible, no pudiendo encontrarse en una cláusula aislada de las demás sino en el todo orgánico que constituye. Para LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código Civil...,* op.cit pág. 41, el art. 1284 Cciv. es una manifestación de dicho principio en el que se da valor al sistema.

501 JULVE HERRANZ, B./FUERTES BIARGE, M. T. *Interpretación sistemática,* en AA.VV. Interpretación y argumentación jurídica. Editor. M. Calvo García. Zaragoza. 1995, pág. 35.

502 STS (Sala 1ª) 4-3-1986 (A.1098), acerca de la interpretación de los contratos en general..

503 STS (Sala 1ª) 28-2-1986 (A.862).

504 STS (Sala 1ª) 9-10-1981.

505 STS (Sala 1ª) 5-6-1981. En la misma línea se sitúa LÓPEZ LÓPEZ, A.M. *Comentarios al Código Civil*..., op. cit. pág. 41.

La especificidad del objeto de la contratación colectiva, la especial peculiaridad de las partes contratantes que los aparta de aquéllos que negocian los contratos, dado que no nos encontramos como en éstos ante sujetos individuales sino colectivos, estando, además, integrados en ocasiones, bien en asociaciones empresariales o en sindicatos, y la concreta finalidad que se persigue con la regulación, no pueden llevarnos a determinar la inaplicación del criterio sistemático a la hora de interpretar un texto contractual. Pero, no obstante, no hay duda de que existen en el convenio colectivo particularidades que van a determinar que la aplicación de este criterio se lleve a cabo de una manera particular e incluso que en algunos supuestos resulte inaplicable.

Al igual que en el contrato, pueden encontrarse en el convenio frases o cláusulas que están privadas de cualquier significado negocial, bien porque se hayan estipulado así, o bien porque concuerden con declaraciones de las partes, como pueden ser las de carácter descriptivo o enunciativo, o también pueden existir cláusulas que, teniendo relevancia, como pueden ser las cláusulas procesales, sin embargo, son extrañas a la regulación, las cuales no concurren a la hora de determinar el sentido de todo el contrato. Ello determina que, por otra parte, tampoco pueda desentrañarse su significado oscuro poniéndolas en relación con las demás cláusulas establecidas[506].

Son dos los problemas que la especificidad del convenio colectivo respecto del contrato plantea a la hora de determinar la aplicabilidad del criterio de interpretación sistemática como medio de exégesis de su contenido. Por un lado, la duda sobre la existencia en los textos convencionales de un equilibrio interno que, a modo del que se encuentra en todo contrato, permita interpretar una cláusulas por otras. Y, además, la posibilidad de que los negociadores hayan introducido en el pacto colectivo cláusulas carentes de regulación que no podrían ser interpretadas a la luz de este criterio, precisamente por carecer de aquélla.

No hay duda de que en el convenio colectivo también existe lo que se denomina equilibrio interno, que delimita las normas a regir durante la vigencia del mismo y que es precisamente la base que permite aplicar el elemento sistemático. Como hemos mencionado, para poder hacer uso de este criterio cada concreta cláusula convencional ha de ser vista como una parte de un todo, de tal manera que cada uno de los contenidos, considerados unitariamente, no permiten mostrar una visión completa de la voluntad contractual, sino que han de ser relacionados todos ellos, conformando lo que se denomina equilibrio interno del convenio colectivo. Actualmente la existencia de este equilibrio es

---

506 CARRESI. *Dell'interpretazione del contratto*, op. cit. pág. 65. Este autor añade otro límite a la hora de aplicar este criterio hermenéutico a la interpretación de los contratos, en el sentido de que si surge un conflicto entre las partes y ninguna invoca ante el juez otra cláusula o el canon de la totalidad, éste no podrán proceder a una interpretación sistemática, salvo algunas excepciones.

uno de los temas sobre debaten doctrina y jurisprudencia. Pero no cabe duda que la exigencia de un equilibrio interno está presente en el convenio colectivo por su carácter contractual, de manera que la transacción existente entre las partes es la que genera la interdependencia de sus cláusulas. Estas son un resultado más de un pacto, en cuya mecánica de cambio aparece como una contrapartida especialmente cualificada, que se equilibra con los deberes que las partes asumen en otros aspectos[507].

El verdadero substrato de toda la problemática en torno a la necesidad de que exista un equilibrio interno en el convenio colectivo estriba en la posibilidad de que los negociadores de éste hayan introducido, junto a las cláusulas que regulan las condiciones de trabajo y que contienen aspectos obligacionales o que establecen procedimientos a utilizar en su administración, otras que no contengan un contenido específico de regulación, sino un compromiso entre las partes de proceder a su negociación en un momento posterior. Estas impedirían entender el acuerdo como un todo, en el que cada una de las cláusulas encontraría su razón de ser en el equilibrio que le otorga la regulación con-

---

[507] STCO 36/1986, y en el mismo sentido SSTCO 184/1991 y 213/1991. La interdependencia significa, según el TCO, en otro de sus pronunciamientos (concretamente en si. 73/1984) que no se puede ser parte de un conjunto aislado de estipulaciones y estar obligado exclusivamente por ellas y no por la restantes que constituyen el necesario complemento o contrapartida de las aceptadas. Asimismo el TCO ha reconocido la naturaleza consensual y negocial del convenio colectivo, de manera que no sólo crea reglas para las relaciones de trabajo sino que también establece un compromiso y obligaciones establecidas por las partes que lo conciertan, configurándose como una unidad y como un conjunto integrado de las prestaciones y contraprestaciones o contrapartidas que se explican las unas en función de las otras (STCO 210/1990). E igualmente la STS (4ª) 24-2-1992 (A.1052) afirma que "no cabe ignorar, sin embargo, el origen contractual del convenio colectivo y que éste (...) manifiesta un complicado equilibrio entre posturas que atienden a intereses contrapuestos". En el ámbito doctrinal también algunos autores se decantan por la existencia del equilibrio convencional. Por ejemplo vid. a OJEDA AVILÉS, A. *La doctrina del equilibrio interno del convenio colectivo.* REDT 31/87, pág. 338; MORALES ORTEGA, J. M. *La administración del convenio colectivo*, op. cit. pág. 65. Sin embargo, los cambios que la Ley 11/1994, de reforma del ET ha introducido en la configuración del convenio colectivo llevan a una parte de la doctrina y de la jurisprudencia a abogar por una reestructuración de la teoría clásica sobre la existencia del equilibrio interno del convenio colectivo, ya que dicho equilibrio supone un límite legal a la libertad de contratación y a la negociación colectiva, debiendo interpretarse en un sentido restrictivo, asumiendo el carácter disponible del contenido del convenio colectivo. En este sentido, vid. MOLINA NAVARRETE, C. *El nuevo significado de la doctrina del equilibrio interno del convenio colectivo*. Doc. Lab. 59/99, pág. 57-ss. que aboga por una revisión del mismo al haberse constatado la existencia de una línea jurisprudencial conformada por la STCO 189/1993 y las SSTS (4ª) de 29-10-1990 y de 22-9-1998 (A. 5793), que determina la desaparición de la doctrina del equilibrio interno del convenio colectivo. Por tanto, la utilización del criterio sistemático a la hora de interpretarlo dependerá de la consideración que el intérprete tenga del mismo, como un todo orgánico o como un conjunto de cláusulas en las que los negociadores se han limitado a fijar un conjunto de disposiciones sin pretender que entre ellas exista una idea central unificadora del conjunto de la regulación.

En la doctrina italiana también se ha planteado el mismo interrogante a la hora de determinar la aplicabilidad o no del art. 1363 Cciv.it. que hace referencia al criterio sistemático (el correspondiente al art. 1285 de nuestro Código Civil), manteniéndose también dos líneas doctrinales al respecto. Por una parte, autores como ENRICO, C. *Interpretazione del contratto collettivo e regole di mercato*, en AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, op. cit. pág. 85, o LIEBMAN, S. *Interpretazione del contratto collettivo e flessibilità del rapporto di lavoro,* AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, op. cit. pág. 93, afirman la coherencia de utilizar este criterio para una correcta reconstrucción de la voluntad negocial de la cual el acuerdo colectivo es expresión, dado que cada cláusula es parte de un equilibrio más amplio y constituye al mismo tiempo objeto e insustituible instrumento de la indagación hermenéutica. En cambio para GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione del contratti collettivi*, op. cit. pág. 159, la regla del art. 1363 Cciv.it. es de escasa utilidad porque no es posible afirmar una estricta coherencia entre las indicaciones sectoriales contenidas en el convenio colectivo, debido a la ausencia de un sentido de conjunto. En opinión de este autor, no es posible establecer una unitaria voluntad de regulación que sea fruto de los infinitos compromisos sobre reivindicaciones contrapuestas.

tenida en las demás, quedando en entredicho esta realidad si precisamente alguna de ellas estuviera vacía de contenido regulador. En nuestra opinión estas cláusulas no formarían parte del equilibrio contractual del convenio colectivo.

Ya hemos manifestado anteriormente que dicho equilibrio está conformado por los negociadores basándose en el juego de las contraprestaciones que existen a lo largo de todo su contenido. Sin embargo, en aquellas cláusulas que se encuentran vacías de contenido, los negociadores sólo han llegado al acuerdo de diferir su especificación material voluntariamente a un momento posterior a la firma del convenio, en el convencimiento de que en dicho momento las negociaciones serán mucho más fructíferas que si se hubieran realizado antes de la firma de aquél. Pero en este acuerdo no encontramos ningún aspecto que nos permita pensar que lo que definitivamente negocien las partes respecto de la materia diferida va a tener su contraprestación en alguna otra cláusula convencional, por lo que no formaría parte del todo hasta que su contenido fuera determinado, ya que en ese momento los negociadores sí habrán tenido en cuenta el juego de las prestaciones y contraprestaciones haciendo del contenido de dicha cláusula una parte más del contenido de la regulación[508].

Sin embargo, la existencia de regulaciones abstractas más pensadas para una posterior negociación que para una regulación, no es óbice a nuestro parecer para que en resto del clausulado del convenio colectivo los negociadores no hayan podido incluir regulaciones coherentes con una visión de conjunto. El problema estribará en determinar si la ambigüedad se debe a una opción de aquéllos o es fruto del azar. Sólo en el supuesto de que la ambigüedad provenga de la falta de acierto por parte de los redactores de la cláusula a la hora de plasmar en el texto lo negociado efectivamente, será factible acudir al resto del articulado convencional para determinar el contenido de lo ambiguo. Sin embargo, cuando la oscuridad de la cláusula se deba a una opción de los negociadores resultará imposible utilizar el criterio sistemático por cuanto desde su origen los negociadores no la relacionaron con el resto del convenio colectivo, pues previeron determinar su contenido una vez vigente éste[509].

A la hora de utilizar el criterio sistemático hay que distinguir según la cláusula a interpretar sea general o especial respecto de otros contenidos. Si la discrepancia surge entre cláusulas que son generales, unas, y especiales, las otras, se ha de atender a las segundas, por el hecho de que las cláusulas especiales siempre tienen por objeto alterar o aclarar lo convenido en las generales,

---

[508] Por contra MORALES ORTEGA, J. M. *La administración del convenio colectivo,* op. cit. pág. 68 se decanta por incluir las cláusulas vacías de regulación dentro de aquéllas que conforman el equilibrio contractual porque también sobre ellas ha existido acuerdo en que se deleguen para un momento posterior las facultades de actuación.

[509] En opinión de IRTI. *La sintassi delle clausole (note intorno all'art. 1363 c.c.).* Riv. trim. dir. proc. 425/1989, págs. 424-425, cada cláusula es al mismo tiempo, objeto y medio de interpretación. Objeto, en cuanto que el intérprete indaga su sentido por medio de las otras; medio en cuanto sirve al intérprete para indagar el sentido de todas las otras. Como objeto, es sólo y exclusivo, pero como medio está y se relaciona con las otras.

para adaptarse más concretamente al caso particular de que se trate[510]. Pero si la discrepancia surge entre cláusulas que sólo son "generales" y "especiales" porque las partes así las han configurado en el convenio colectivo, el conflicto no puede dirimirse sin más a favor de la que sólo nominalmente es "especial", sino a favor de la cláusula en que mejor se defina la posición jurídica de las partes y el alcance de lo convenido, conforme a la naturaleza y finalidad del pacto colectivo, teniendo, en consecuencia, como inoperantes las estipulaciones que supongan una contradicción con los aspectos sustanciales de éste.

El canon de la totalidad viene siendo aplicado, en el ámbito civil, con carácter subsidiario, para el supuesto que no sea posible atender al sentido estrictamente literal de las cláusulas del contrato, en coherencia con la preferencia aplicativa que ya vimos que se atribuye al criterio literal del art. 1281 Cciv.[511]. Pero, en nuestra opinión cuando tratemos de interpretar una cláusula convencional el elemento sistemático ha de ser utilizado cuando los términos de la misma no sean tan claros como para impedir que se dude acerca de la intención real de los contratantes. Como dijimos, la exégesis literal nunca es suficiente, pues ha de comprobarse que corresponde con lo verdaderamente querido o la intención evidente de los negociadores, acudiendo para determinarlos a los demás medios hermenéuticos que le brinda el ordenamiento jurídico, entre los cuales se encuentra el sistemático, cuyo objetivo es el de hallar el verdadero sentido de la cláusula o cláusulas controvertidas a través del análisis del sentido y alcance del resto de las cláusulas del convenio[512].

Un problema importante que se plantea a la hora de desarrollar el procedimiento hermenéutico procede de la existencia de actos posteriores a la firma del convenio colectivo que surgen cuando es necesario resolver un determinado conflicto interpretativo o aplicativo a través de procedimientos autónomos de solución, cuya posibilidad viene regulada en el propio texto convencional, como pueden ser la mediación o el arbitraje. Los acuerdos que ponen fin a

---

510 Lo cual viene siendo admitido por la jurisprudencia y doctrina civil respecto de la interpretación de los contratos en general. Así vid. STS (Sala 1ª) 19-11-1965 (A. 5164). De la misma opinión es CANO MATA. *La interpretación de los contratos civiles*. Anuario de Derecho Civil. 1971, pág. 198, seguido por PUIG BRUATU,J.*Fundamentos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 248.

511 SSTS (Sala 1ª) 3-2-1988 (A.588); 19-2-1996 (A. 1412); 28-9-1996 (A.6820); 23-6-1998 (A. 4744); 2-3-1998 (A. 1043); 23-5-1997 (A. 4322);. 24-2-1998 (A. 991).

512 STS (Sala 1ª) 11-3-1996 (A.2417), respecto de la interpretación del contrato, que entendemos aplicable respecto de la exégesis del Convenio. Así lo viene manteniendo también el TS en el ámbito laboral. concretamente en su sentencia de 15-7-1985 (A. 3769) estimó que el convenio colectivo ha de ser interpretado teniendo en cuenta que cada cláusula sólo encuentra la plenitud de su comprensión cuando es contemplada, no de forma aislada y separada del convenio colectivo, sino inserta en la relación jurídica general de la que forma parte, pues cada una en concreto se apoya en las demás y a las demás sirve de apoyo. Posteriormente el TS ha hecho uso del criterio sistemático en sentencias como las de1 26-11-1991 (A. 8272); 9-3-1994 (A. 2219) y 29-6-1999 (A. 5231) en las cuales, lejos de detener sus investigaciones en el sentido literal de la cláusula cuya exégesis se pretende realizar, acude al contenido establecido en otras cláusulas del mismo texto convencional para determinar el sentido de aquélla, concretamente a aquéllas que contenían regulaciones acerca del mismo tema sobre el que versaba su contenido.

aquellos conflictos pueden influir en la consideración del convenio como un todo orgánico, por cuanto, según el art. 91 ET tienen la consideración de convenio colectivo, si se reúnen por quienes los suscriben los requisitos de los arts.87 y 88 ET, claro está, incardinándose en el texto convencional como si hubiesen sido acordados por los negociadores del mismo. De esta manera las actuaciones posteriores, bien de los sujetos colectivos a través de los órganos de solución institucionalizados por ellos en el convenio, o bien de terceros que tengan atribuida dicha facultad de solución, habrán determinado la aparición de un texto convencional diferente del que las partes convinieron originariamente. En estos supuestos ¿a qué texto hemos de atenernos para interpretar sistemáticamente la cláusula oscura cuando se haya producido la alteración del texto de aquélla y, por tanto, del texto del convenio colectivo en general? . Si los comportamientos se hubieran realizado con anterioridad a la estipulación definitiva del contrato se habrían incardinado en el articulado que no estaba todavía conformado, por lo que en la interpretación sistemática habría de tenerse en cuenta el texto definitivo. En cambio, cuando actos posteriores provoquen la alteración del sentido de alguna de las cláusulas, la interpretación de conjunto tendrá como referencia el texto del convenio colectivo, no como aparece en el texto originario, sino tal y como ha quedado conformado tras la aclaración.

Igual consecuencia ha de aplicarse cuando las modificaciones sean introducidas por la Jurisdicción laboral, al llevar a cabo la declaración de nulidad de determinadas cláusulas, bien mediante el procedimiento de impugnación de los convenios colectivos, o el procedimiento individual en el que se aborden cuestiones relativas a su interpretación o mediante el proceso especial en materia de conflictos colectivos. En estos dos últimos supuestos ambos pueden suponer tanto la nulidad de ciertas cláusulas como la necesidad de aplicar principios o normas jurídicas que impliquen alteración de las previsiones inicialmente contempladas en el texto convencional[513]. La consecuencia de todos estos procedimientos es que el texto del convenio colectivo resultará modificado, por lo que habrá de atenderse a éste a la hora de interpretar sistemáticamente sus cláusulas en el entendimiento de que las originarias bien estaban viciadas de nulidad o bien eran ambiguas, habiendo sido concretado su significado mediante la interpretación que ha hecho de ellas el órgano judicial.

---

[513] Sobre esta posibilidad de modificar el convenio colectivo durante su vigencia vid. RIVERO LAMAS, J. *Modificación y revisión de los convenios colectivos*. AA.VV. Problemas actuales de la negociación colectiva. ACARL. 1984, pág. 80.

### 7.6. La naturaleza y objeto del contrato como criterio modulador de interpretaciones "oscuras"

El art. 1286 Cciv. traspone al ámbito de los contratos la aplicación del criterio de interpretación finalista o teleológico[514], estableciendo que si las palabras tuviesen distintas acepciones serán entendidas en aquélla que sea más conforme a la naturaleza y objeto del contrato[515]. Ello significa que la utilización de este criterio hermenéutico resulta útil cuando una determinada expresión pueda tener varios sentidos, debiéndose atender por el intérprete, no tanto a una hipotética intención subjetiva, como al objeto y naturaleza del contrato, debiendo elegir aquélla interpretación que resulte mas acorde con el tipo negocial al que pertenezca aquél y con la finalidad perseguida por los contratantes[516].

El mérito de este artículo, junto con el art. 1284 Cciv., es establecer lo parámetros legales a los que ha de atenderse cuando nos encontremos ante regulaciones que son ambivalentes debido a las expresiones utilizadas por aquellos que las establecieron. En ambos artículos el legislador sólo ha hecho uso de su opción de elegir a qué interpretación se ha de atender en el momento en el que el equívoco del mensaje impide reconducir la exégesis del precepto a la enunciación de la común intención debido a un defecto en los términos de la fórmula utilizada. Cuando el intérprete debe recurrir a criterios hermenéuticos de carácter objetivo que le permitan determinar el significado más adecuado para que produzca efectos, debe tener siempre presente que no ha de alterarse el equilibrio de las contraprestaciones.

Aunque el art. 1286 Cciv. se refiera solamente al supuesto en el que las "palabras" tengan distintas acepciones, la utilización de este criterio debe hacerse extensible a la interpretación de todo lo convenido, es decir, de todas la regulaciones contenidas en la cláusula ambigua, lo cual habrá de llevarse a cabo teniendo siempre presente cuál es la finalidad y la función de la regulación, de manera que la interpretación se adecue al significado reconocible en un determinado ambiente socioeconómico, lo que no lleva a considerar al canon del art. 1286 Cciv. como el más importante de los criterios de interpretación objetiva, debiendo influenciar en todo momento el contenido de los arts. 1284 y 1285 Cciv.[517].

---

514 CASTÁN TOBEÑAS, J. *Derecho Civil español, común y foral*, op. cit. pág. 693; LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código civil...*, op. cit. pág. 1286.

515 Regla de elemental sentido común y que se aplicaría igualmente en la práctica de no haberse insertado en el Código, según PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 245.

516 DÍEZ-PICAZO, L./GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil.* Tecnos. 1999, pág. 83, seguido por PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho civil*, op. cit. pág. 246.

517 A juicio de LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código civil...,* op. cit. pág. 43, el criterio hermenéutico del art. 1286 Cciv. se sitúa a la cabeza de las normas de interpretación objetiva, por cuanto mal podrían ser operativos los criterios de conservación del negocio y de interpretación sistemática si se prescindieran del canon del art. 1286 Cciv.

La utilización de este criterio no resulta de utilidad a la hora de llevar a cabo una labor de exégesis del convenio colectivo, en el sentido de diferenciarlo de figuras afines, porque difícilmente encontraremos supuestos en los que se ponga en tela de juicio su naturaleza (las dudas sólo podrían referirse a su consideración como estatutario o extraestatutario), a diferencia de lo que ocurre con el contrato. Por ello, las cuestiones relativas a la identificación de la naturaleza del convenio, a la hora de proceder a su calificación, se atenúan hasta casi desaparecer por las especiales características que tiene su génesis y que los hacen difícilmente equiparable a cualquier otro contrato que pueda existir. En cambio, mayor importancia puede tener este criterio a la hora de atender a aquélla exégesis que sea más adecuada a la finalidad que buscaron las partes cuando la negociaron. En este sentido creo conveniente poner de manifiesto que dado que las interpretaciones se refieren a concretas estipulaciones contenidas en el texto convencional, la elección de cuál de ellas es más acorde con la finalidad que persiguieron las partes cuando las estipularon no puede venir tanto en relación con la totalidad del convenio colectivo, como en relación con la finalidad de cada una de las concretas regulaciones contenidas en cada una de las cláusulas. Ello ha de ser así, en mi opinión, porque aunque el art. 1286 Cciv. hace mención a que la interpretación acertada es aquella que resulta más acorde con la naturaleza y el objeto del contrato, sin embargo, a lo que verdaderamente se está refiriendo es al hecho de que las palabras sean coherentes con el tipo contractual elegido por las partes, es decir, compraventa, donación, etc, de tal manera que con la exégesis no se llegue a la conclusión de que las partes se encontraban vinculadas por un negocio que no era el que ellas habían querido en un principio.

Sin embargo, cuando de lo que se trata es de interpretar una cláusula de un convenio colectivo la referencia a la finalidad que hace el art. 1286 Cciv. ha de entenderse referida no a la global finalidad que los negociadores persiguieron cuando fijaron el contenido total del texto convencional, sino que resulta más coherente atender a la finalidad que las partes persiguieron cuando crearon la concreta cláusula cuya exégesis se pretende. Los contenidos de un pacto colectivo pueden ser muy dispares entre sí y la finalidad perseguida cuando se regulan determinadas materias nada tiene que ver con la perseguida cuando se abordan otras[518]. En estos supuestos el intérprete debe reconducir el

[518] La STSJ Cataluña (Social) de 7-10-1999 (AS. 3479) se posiciona en esta línea al afirmar que debido al juego de los arts. 3.1,1281,1282,1285 y 1286 Cciv ha de estarse al espíritu o finalidad perseguida por el precepto de cuya aplicación se trate. No es la misma la finalidad que persiguen los negociadores de los convenios colectivos cuando incluyen en sus articulados cláusulas de revisión salarial o cuando incluyen cláusulas constitutivas de derechos como el que tienen los trabajadores en situación de ILT derivada de accidente de trabajo a disfrutar tras el alta médica en virtud del CC prov. de Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y repostería de Navarra, para 1995-1997 (BON 7-1-1998). Las primeras persiguen sostener el poder adquisitivo de los salarios por encima del IPC, cuando menos en el porcentaje acordado en cada caso ( STSJ Cataluña (Social) de 18-10-1993, AS. 4546), en cambio la finalidad del derecho a vacaciones para los trabajadores en situación de ILT es conceder a aquellos que no hayan podido disfrutar de sus vacaciones por causa imputable al trabajo prestado, sea por accidente laboral o por enfermedad profesional la posibilidad de un disfrute alternativo de las misma (STSJ Navarra (Social) de 11-5-1999, AS. 2747).

acuerdo normativo a las específicas situaciones, que a menudo son heterogéneas, de manera que el negocio esté en contacto con los problemas a regular para que, constatando las realidades existentes, el intérprete pueda determinar para qué establecieron las partes dicha regulación y hacer coincidir así una de las interpretaciones posibles con dicha finalidad.

La relación existente entre los artículos 1286, 1284 y 1285 Cciv. determina que la existencia de cláusulas contradictorias dentro del convenio colectivo no produce su anulación, sino que habrán de ser interpretadas en favor del efecto que fuera más coherente con objeto de la regulación y con la finalidad que persiguieron las partes[519].

### 7.7. Los usos o costumbres como criterios hermenéuticos

Entre las reglas hermenéuticas a aplicar a la hora de interpretar el contrato el Código Civil otorga al intérprete la posibilidad de utilizar el elemento consuetudinario a la hora de llevar a cabo su labor. Concretamente el art. 1287 Cciv. establece expresamente que "*el uso o la costumbre del país se tendrán en cuenta para interpretar las ambigüedades de los contratos, supliendo en éstos la omisión de cláusulas que de ordinario suelen establecerse*". Observando con detenimiento la regulación contenida en este artículo nos encontramos que en el mismo se contiene un ejemplo de la dualidad de funciones que estas normas consuetudinarias pueden desempeñar en nuestro ordenamiento. Por un lado, una función interpretativa, cuando se les confiere virtualidad para interpretar las ambigüedades de los contratos, y otra integradora, al permitir que se suplan mediante los usos y costumbres las lagunas que existan en la regulación contractual[520].

De estas dos funciones, sólo la interpretativa habrá de ser objeto de nuestro estudio, pues la función de integración que los usos y costumbres llevan a cabo se conecta con el carácter de fuente del Derecho que el art. 1.3 Cciv.

---

519 Esta es una regla que LÓPEZ LÓPEZ, A. M. últ. op. cit. pág. 42, mantiene respecto de la interpretación de los contratos y que entendemos vigente también para la exégesis de los convenios colectivos, en los que la interpretación debe intentar siempre conservar lo pactado, procurando evitar que se declare la nulidad de las cláusulas, ya que presumiblemente el objetivo de las partes fue obligarse en algún sentido, salvo que se llegue a la conclusión de que lo que se deduce de lo pactado no es acorde con su voluntad real.

520 La doctrina distingue entre dos tipos de usos, atendiendo a su consideración o no de fuente del Derecho. Por un lado, se habla de uso jurídico normativo, como aquél que se equipara a la costumbre y que por tanto, es fuente del Derecho, para diferenciarlo del uso jurídico interpretativo, cuya función es la de interpretar el sentido que poseen las declaraciones de voluntad de las partes en un negocio jurídico. Ejemplo paradigmático de esta clase de uso es el contenido en el art. 1287 Cciv. Para una mayor aproximación al concepto de costumbre interpretativa y usos interpretativos y la diferenciación de éstos respecto de los usos normativos vid. ALBALADEJO, M. *Derecho Civil*. Tomo I,vol.I. Bosch.Barcelona. 1991, págs. 105 y 109-111.; DÍEZ PICAZO, L. /GULLÓN, A. *Instituciones de Derecho Civil*.Vol. I/1. Tecnos. 1998, pág. 84; LACRUZ BERDEJO,J.L. *Nociones de Derecho Civil patrimonial*. Dykinson. 1999, pág. 41; SERRANO ALONSO, E. *Introducción al Derecho Civil*. Edisofer. Madrid. 1999, pág. 91.

otorga al uso y a la costumbre, permitiéndose, según el art. 1287 Cciv. que actúen en defecto de regulación por las partes, dado su carácter supletorio, cuestiones éstas sobre las que no vamos a detenernos por exceder del objeto de nuestro estudio.

Centrándonos en la consideración de la costumbre y del uso como elementos interpretativos hay que poner de manifiesto que ambos pueden ser utilizados para interpretar las declaraciones negociales de voluntad contenidas en los convenios colectivos. Esta condición que el art. 1287 Cciv. confiere a los usos y costumbres como elementos que van a permitir al intérprete determinar la verdadera intención de las partes en el momento de concluir tanto un contrato como un convenio colectivo ha sido escasamente analizada por parte de la doctrina y de la jurisprudencia, más preocupados en delimitar su carácter de fuentes del ordenamiento jurídico.

Tanto el Código Civil como la LET delimitan el concepto de usos y costumbres cuando proceden a configurarlos como fuentes del ordenamiento, pero mientras que el art. 1.3 Cciv. admite un concepto amplio de éstos, de manera que tanto la costumbre como los usos jurídicos que no sean meramente interpretativos de una declaración de voluntad son fuentes del ordenamiento jurídico español (art. 1, párrafos 1º y 3º Cciv.), sin embargo el art. 3.1 ET adopta un concepto estricto, confiriendo el carácter de fuente del ordenamiento laboral solamente a los usos y costumbres locales y profesionales, de manera que no cualquier costumbre podrá ser aplicada en defecto de regulación escrita, sino solamente aquélla que reúna las características señaladas. Se produce, por tanto, una diferencia entre ambos ordenamientos a la hora de conferir el tratamiento de fuente del Derecho a la costumbre y al uso, siendo de ámbito más estricto los que han de ser aplicados al campo de los laboral. Aún cuando nosotros no nos vamos a referir a los usos y costumbres profesionales en cuanto fuentes del Derecho[521], sino en cuanto datos a tener en cuenta a la hora de llevar a cabo la determinación del contenido de aquellas cláusulas convencionales de difícil interpretación, consideramos que aún ejerciendo esta función las características predicables de los usos y costumbres deben ser las mismas en ambos supuestos.

La constatación de la diferencia citada entre el concepto de usos y costumbres en el ordenamiento civil y en el laboral, nos lleva a considerar como más acertado, teniendo en cuenta la especialidad que se predica de este último, que la aplicación de las reglas hermenéuticas del art. 1287 Cciv. se haga teniendo en cuenta las características de profesionalidad y referencia a la localidad que el ordenamiento jurídico laboral establece como determinantes para que

[521] Como ya hemos dicho, el uso interpretativo no es fuente del Derecho porque el art. 3.1 Cciv. lo determina expresamente al equiparar a la costumbre solamente los usos que no sean meramente declarativos de una declaración de voluntad, que son precisamente los citados en la primera parte del art. 1287 Cciv.

los usos y costumbres produzcan efectos en dicho ámbito[522], teniendo siempre presente, no obstante, que la regulación del Título preliminar del Código Civil, y por tanto, la regulación que el art. 1.3 de dicho cuerpo legal lleva a cabo de los usos y costumbres, resulta supletoria del art. 3 ET, y por tanto, de la regulación que el apdo. 1,3 del mismo contiene de aquéllos, por lo que a ella nos ceñiremos en defecto de regulación laboral. Las ambigüedades que los convenios colectivos puedan contener en su articulado pueden ser solventados teniendo en cuenta los usos y costumbres locales y profesionales que se apliquen en el ámbito en el que se plantee el conflicto interpretativo.

Actualmente carece de virtualidad la diferenciación entre usos y costumbres, ya que ambos términos son utilizados indistintamente en la legislación, tanto civil (art. 1.3.d Cciv.)[523], como laboral (arts. 3.1.d, 3.4, 20.2, 29.1 ET)[524]. La costumbre se ha definido como "la norma jurídica elaborada por la conciencia social mediante la repetición de actos realizada con intención jurídica"[525], o como norma creada e impuesta por el uso social mediante la reiteración a lo largo del tiempo de conductas o comportamientos[526]. En cambio los usos son el modo de proceder en el mundo de los negocios[527]. Se ha de tratar en ambos casos de conductas, de actos externos, que de manera uniforme y general, duradera y constante, se lleven a cabo en el lugar en el que se aplican[528]. Además, ha de existir por parte de trabajadores y empresarios una opi-

---

522 ALONSO OLEA, M./ CASAS BAAMONDE, M. E. *Validez, impugnación, aplicación e interpretación del convenio colectivo*. REDT nº. 100, ponen de relieve la importancia que tiene la referencia del art. 1287 Cciv. a los usos y costumbres si se ponen en relación con la profesionalidad del uso del art. 3.1.d ET.

523 Aún existiendo una equiparación entre ambos, no hay que olvidar que existe entre ellos una diferencia fundamental: la falta de "opinio iuris" en el uso, lo que conlleva la innecesariedad de que se practiquen con la convicción de que se está practicando una norma, según opina LACRUZ BERDEJO, J.L. *Nociones de Derecho civil patrimonial*, op. cit. pág. 41. Para DÍEZ PICAZO, J.L./GULLÓN, A. *Sistema de Derecho civil,* op. cit. pág. 133, dicha inexistencia no conlleva grandes consecuencias a la hora de entender al uso como fuente del derecho por cuanto la "opinio iuris" no es un requisito constitutivo de la costumbre, de manera que la única diferencia que puede existir entre ambos es que el valor normativo del uso se lo da la propia ley cuando se remite a él para que regule determinadas materias, mientras que la costumbre es una fuente de derecho directa e independiente. No obstante, algún autor ha manifestado la incertidumbre que la redacción del art. 1.3 Cciv. plantea, no sabiéndose a ciencia cierta si en realidad costumbre y uso son conceptos equivalentes. En este sentido vid. ALARCÓN CARACUEL, M. R. *La aplicación del Derecho del Trabajo.* REDT nº 100, pág. 233.

524 SEMPERE NAVARRO, A. *Notas sobre la costumbre laboral*. REDT 10/1982, pág. 213.

525 STS (Sala 1ª) 18-4-1951 (A. 1308).

526 PALOMEQUE LÓPEZ, M. C./ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. 1998, pág. 198. Más específicamente, en la ya clásica definición BORRAJO DACRUZ,E. *Introducción al Derecho español del Trabajo.* 4ª ed. Tecnos. Madrid. 1975, pág. 43, la costumbre laboral ha sido definida como "norma jurídica creada por la práctica repetida, uniforme y constante de los sujetos del Derecho del Trabajo al relacionarse entre sí, y que es aceptada expresa o tácitamente por el Estado y los demás entes capaces de establecer normas escritas".

527 ALBALADEJO, M. *Derecho Civil*. Barcelona. 1992, pág. 109. Pueden diferenciarse varios tipos de usos según la función que desempeñen. Por un lado podemos encontrarnos con usos jurídicos, que son simples datos o elementos de una descripción normativa que pertenecen por tanto a otra norma jurídica diferente; usos normativos, cuando el uso se adopta como norma, siendo fuente del derecho, y usos interpretativos, de los que ya hemos hablado que no sirven para regular un caso, sino como datos de hecho adecuados para conocer la voluntad del sujeto y aplicar entonces la regulación pertinente.

528 Sobre estos requisitos que ha de contener la costumbre en general vid. ALBALADEJO, M. *Derecho Civil* I, vol.1. Barcelona. 1991, págs. 97 y 98, según el cual, el uso que da lugar a la costumbre debe consistir en una identidad esencial de los actos, al menos en la parte de los mismos en los que llegará a crear el uso (uniformidad), debiendo ser practicado por una mayoría o núcleo decisivos, y no por individuos aislados (generalidad), durante cierto período de tiempo para que pueda considerarse la existencia de una regla estable y consolidada (duración) y mediante una repetición continua de los actos, no hallándose interrumpida por períodos en los que en el puesto de los actos se realicen otros (constancia).

nio iuris, es decir, una conciencia de regular jurídicamente de aquélla manera el punto de que se trate[529].

Los usos y costumbres han de estar referidos a un ámbito territorial determinado. Así, el art. 1287 Cciv. determina que el uso y la costumbre habrán de referirse al país. La doctrina civilista no es unánime a la hora de determinar qué ha de entenderse por país y aunque la postura mayoritaria se inclina por referirlos a aquéllos que existan en el lugar de celebración del contrato, sin embargo, no es una cuestión resuelta[530]. En cambio en el ámbito laboral el art. 3 ET se refiere expresamente a usos y costumbres "locales", lo que según la doctrina determina la necesidad de atender a los usos y costumbres profesionales del lugar en el que se quieran aplicar[531], de manera que se aplicarán aquéllos que sean efectivamente observados en el lugar donde se desarrolla la actividad[532]. En caso de discrepancia entre el lugar de la celebración del contrato y el de prestación de los servicios, la doctrina se inclina por resolver la controversia a favor de este último[533].

Los usos y costumbres habrán de ser además de locales, profesionales, lo que determina la invalidez de aquéllos que no se refieran a una determinada rama de producción o a un determinado oficio o profesión[534]. Ello condi-

---

529 Según SEMPERE NAVARRO, A. *Notas sobre la costumbre laboral*, op. cit. pág. 204, al no existir una convicción psicológica en la colectividad en virtud de la cual el comportamiento acostumbrado ha pasado a ser jurídicamente estable, los actos que encierran mera benevolencia, tolerancia o cortesía no crean Derecho consuetudinario. Esta "opinio iuris" es lo que diferencia a la costumbre de los meros usos, en los que existe repetición de conductas pero no conciencia de que con ellos las partes se estén obligando para el futuro. Como ejemplo de la importancia de la opinio iuris a la hora de constituirse una costumbre en el ámbito laboral, vid. STSJ Baleares de 17-12-1998 (AS. 1998).

530 En el ordenamiento jurídico italiano no existe sin embargo este problema, por cuanto el propio Código Civil, en su art. 1368, confiere virtualidad a la costumbre que se practica en el lugar en el que el contrato se ha concluido. Concretamente establece que "le clausole ambigue s'interpretano secondo ciò che si practica generalmente nel luogo in cui il contratto è stato concluso". En nuestra doctrina también se han decantado por el lugar de celebración LASARTE, C. *Curso de* Derecho Civil patrimonial. Tecnos. 1995,pág. 349; DÍEZ PICAZO, L./GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil.* 1999, pág. 84; PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 250. Matizadamente CASTAN TOBEÑAS, J. *Derecho civil español, común y foral,* op. cit. pág. 695, aunque se inclina por atender al lugar de celebración del contrato, opina que no cabe establecer una regla absoluta, siendo decisivas las circunstancias del caso. En cambio LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código Civil...,* op. cit. pág. 51, opta por entender que nos encontramos ante un hipotético conflicto de costumbres, por lo que aplica de forma analógica la norma de conflicto sobre obligaciones contractuales contenida en el art. 10.5 Cciv., aunque no íntegramente, pues excluye los criterios de la sumisión expresa y la costumbre local común.

531 ALONSO OLEA, M. / CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo.* 1998, pág. 758. La exigencia de la localidad es excesiva a juicio de ALARCÓN CARACUEL, M. R. *Aplicación del Derecho del trabajo.* REDT 100, pág. 233, por cuanto la exigencia del carácter local ya desapareció del Código civil y porque en un mercado de trabajo tan intercomunicado como el actual lo lógico es que la costumbre profesional supere ampliamente el marco de la localidad.

532 Coincidimos con SEMPERE NAVARRO, A.V. *Notas sobre la costumbre laboral*, op. cit. pág. 209, en la innecesariedad de que su uso sea exclusivo y específico de la demarcación territorial. Según este autor, siguiendo a ALBALADEJO, M. *Derecho Civil*. Tomo I. Bosch. Barcelona. 1990, pág. 103, la razón por la que se le confiera a éstos la posibilidad de llevar a cabo la regulación de una determinada situación estriba en el hecho de que sea practicada por la comunidad cuya convivencia regula.

533 SEMPERE NAVARRO, A. V. *Notas sobre la costumbre laboral*, op. cit. pág. 209 y PALOMEQUE LÓPEZ, M. /ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. 1998, pág. 199.

534 La costumbre aplicada no puede ser, según SEMPERE NAVARRO, A. *Notas sobre la costumbre laboral,* op. cit. pág. 210, siguiendo a DE CASTRO, una cualquiera de la localidad, sino aquélla reguladora de una determinada actividad porque sólo así pueden conciliarse con la "especial naturaleza de los trabajos" propios de cada profesión (STS (4ª) 19-10-1939 -A.336-).

ciona que a la hora de acudir a ellos para concretar lo querido por las partes se habrá de atender a aquéllos usos y costumbres que sean aplicables en el sector o subsector de actividad que regula el convenio colectivo, si éste es de sector o de franja, respectivamente, o en el ámbito profesional al que se refiera la empresa, si es empresarial. Por otra parte, la utilización de estas prácticas habituales y reiteradas como criterios hermenéuticos sólo será posible si no son contrarias a la moral y al orden público y siempre que no sean contrarias a la regulación legal[535], debiendo ser probadas por quienes las aleguen[536].

Volviendo a la utilización del lugar de prestación de los servicios, su consideración como punto de referencia a tomar a la hora de concretar los usos y costumbres profesionales en el caso de que se necesiten como métodos de interpretación es algo más problemática cuando el objeto de la interpretación es un convenio colectivo. En este supuesto se nos plantea la duda de determinar a qué concretos usos y costumbres ha de acudir el intérprete. En principio debe acudir a los usos profesionales o a las costumbres que se apliquen en el ámbito profesional en el que se desarrolle la actividad llevada a cabo por el trabajador comprendido dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo que se interpreta. Pero ¿qué ocurre cuando el convenio colectivo es sectorial?, ya que en este caso puede darse la paradoja de que una misma cláusula pueda ser interpretada de diferente forma si es conocida por exégetas diferentes, según el lugar en el que se produzca el conflicto. En nuestra opinión, la respuesta podríamos encontrarla si indagamos acerca de la finalidad que tiene el que el Código Civil haya incluido estos dos aspectos como datos a tener en cuenta cuando se haya de interpretar un contrato.

Como ya hemos venido repitiendo, los usos del art. 1287 Cciv. no son fuentes del Derecho, pues la ley no remite a ellos para regular el caso, sino que son meros datos de hecho adecuados para conocer la voluntad del sujeto y aplicar, entonces, la regulación pertinente[537]. Al ser datos que permiten cono-

---

535 Requisitos exigidos por el art. 3.1 Cciv. en relación con la costumbre en general, aplicables por tanto al ámbito laboral en virtud, como ya dijimos, del carácter supletorio de aquél respecto del art. 3.1.d ET. El ordenamiento jurídico español sólo admite la costumbre "extra legem" o "praeter legem", es decir, la costumbre fuera de la ley que regula situaciones sobre las que la ley guarda silencio, ejerciendo así su función de supletoriedad respecto de aquélla. En cambio, no es admitida la costumbre "contra legem" en cuanto que su regulación entra en contradicción con lo que establece la ley. Estos tipos de costumbres tampoco son admitidas en el ordenamiento laboral. Concretamente la STS (4ª) de 23-12-1991 (A.9097) aborda esta cuestión. Concretamente determina la inaplicación de la costumbre que se venía practicando en la empresa porque entra en contradicción con lo regulado en el convenio colectivo aplicable, determinando que en modo alguno dichas prácticas reiteradas podrían erigirse en fuente del Derecho, ya que no lo son las costumbres "contra legem".En el mismo sentido se pronuncia la STSJ Cataluña de 3-9-1998 (AS. 2934).

536 STS (4ª) 12-2-1991 (A. 829); SSTSJ Cataluña de 18-5-1995 (AS.1978) y Comunidad Valenciana 29-5-1996 (AS.1615). Exigencia que se deriva, una vez más, de la consideración de la costumbre como fuente del Derecho, siendo necesario demostrar la existencia real de la norma jurídica consuetudinaria para que conste que rige y está presente y para ello hay que probar el hecho de que esa costumbre se practica efectivamente. Dicha exigencia también ha de entenderse predicable de los usos, en cuanto que el art. 11.3.2 Cciv. lo equipara, como dijimos, a la costumbre, también por tanto en lo relativo a su prueba. En este sentido ALBALADEJO, M. *Derecho Civil*. Tomo I. 1992. Bosch.Barcelona, pág. 110. También contemplan la necesidad de acreditar la existencia y vigencia del uso propuesto LACRUZ BERDEJO, J. *Elementos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 301; PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos...,* op. cit. pág. 250; DÍEZ PICAZO, J. / GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil.* 1999, op. cit. pág. 84.

537 ALBALADEJO, M. *Derecho Civil,* op. cit.1992, pág. 111. Igualmente, refiriéndose al ámbito laboral vid. CAMPS RUIZ, M. AA. VV. *Derecho del Trabajo. Fuentes y contrato individual.* Tirant Loblanch.2000, pág. 205.

cer tanto el modo normal de proceder en los negocios (usos), como las prácticas repetidas de una determinada conducta ante una situación determinada (costumbre), ello es útil cuando ha de interpretarse lo que han querido la partes del contrato de trabajo porque son ambas partes personalmente las que contratan y las que conocen y quieren que se les aplique un determinado uso o costumbre que existe en el ámbito profesional en el que se desarrolle la actividad a la que se refiera el citado contrato de trabajo. Por eso los autores consideran que ha de atenderse a la localidad en la que el trabajador desempeña su actividad, porque es en ella en la que la costumbre se ha forjado, en la que se desarrolla y en la que es más fácilmente reconocida por ambas partes, por lo que podrán ser útiles en caso de que las cláusulas no sean tan claras como se deseaba cuando se establecieron. Pero cuando de lo que se trata es de interpretar cláusulas oscuras o ambiguas contenidas en un convenio colectivo, se plantea la dificultad añadida de que en éstos, las partes concertantes no siempre coinciden con aquéllos a los que se va a aplicar la regulación, como ocurre por ejemplo en los convenio colectivos de ámbito estatal, que afectan a una pluralidad de trabajadores y empresarios localizados en otras tantas localidades, cada una de ellas con sus propios usos y costumbres. Debido a esta realidad, es poco probable que los negociadores puedan conocerlas al tiempo de negociar el convenio colectivo por lo que surge la duda sobre su virtualidad a la hora de utilizarlas como criterios de interpretación que han de contribuir a determinar la claridad de sus cláusulas.

En nuestra opinión habría que diferenciar entre convenios colectivos estatales y de empresa o de ámbitos geográficos reducidos, como pueden ser los provinciales. La utilización de las actuaciones reiteradas que se vienen produciendo a lo largo del tiempo en una localidad tienen virtualidad práctica a la hora de llevar a cabo la exégesis de convenios colectivos de empresa o de aquéllos que se refieran a un ámbito geográfico inferior, como puede ser uno provincial, por cuanto en estos casos existe una relación entre lo estipulado y la realidad social y económica en la que la costumbre o el uso tienen su razón de ser. En estos supuestos sí es probable que los negociadores conozcan las prácticas habituales que se llevan a cabo en la concreta localidad a la que pertenece la empresa.

La utilización de éstas también podría tenerse en consideración a la hora de interpretar convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación pertenezca a un espacio que, aunque superior al de empresa, sea, sin embargo, reducido, como podrían ser los provinciales. En estos casos, la proximidad de los negociadores del lugar en el que se aplican los usos y costumbres profesionales podría determinar el conocimiento y la conciencia de que los mismos se aplican en las localidades en donde resulta de aplicación el convenio colectivo. No obstante, en este supuesto, la utilización de estos criterios de interpretación ha de hacerse de forma muy restringida por cuanto es posible que las costumbres varíen de unas localidades a otras y sea imposible determinar a cuál de ellas atendieron los negociadores del pacto colectivo.

Mayores dificultades podemos encontramos a la hora de utilizar el art. 1287 Cciv. como criterio de interpretación de un convenio de ámbito estatal. Al no existir equiparación entre quienes lo negocian y aquéllos a los que se pretenden aplicar las prácticas consuetudinarias, no existe en los negociadores una conciencia de utilizarlas, por lo que no se puede presumir que estuvieran en su mente cuando fijaron las estipulaciones convencionales, razón por la que entendemos que no pueden ser tenidas en cuenta como elementos de determinación de su voluntad.

Por último puede plantearse si tienen alguna virtualidad interpretativa los usos de empresa a la hora de determinar el contenido de una cláusula de un convenio colectivo. Por usos o prácticas de empresa ha de entenderse aquéllos hábitos o costumbres realizados en el ámbito empresarial, tácitamente consentidos por el empresario en beneficio de un grupo de trabajadores o de todo el personal de la empresa, que pueden haber surgido por la propia iniciativa del empresario o por iniciativa de los trabajadores sin oposición empresarial y cuya prolongación en el tiempo acompañada de su práctica efectiva es fuerte indicio en favor de la voluntad consciente, aunque sea implícita, del empresario[538]. No constituyen fuente del Derecho del Trabajo porque al no trascender del ámbito de la empresa en la que se producen no pueden considerarse como locales[539].

Pero el hecho de que no puedan ser alegados en defecto de regulación legal, convencional o contractual, como si de una verdadera costumbre se tratase, no quita para que puedan ser utilizados como criterios de interpretación de las declaraciones de voluntad contenidas en los contratos de trabajo, por cuanto que tanto el empresario como los trabajadores las conocen y los aplican de forma efectiva en la empresa[540]. En relación con los convenios colectivos, dado que los mismos también contienen declaraciones de voluntad, también considero posible su utilización. La circunstancia de que son prácticas

---

538 BEJARANO HERNÁNDEZ, A. *Usos de empresa y pactos colectivos informales mejorativos de condiciones de trabajo. A vueltas sobre la eficacia jurídica de los mismos*. RL II/1999, pág. 141.

539 La naturaleza de los usos o prácticas de empresa como fuentes del derecho es uno de los puntos más controvertidos del panorama laboral, sobre todo en relación con las condiciones más beneficiosas. Existen varias líneas doctrinales y jurisprudenciales al respecto, que se mueven tanto en la opinión de que no son fuente del Derecho, sino potenciales condiciones más beneficiosas incorporadas a los contratos de trabajo de todos los trabajadores a los que se les apliquen (SALA FRANCO,T. *Derecho del Trabajo*. Tirant Loblanch. Valencia 1996,pág. 181), como en la consideración de los mismos como fuente del derecho equiparados a los usos y costumbres locales y profesionales (STS 8-3-1984 (Ar. 1535) y STSJ Galicia 16-3-1995 (AS. 972), o en su consideración como un "tertius genus", que vendría a ser una especie de híbrido que tendría cuerpo de fuente de obligaciones y alma de fuente del Derecho (BEJARANO HERNÁNDEZ,A. *Usos de empresa y pactos colectivos informales...,* op. cit. pág. 146).

540 La consideración de los usos de empresa como elementos de interpretación también es admitida por SEMPERE NAVARRO, A. *Notas sobre la costumbre laboral*, op. cit. pág. 213; ALONSO OLEA, M. /CASAS BAAMONDE, M.E. *Derecho del trabajo*. Civitas. 1998, pág. 760; CAMPS RUIZ, L. M. AA.VV. *Derecho del Trabajo,* op. cit. pág. 205. Según estos autores dichos usos podrían obligar a la incorporación de su contenido al contrato de trabajo cuando constituyeran condición más beneficiosa. Para ALARCÓN CARACUEL, M.R. *Aplicación del Derecho del Trabajo...,* op. cit., si se entendiera que los usos de empresa son los que menciona el art. 3.1.d) ET como "usos" podría ponerse fin a las dudas interpretativas que generan, sobre todo en relación con la condición más beneficiosa.

empleadas en empresas concretas es determinante a la hora de decantarnos por su utilización cuando las cláusulas oscuras pertenezcan a convenios de empresa, porque previsiblemente los representantes de los trabajadores y el empresario habrán negociado conociendo dichos usos y teniéndolos presentes en la negociación.

Mayores dificultades plantea su utilización cuando lo que se quiere interpretar es un convenio de sector o de ámbito superior a la empresa. Si tenemos presente que la finalidad de que el art. 1287 Cciv prevea la utilización de los usos y costumbres como medios de interpretación consiste, como ya dijimos, en que las partes previsiblemente los tuvieron en cuenta en su negociación, podremos llegar a la conclusión de que difícilmente los negociadores de los de sector o de ámbito superior a la empresa pudieron tener en cuenta los usos que se vinieran aplicando en todas la empresas del ámbito al que se refiere el concreto convenio colectivo. Presumiblemente no pudieron tenerlas en cuenta, por lo que no podrán ser utilizados para indagar sobre la voluntad real de las partes en el momento de la negociación. Si por cualquier otro medio se demuestra que ello fue realmente así y que las conocían, podrán utilizarse como criterios hermenéuticos, pero consideramos que ello es poco probable en la práctica porque el que alegue el uso de empresa habrá de demostrar que los negociadores del convenio colectivo sectorial o de ámbito superior de empresa conocían todos los usos de empresa de todas las empresas del ámbito regulado.

### 7.8. Criterios a seguir en la interpretación de cláusulas oscuras

En los arts. 1288 y 1289 el Código Civil consagra unas reglas complementarias de las de interpretación, que más que a fijar el sentido de las declaraciones de voluntad, van dirigidas a solucionar los supuestos en los que la interpretación no haya permitido determinar la voluntad de las partes.

El art. 1288 Cciv. no entra en juego cuando una cláusula convencional ha de ser interpretada, sino cuando una vez utilizados los criterios legales hermenéuticos, y por supuesto, las reglas de la lógica, no es unívoco el resultado obtenido sino que origina varios en análogo grado de credibilidad[541]. Este artículo no impone una sanción a la parte que causó la oscuridad de una de las cláusulas del contrato, o del convenio colectivo, sino que tan sólo contiene un criterio hermenéutico aplicable cuando no existe posibilidad de aplicar criterios subjetivos para determinar la voluntad de las partes o cuando, utilizados, no ha podido desentrañarse cuál ha sido ésta. La cláusula oscura, pese a su oscuridad, deberá seguir siendo aplicada[542].

---

[541] STS (Sala 1ª) 27-9-1996 (A. 6644).

[542] STS (Sala 1ª) 31-10-1996 (A.7729).

Pero, ¿qué ha de entenderse por "*la parte que causó la oscuridad*"? En el ámbito de la exégesis contractual se barajan dos posibilidades: será la parte que o bien redactó la cláusula oscura o bien que influyó para que se redactara en unos términos determinados. En el primero de los casos, sólo cuando la cláusula fue redactada por una sola de las partes, sin tener en cuenta las consideraciones de la otra, dicha parte se entenderá que fue la causante de la oscuridad. No así si la cláusula fue redactada por ambas, o por una sola de ellas, pero influida por la otra. En estos dos últimos supuestos, la redacción ha de entenderse hecha por ambas partes conjuntamente. Sin embargo, si la cláusula fue redactada por una parte pero influida por la otra, la parte instigadora de la oscuridad es la que se entiende que la ha ocasionado[543]. No obstante la aplicación de este criterio es de difícil encaje en el ámbito de la exégesis del convenio colectivo si tenemos en cuenta que sus cláusulas son redactadas por la comisión negociadora y que de ella forman parte ambas partes, de manera que resultará casi imposible que sólo una de ellas redacte aquéllas o que influya en la otra parte para hacerlo de una manera determinada[544]. Aún cuando es una de las partes la que entrega una propuesta de negociación a otra, no puede entenderse que ésta sea la redactora del texto convencional por cuanto dicha propuesta es alterada posteriormente en el curso de las negociaciones, dando lugar al texto definitivo, en cuya redacción habrán participado las dos partes negociadoras. Por tanto, la oscuridad de ciertas cláusulas no podrá ser imputada a ninguna de las partes, a no ser que una de ellas demuestre que la misma fue redactada con dicho tenor por deseo expreso de la parte contraria. Para comprobar la veracidad de dicha afirmación se deberán tener en cuenta las actas que se levantan en cada sesión en las que se compruebe con toda claridad que la redacción de la cláusula controvertida fue determinada por una sola de las partes. Sólo en dicho supuesto podrá entenderse que ha ocasionado la oscuridad, y por tanto, la interpretación será la contraria a sus intereses.

Como podemos observar, el criterio hermenéutico del art. 1288 es uno de los últimos recursos a los que se puede acudir, de manera que ante la oscuridad de una cláusula el Código Civil impone al interprete la obligación de escoger una interpretación determinada: aquella que no corresponda con la que favorecería a la parte que causó la oscuridad. Sin embargo, ello no significa que se deba escoger la interpretación que favorezca a la otra parte, ya que el art. 1288 Cciv, sólo señala cuál de las interpretaciones posibles no debe escoger, pero se abstiene de señalar cuál debe ser la correcta. Siempre ha de tenerse presente que la interpretación correcta será la que coincida con la naturaleza y objeto del contrato, según establece el art. 1286 Cciv[545].

---

543 Así parece entenderlo el TS (Sala 1ª), en sentencia 21-4-1998 (A.2510), que aplica el art. 1288 Cciv. tanto al redactor como al instigador de la cláusula oscura. También en esta línea LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código civil...,* op. cit. pág. 53. Para LACRUZ BERDEJO, J. *Elementos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 293, en cambio, la interpretación irá contra quien aporte la cláusula.

544 También ha manifestado reticencias en torno a la aplicabilidad de este artículo al convenio colectivo, IGLESIAS CABERO, M. *La interpretación del convenio colectivo*, op. cit. pág. 87.

545 En esta línea, vid a LÓPEZ LÓPEZ, A.M.*Comentarios al Código civil...,* op. cit. pág. 53.

Al no ser la regla del art. 1288 Cciv rígida ni absoluta, para su aplicación han de tenerse en cuenta las circunstancias especiales de cada regulación convencional y si de sus términos cabe deducir conclusiones suficientes que disipen la posible oscuridad que presenten[546]. Su aplicación tampoco es automática, de manera que no basta con que exista una cláusula oscura. Si se demuestra que la parte, empresarial o laboral, que alega la oscuridad entendió la declaración de voluntad contenida en la misma no podrá alegarse dicho artículo por cuanto no existe oscuridad[547], al entenderse que ambas partes estuvieron de acuerdo con la estipulación de dicha cláusula.

### 7.9. Las cláusulas de imposible interpretación: el cierre del sistema interpretativo

El Código Civil dedica el art. 1289 a establecer los criterios aplicables cuando las dudas no pueden resolverse con las reglas hermenéuticas de los artículos precedentes[548], aplicándose, por tanto, en defecto de cualquier otro criterio interpretativo[549]. Por ello, cuando la interpretación no alcanza su objetivo, el citado artículo contiene una cláusula de cierre, distinguiendo según las dudas recaigan sobre elementos accidentales[550] o sobre el objeto principal del contrato.

La aplicación de esta cláusula de cierre en el ámbito de la interpretación de los convenios colectivos determina que si el intérprete no ha podido determinar por otros medios la voluntad común de los negociadores las dudas deben resolverse en favor de la mayor reciprocidad de intereses[551]. Se estaría imponiendo a aquél la obligación de escoger de entre las interpretaciones dudosas posibles, la posición intermedia, entre la superior que sostendría la parte empresarial y la inferior de la parte laboral, o viceversa. Pero el intérprete no podrá refundir el contenido convencional según sus puntos de vista personales, olvidando lo que las partes han querido.

Sin embargo, el problema precisamente está en el hecho de que porque no se conoce lo que éstas quisieron al contratar es por lo que se aplica este artículo 1289 Cciv, con la consecuencia de que el intérprete otorga una ventaja a una de las partes en perjuicio de la otra, con el intento de establecer la com-

---

546 STS (Sala 1ª) 17-10-1998 (ref. nº. 108. Actualidad Civil 5/1999).

547 DÍEZ PICAZO, J. /GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil*.1999, op. cit. pág. 84.

548 SSTS (Sala 1ª) 23-7-1997 (A.5808); 20-7-1996 (A.5804). Se imponen, por tanto, dos condiciones: que existan dudas y que no puedan resolverse por las normas precedentes.

549 SSTS (Sala 1ª) 29-10-1996 (A.7485); 11-4-1996 (A.2917).

550 LASARTE, C. últ. op. pág. 350, advierte que el término "circunstancias accidentales del contrato" no ha de ser equiparado a los elementos accidentales del contrato, sino a extremos o detalles del mismo que no afecten a su eficacia, como por ejemplo, el lugar de entrega de la cosa.

551 ALONSO OLEA, M. /CASA BAAMONDE, M. E. *Validez, impugnación, aplicación e interpretación del convenio colectivo*. REDT nº.100, pág. 1596, excluyen la aplicabilidad de este criterio hermenéutico respecto del convenio colectivo debido al carácter normativo de éste.

pensación y equilibrio de intereses entre las mismas[552]. Se opta por buscar la mayor reciprocidad de intereses, que como sabemos es el fin de toda interpretación, en aquéllos supuestos en los que no es posible sostener ninguna de las razones de los estipulantes como coherente y afín a la voluntad común de los mismos, y en los que no puede ser imputado el defecto inicial de redacción a ninguno de ellos. Por tanto, debido a que los criterios hermenéuticos no le han proporcionado otros elementos de juicio, se está encargando al intérprete la misión de que actúe como un árbitro que dirima la controversia sopesando los razonamientos de ambas partes, debiendo actuar con cierta imparcialidad a la hora de decidir qué interpretación confiere mayores dosis de reciprocidad. Es ésta posibilidad que el Código civil atribuye para poner en relación las prestaciones y contraprestaciones que los negociadores acordaron cuando negociaron el convenio colectivo y deducir por medio de ello cuál es el contenido de la cláusula, la que pone de manifiesto la dificultad de aplicar el art. 1289 Cciv. Y ello por que la reconstrucción del significado del acuerdo colectivo pasa por sustituir la racionalidad de las partes, que no ha podido ser determinada, por la racionalidad del intérprete, en un intento de reconducirlo hacia una coherencia interna de la que carece.

Esta reconstrucción, no contará con más elementos que las declaraciones contrapuestas de los negociadores, porque los demás criterios hermenéuticos se han demostrado ineficaces a la hora de determinar la verdadera voluntad de ambas partes. Sería grave que en el proceso de reconstrucción se llegaran a conclusiones que penetraran en las regulaciones de las condiciones de trabajo, imponiendo obligaciones a los trabajadores incluidos dentro del ámbito del convenio colectivo con las que sus representantes ni siquiera contaron, pero que son libremente elegidas por el intérprete en nombre de la racionalidad[553]. Acogiéndome a estos razonamientos estimo oportuno que el criterio del art. 1289.1 Cciv. sea utilizado en sus justos términos, no como un medio que permita la intromisión del intérprete en la esfera de los negociadores, bajo la justificación de su papel de corrector de las deficiencias convencionales, sino como el artífice que hace posible conjugar la libertad de regulación con la necesidad de comprender las manifestaciones. En definitiva, lo que ha de perseguirse es que ante cláusulas poco claras, que admiten varias interpretaciones o vario sentidos, la hermenéutica busque aquélla que permita tanto que los intereses de los negociadores estén equilibrados, como que las consecuencias de la oscuridad recaigan por igual en ambos (salvo en el caso de que se demuestre que sólo una de ellas ha causado la oscuridad, según determina el art. 1288 Cciv).

En el supuesto de que las dudas versaran sobre el objeto principal del contrato, es decir, sobre la causa del mismo[554], de modo que las dudas sobre la

---

552 STOLFI. *Teoría del negocio jurídico*, op. cit. pág. 294.

553 Manifiesta esta inquietud GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 166.

554 Según LACRÚZ BERDEJO, J. *Elementos de Derecho Civil,* op. cit. pág. 294 y LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código Civil...,* op. cit. pág. 57., por objeto principal del contrato ha de entenderse la "causa" del art. 1262 Cciv.: aquélla sobre la cual convergen las voluntades de las partes y que representa el tipo contractual.

verdadera intención de las partes no puedan ser resueltas, el Código Civil determina la nulidad radical del contrato por ausencia de uno de los elementos del mismo, el consentimiento (art. 1261,1º Cciv.), ya que una voluntad expresada a través de una fórmula que no es adecuada es como si no hubiera sido expresada[555]. La nulidad se producirá únicamente cuando el desconocimiento de la verdadera intención de los contratantes sobre la causa del contrato persiste después de que se han aplicado todos los criterios hermenéuticos que el Código ofrece. Dicha consecuencia también debe ser aplicada en aquéllos supuestos en los que no haya podido determinarse cuál era el objeto de la concertación convencional, al faltar uno de los requisitos que el art. 1261 Cciv. establece como necesarios para entender que existió contrato, según dispone el art. 1300 Cciv.

El problema que plantea la regulación contenida en el art. 1289 Cciv., en relación con el convenio colectivo, es la del encaje que ha de darse al mismo respecto del procedimiento de nulidad que los arts. 161-ss LPL establece para los mismos supuestos, ya que la falta de objeto de regulación conculcaría la legalidad vigente, concretamente el art. 1261 Cciv., por lo que la nulidad de dicha cláusula podría ser determinada siguiendo el procedimiento establecido en dichos artículos[556]. Ante la existencia de esta normativa específica, ¿podría el intérprete declarar sin más la nulidad de la cláusula o debe seguir el procedimiento de la LPL? El problema se agrava si tenemos en cuenta que el intérprete puede no ser un órgano jurisdiccional sino, por ejemplo, uno creado por la autonomía colectiva e institucionalizado en el propio acuerdo aolectivo. Entendemos que si existe un procedimiento para determinar la nulidad, total o parcial como en este caso, en el que sólo se ve afectada una cláusula del convenio colectivo, resultaría oportuno que se acudiera a dicho procedimiento para resolver las dudas sobre la nulidad o no de la cláusula controvertida. En el caso de que no se trate de un órgano jurisdiccional deberá remitir la controversia al mismo, para evitar que la nulidad sea determinada por órganos a los que el ordenamiento no les ha conferido dicha posibilidad. El art. 90.5 ET parece decantarse por esta opción cuando no permite ni siquiera que la autoridad laboral resuelva sobre el tema sino que le obliga a dirigirse a la jurisdicción competente con el objeto de subsanar anomalías.

---

555 LÓPEZ LÓPEZ, A. M. últ. op. cit. pág. 57. Este autor permite la subsanabilidad posterior de este defecto a través de una interpretación auténtica de las partes, lo cual no sería una confirmación sino una renovación de la voluntad contractual. También se inclina por la nulidad LACRÚZ BERDEJO, J. últ. op. cit. pág. 294.

556 La utilización del procedimiento de nulidad del convenio colectivo se aplica, no sólo cuando se quiere declara la nulidad de todo el convenio colectivo, sino también cuando se quiere expulsar de su texto las cláusulas que incurren en lesividad o ilegalidad, deviniendo entonces la nulidad parcial del convenio colectivo. Así lo han mantenido LINARES LORENTE, J.A. *Criterios judiciales sobre la impugnación de los convenios colectivos.* AL 14/1995, pág. 219; CAMPOS ALONSO, M. A. *Validez de los convenios colectivos de trabajo.* AA.VV. Comentarios a la Leyes laborales. Edersa. Madrid. 1995, pág. 232; RIVERO LAMAS, J. *Modificación y revisión de los convenios colectivos*. AA.VV. Problemas actuales de la negociación colectiva. ACARL. 1984, pág. 79; OJEDA AVILÉS, A. *Compendio de Derecho Sindical.* Tecnos.1998, pág. 353.

## 7.10. La buena fe como criterio hermenéutico

Nuestro ordenamiento no contiene ninguna norma que imponga que la interpretación de los contratos o de los Convenios Colectivos ha de hacerse siguiendo los postulados de la buena fe[557]. La utilización de este principio como criterio de hermenéutica contractual se ha querido ver en la dicción del art. 1258 Cciv. al entender cierto sector de la doctrina que éste ha de configurarse como un precepto hermenéutico[558], cuando en realidad el citado precepto la menciona como condicionante de las consecuencias a las que obligan los contratos, de manera que en lo no previsto por las partes, los derechos y deberes de cada una se deducen de la equidad y de la mayor reciprocidad de interés[559].

El alcance de la buena fe como criterio hermenéutico sería el de ser una regla de buen sentido que impondría que las declaraciones de voluntad de las partes en caso de ser ambiguas, habrían de apreciarse con un criterio de corrección, debiendo ser entendidas como lo harían personas correctas. Sería un criterio más que utilizar para hallar el sentido real de las manifestaciones de voluntad. En nuestra opinión, la utilidad que la buena fe tiene en el proceso de interpretación deriva del carácter de principio general del Derecho que le otorga el art. 7 Cciv.[560], el cual, por su ubicación en el Título preliminar del Código Civil, está llamado a inspirar a todo el ordenamiento, y por tanto, no sólo respecto de la creación y ejecución de los contratos (art. 1258 Cciv.), sino también

---

557 Ha diferencia de otros ordenamientos, como el italiano en el que el art. 1366 de su Cciv. establece la buena fe como elemento de interpretación del contrato colectivo; concretamente dicho artículo establece que "*il contratto deve essere interpretato secondo la buona fede*".

558 En un primer momento la doctrina adscribió el art. 1258 Cciv. a la esfera de la interpretación de los contratos, al entenderse que lo establecido en la segunda parte de éste es una reiteración de las reglas objetivas de interpretación. Como ejemplo en este sentido vid. a CANO MATA, A. *La interpretación de los contratos civiles*. ADC. 1971, pág. 193. Pero actualmente dicho artículo viene siendo entendido como precepto en el que se contienen las fuentes de integración de los contratos. En este sentido se han manifestado GARCÍA AMIGO, M. *Teoría de las obligaciones y contratos*. McGraw-Hill, 1995. Madrid, pág. 357-ss.; LACRUZ BERDEJO, J. L. *Nociones de Derecho Civil patrimonial e introducción al Derecho*, op. cit. pág. 295; LASARTE, C. *Curso de Derecho Civil patrimonial*, op. cit. págs. 351-352; DÍEZ-PICAZO, L. *Fundamentos del Derecho Civil patrimonial*, op. cit. págs. 407-408, entre otros.

559 LACRUZ BERDEJO, J. L. *Manual de Derecho Civil*. Bosch. 1990. pág. 672. para LÓPEZ LÓPEZ, A.M. *Comentarios al Código civil y a las compilaciones forales*, op. cit. pág. 21, no tiene mucha utilidad plantearse si el principio de la buena fe en materia interpretativa está recogido en el art. 1258 Cciv. o en otra norma. El análisis de recientes sentencias del Tribunal Supremo que hacen uso del art. 1258 Cciv. lo configuran como un precepto genérico que obliga a determinar qué consecuencias naturales acompañan a un contrato, que es necesario concretar para saber si se cumplió o no con su régimen legal (STS (1ª) de 18-11-1996 -A.8640-.), y por tanto, lejos de tener utilidad como precepto interpretativo, es utilizado para determinar el contenido concreto de las obligaciones (STS (1ª) de 16-12-1996-A.9018-; 10-2-1997 -A.665); 17-3-1997-A. 1980-; 17-2-1996-A. 1408-.), o de los derechos de cada uno de los contratantes (STS (1ª) 5-12-1996 -A.8943-.), infringiéndose cuando se excluye el cumplimiento de lo expresamente pactado (STS (1ª) 29-5-1996-A.3862-).

560 "El art. 7 del Código Civil -según la STS (Sala 1ª) 15-4-1998 (A.2053)-, es una norma que en su profundo sentido obliga a la exigencia, en el ejercicio de los derechos, de una conducta ética significada por los valores de honradez, lealtad, justo reparto de las propia responsabilidad y atendimiento a las consecuencias que todo acto consciente y libre puede provocar en el ámbito de la confianza ajena".

en lo referente a la interpretación de los mismos[561]. En este ámbito, la buena fe se configura como un elemento objetivo de interpretación, como pauta que determina la voluntad de las partes atendiendo a los imperativos éticos exigibles de acuerdo con la conciencia social imperante[562]. Se trataría en definitiva de valorar el significado social del acuerdo, adecuándolo al significado objetivo, según el cual, basándose en las circunstancias, las partes pudieron o debieron llevar a cabo las estipulaciones[563], como lo habría hecho cualquier persona que hubiera actuado correctamente.

La voluntad que tratará de determinarse con este criterio no podrá ser nunca la voluntad real de los negociadores, porque no ha podido conocerse mediante los criterios subjetivos, sino lo que pudieron pensar honradamente cuando convinieron o lo que pudo esperar una parte de la otra. El grado de confianza o lealtad que objetivamente los respectivos bancos social y empresa-

---

561 El Tribunal Supremo ha mantenido, en sentencia (Sala 1ª) de 12-3-1998 (A.1563), la equiparación del concepto de buena fe contenido en los arts. 7 y 1258 Cciv., en el sentido de que "la buena fe de la que habla el art. 1258, que no es la subjetiva (creencia, situación psicológica), sino la objetiva (comportamiento honrado, justo) a la que alude el art. 7 del Código Civil, que consagra como regla general el principio de ese nombre". Para LASARTE,C. *Sobre la integración del contrato. La buena fe en la contratación. (En torno a la sentencia del TS de 27 de enero de 1977)*. Rev. de Derecho privado. 1980, pág. 68, en cuanto principio general del Derecho, el principio de la buena fe es criterio inspirador de la mayoría de los preceptos interpretativos. Este autor funda las diferencias del art. 1258 con respecto a los arts. 1281 a 1289 Cciv. en dos razones: por un lado, en el hecho de que éstas tratan de determinar el sentido de "componentes" del contrato que no pueden ser considerados de forma aislada (término dudoso, cláusula ambivalente, etc), mientras que el art. 1258 Cciv. se refiere al contrato como un todo, cuyo alcance obligatorio se extiende a todas las consecuencias que de acuerdo con su naturaleza , sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Por otro, la dificultad de mantener la razonabilidad de una ubicación sistemática que es inapropiada a todas luces.

562 DÍEZ PICAZO, J. L. *Fundamentos del Derecho civil Patrimonial*, op. cit. pág. 398. Concretamente, el Tribunal Supremo ha mantenido que la buena fe "se produce conforme a una serie de principios que la conciencia social considera como necesarios aunque no hayan sido formulados por el legislador ni establecidos por la costumbre o el contrato", siendo necesario que se den unas determinadas circunstancias para determinar su existencia, como por ejemplo, es esencial que los actos realizados sean jurídicamente eficaces y que sean válidos en derecho y suficientes para producir un efecto jurídico (SSTS (Sala 1ª) 18-10-1982 -A.5564-; 31-10-1984 -A.5158-.). Existen determinados actos que pueden suponer una violación de este principio -enumerados por la STS (1ª) de 2-2-1996 (A.1081)-, como ocurre cuando se va "contra la resultancia de los actos propios, se realiza un acto equívoco para beneficiarse intencionadamente de su dudosa significación o se crea una apariencia jurídica para contradecirla después en perjuicio de quien puso su confianza en ella (...). También actúa contra la buena fe el que ejercita un derecho en contradicción con su anterior conducta en la que hizo confiar a otro, y especialmente infringe el mismo principio el que ejercita su derecho tan tardíamente que la otra parte pudo efectivamente pensar que no iba a actuarlo, vulnerando, tanto la contradicción con los actos propios como el retraso desleal, las normas éticas que deben informar el ejercicio del derecho, las que lejos de carecer de trascendencia..., determinan el que el ejercicio del derecho se torne inadmisible, con la consiguiente posibilidad de impugnarlo por antijurídico", y en el mismo sentido se manifiesta la Sentencia de 21-9-1987 (A. 6186).

Algunos autores han aceptado la utilización de la buena fe como criterio interpretativo en los contratos; vid en este sentido a LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código Civil y a las Compilaciones forales,* op. cit. pág. 22; LACRÚZ BERDEJO, J. L. *Elementos de Derecho Civil*. 1999, pág. 241; DÍEZ PICAZO, J. L. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*, op. cit. pág. 399. Y respecto de la interpretación de los convenios colectivos admite su utilización SÁNCHEZ TORRES, E. *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*. CES. 1999, pág. 174. Mantiene esta autora la necesidad de acudir a los arts. 7 y 1258 Cciv. en la fase de administración del convenio colectivo, a la que no se puede extender el deber de buena fe que existe durante toda su negociación pues su exigencia decae una vez que se firma el convenio colectivo. En nuestra opinión, tal afirmación es acertada ya que en la fase de administración, aunque decae el deber de negociar de buena fe porque la negociación ha terminado, sin embargo no lo hace la vigencia de dicho principio, al configurarse éste como principio general de Derecho, aplicable a todo el ordenamiento jurídico y por tanto al convenio colectivo, en todas sus fases.

563 FERRERO. *La regola di buona fede nell'interpretazione dei contratti*. Torino. 1985, pág. 98-ss.

rial debieron poner en sus afirmaciones y en la actitud mantenida por la contraparte es a lo que ha de atender el intérprete cuando trate de dilucidar el verdadero sentido de lo estipulado, debiendo imponerse aquella exégesis que otorgue a lo estipulado el significado que le hubieran atribuido negociadores correctos y leales[564]. Dado que la buena fe en un concepto jurídico deducido libremente por los Tribunales[565], serán también éstos, en su consideración de intérpretes, los que deberán valorar qué sentido de los múltiples posibles que puede tener una declaración convencional es más acorde a lo que hubieran acordado las partes si hubiesen realizado comportamientos justos, adecuados y reales[566].

## 8. Naturaleza jurídica y destinatarios de las normas de interpretación. La autonomía privada de los negociadores y los criterios de interpretación

No hay duda de que las reglas hermenéuticas que se contienen en las disposiciones analizadas van dirigidas al intérprete, que es el que ha de desarrollar la labor hermenéutica. El exegeta puede ser, bien el juez, cuando conoce del conflicto de interpretación en el ámbito jurisdiccional, bien las partes, cuando realizan una interpretación auténtica de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o bien los terceros, sean éstos personas u órganos específicos, a los que las partes confieren la facultad de solucionar aquellos conflictos en los que haya de determinarse su sentido, a través del procedimiento extrajudicial de solución de conflictos que el propio convenio colectivo instituya o a través de cualquier otro existente.

Al ser diferentes las personas sobre las que puede recaer la condición de intérprete (las partes, el juez, un tercero imparcial) hemos de preguntarnos sobre el grado de vinculabilidad de las normas legales que contienen los criterios hermenéuticos respecto de las actuaciones de aquellos que están facultados pata llevar a cabo la actividad interpretadora. La respuesta vendrá condicionada por la naturaleza que se le otorgue a las normas legales que incluyen las reglas de interpretación. Se barajan dos opciones, pudiendo considerarlas bien como meras propuestas que puede ser utilizadas para ayudar en la tarea interpretativa, o como verdaderas normas jurídicas que deben ser cumplidas, so pena de incurrir en una infracción legal. Si atendemos a la terminología de los arts.1281 a 1289 Cciv. observaremos que éstos están enunciados de forma

---

564 La corrección y la lealtad en las actuaciones son los dos conceptos sobre los que GALGANO, F. *Diritto Privato*. CEDAM. 10ª ed.1999, basa su concepto de buena fe en relación con el art. 1366 Cciv.it.

565 Según ha establecido el Tribunal Supremo en multitud de sentencias, entre las que destacamos las de 22-10-1991 (A. 7234); 5-7-1985 (A. 3642); 5-7-1990 (A.5776); 8-6-1992 (A.8172 y 8174) y 30-1-1999 (A.10).

566 Concretamente las SSTS de 11-12-1987 (A. 9422); 9-10-1993 (A.8174); 22-3-1994 (A.2564) y 6-3-1999 (A-1854) han determinado que la buena fe contractual en sentido objetivo consiste en dar al contrato debida efectividad para que se realice el fin propuesto, lo que exige comportamientos justos, adecuados y reales".

imperativa. En efecto, en estas nueve normas el legislador utiliza el verbo "deber" (arts.1282, 1283, 1284, 1285, 1288), así como otros utilizados en futuro como sinónimo del imperativo (arts.1281: "*se estará*"; 1286: "*serán entendidas*"), de lo que fácilmente se deduce que el legislador ha pretendido imponerlas como coercitivas, obligando a que sean utilizadas en sus propios términos durante cualquier proceso que tenga como objetivo analizar y determinar el sentido de una declaración ambigüa, y ello con independencia de quién encarne dicha figura, sea un órgano judicial, un tercero o las propias partes que negociaron y firmaron el convenio colectivo[567].

Las decisiones que sobre interpretación de los contenidos convencionales realicen los órganos judiciales podrán ser recurridas en casación si se produce violación o incumplimiento de las normas hermenéuticas utilizables, al poder ser encajadas en el apartado e) del art. 205 LPL, que admite como motivo para ejercitar el recurso la "infracción de las normas del ordenamiento jurídico", entre las que se pueden encajar las que establece el Código civil atinentes a la interpretación, al constituir Derecho supletorio de las normas laborales en este concreto ámbito de regulación, por lo que la infracción de sus normas también podrá ser objeto del recurso de casación que se interpone en la jurisdicción laboral[568].

Teniendo presente la naturaleza coercitiva de los regulados en los arts. 1281 a 1289 Cciv. nos surge la duda de si podrían las partes establecer criterios de interpretación diversos e incluso contrastantes con los especificados en estos artículos, de manera que ante una incertidumbre derivada del convenio colectivo pudieran acudir a sus propias reglas hermenéuticas. La respuesta a este interrogante debe partir de una consideración rígida de la vinculabilidad que hemos predicado de aquéllos preceptos. Esta no debe ser entendida de forma tan estricta que no permita el juego de la autonomía de la voluntad, sino

---

567 Nos referimos tanto al supuesto en el que las partes por sí mismas lleguen a un acuerdo como al hecho de que el conflicto se plantee ante una Comisión Paritaria. La afirmación de la vinculabilidad para el juez de dichas reglas es una opinión asumida por la doctrina civilista LACRUZ BERDEJO, J.L. *Elementos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 249; ZAGO, A. Contratos, op. cit. pág. 103; VIDELA ESCALADA, F. *La interpretación de los contratos civiles*. Buenos Aires.1984,pág. 59, debiendo ser también tenida en cuenta en el ámbito laboral desde el momento que hemos optado por la utilización de dichas reglas para la interpretación del convenio colectivo. Como consecuencia de esta obligación que se le impone al juez a la hora de interpretar los términos de los Convenios, la infracción de las reglas de los arts. 1281 a 1289 Cciv. constituye un motivo suficiente del recurso de casación al amparo de art. 1692.4 Leciv.

568 El art. 205 LPL es idéntico al 1392 Cód.Civ, reguladores ambos del recurso de casación en sus respectivos ámbitos. En el ámbito civil, la doctrina ha mantenido que la infracción de las normas contenidas en los arts. 1281-1289 Cciv. constituye un motivo cualificado para acudir a dicho recurso (concretamente vid. LACRUZ BERDEJO, J. L. *Elementos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 241; ZAGO, A.*Contratos*, op. cit. pág. 103). El hecho de que se permita que sea objeto del recurso de casación la infracción de cualquier norma del ordenamiento jurídico, conlleva que también lo sean, no sólo aquéllas que son de contenido propio del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, sino también aquéllas que por razón de su supletoriedad alcanzan a regular o informar el orden social (ALONSO OLEA, M. /MIÑAMBRES PUIG, C. *Derecho Procesal del Trabajo.* Civitas. 9ª de. 1997, pág. 359. ), como pueden ser las normas del Código civil sobre interpretación de los contratos, en la medida en que resultan supletorias en el ámbito laboral, al carecer éste de normas específicas al respecto.

que debe ser contemplada como una garantía que impida que el intérprete resuelva según sus propios criterios. Si los artículos antes citados contuviesen meras sugerencias, el destino de lo negociado dependería, no de las partes, sino de la persona u órgano encargado de discernir su significado[569]. En la medida en que la fijación de otros criterios contribuirá, presumiblemente, a un mejor entendimiento de aquéllo que negociaron, nos parece factible que los sujetos que negociaron el convenio, en uso de su autonomía, puedan fijar otros que les permitan adecuar los principios que van a utilizar para analizar el sentido de la norma que ellos mismos se han otorgado, a las especificidades de los contenidos fijados[570].

El procedimiento hermenéutico no debe ser entendido como algo que aísle la regulación convencional de los sujetos colectivos que la negociaron, dejándola en manos de terceros, ajenos a él, para que la analicen y determinen lo que verdaderamente aquéllos quisieron convenir, sino que debe ser una actividad que coadyuve a la ejecución efectiva de los contenidos negociados, mediante la eliminación de las ambigüedades que lo impide. Porque éste es el verdadero objetivo del proceso interpretativo estimamos que las reglas que lo configuran pueden estar en manos de los sujetos colectivos que dieron cuerpo a la regulación convencional. Con ello se estaría posibilitando que las normas hermenéuticas se amoldaran a las especificidades que caracterizan a la negociación colectiva, tan diferente de la contractual propiamente dicha para la que están pensados los arts. 1281-1289 Cciv.

Dichas reglas propias podrían encajarse en los medios de gestión del acuerdo que la autonomía colectiva se otorga con la finalidad de contribuir a una mejora en la ejecución de los términos del convenio, y más propiamente, como un medio preventivo. Ello se debe a que la configuración de un procedimiento de interpretación como un proceso de líneas bien definidas y adaptadas a los contenidos de la regulación que se le somete a análisis, determinará que los sujetos colectivos que acudan a él estén más confiados en la solución al haber emanado de ellos tanto la norma que resulta objeto del proceso, como las reglas que rigen el proceso mismo, contribuyendo a que su utilización pueda ser considerada como medio eficaz para eliminar las incertidumbre originarias del texto convencional, en previsión de futuros conflictos sobre su sentido y alcance.

---

569 STOLFI, G. *Teoría del negocio jurídico*, op. cit. pág. 301.

570 Esta posibilidad es admitida por algunos autores en el ámbito civil respecto de la interpretación de los contratos. Concretamente por LÓPEZ LÓPEZ, A. M. *Comentarios al Código Civil y Compilaciones forales*, op. cit. pág. 19; DÍEZ-PICAZO, J. L. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*, op. cit. pág. 409; ZAGO, A. *Contratos*, op. cit. pág. 102.

## 9. Consideraciones sobre los distintos tipos de interpretación. Distinción según el criterio a considerar

La actividad hermenéutica puede llevarse a cabo a través de diferentes tipos de interpretaciones, cada una de las cuales atiende a criterios diferentes a la hora de indagar los términos en los que las partes negociadoras se entendieron obligadas por el texto convencional. Las clasificaciones que pueden hacerse de ellas son variadas, pero nosotros solamente vamos a referirnos a aquéllas que tienen más importancia a la hora de abordar la interpretación del convenio colectivo[571], atendiendo bien al sujeto que realiza la interpretación, denominada interpretación auténtica, para diferenciarla de la doctrinal y judicial, bien al resultado de la interpretación, según ésta coadyuve a manifestar el sentido abstracto de la declaración convencional o el sentido que ha de dársele en relación con un determinado conflicto, a las que se conoce como interpretación general y aplicativa, respectivamente. Por último, si atendemos a la necesidad de que el texto convencional resulte aplicable a determinadas circunstancias podemos diferenciar entre interpretación integradora e interpretación analógica.

Como vemos, aunque cada una de estas interpretaciones se lleve a cabo sobre un mismo objeto, como es el texto de una determinada cláusula convencional, cuyo sentido viene siendo imposible o ciertamente complicado determinar debido a la oscuridad en la que fueron redactados sus términos, la finalidad de todas ellas descansa en una sola: determinar el sentido y alcance de la declaración convencional, si bien cada uno de estos procedimientos exegéticos presenta para ello unas especiales características que es preciso señalar, sobre todo cuando el objeto de sus indagaciones es una regulación tan particular como un convenio colectivo, las cuales trataremos de determinar a continuación.

### 9.1. La interpretación general

Los conflictos o discrepancias que pueden surgir durante la fase de vigencia del convenio pueden ser solventados de una manera previa, sin necesidad de que se produzcan conflictos aplicativos o interpretativos concretos y actualizados. El procedimiento hermenéutico no solamente es posible accionarlo cuando existe una discrepancia entre los sujetos colectivos acerca del sentido, alcance y signi-

---

571 Aparte de éstas clasificaciones existen otras que se utilizan normalmente para la exégesis de la ley pero también utilizables para los contratos (LACRUZ BERDEJO, J. L. *Elementos de Derecho Civil,* op. cit. pág. 239) y los convenios, por tanto, como aquélla que atiende al resultado de la interpretación y que la clasifica de restrictiva, extensiva o declarativa. Tomando el concepto de dichas interpretaciones de PUIG PEÑA, F. *Compendio de Derecho Civil*, op. cit. pág. 117-118, y adaptándolo al supuesto de que el objeto de la exégesis sea un acuerdo convencional, ésta sería declarativa cuando simplemente determina el significado de las palabras del acuerdo, en coherencia con el sentido del mismo; extensiva cuando atienda a aplicar el acuerdo convencional a casos no contenidos en él, y restrictiva cuando la interpretación procede a extender el significado del acuerdo a hechos que no están comprendidos en él pero sí en su espíritu y finalidad.

ficado de una cláusula convencional, sino que también es posible utilizarlo con los mismos fines como medio preventivo, para solucionar los problemas antes de que se planteen de una manera efectiva. A ello se encamina la interpretación general o abstracta en la que se lleva a cabo el análisis de un precepto del convenio, que no estando conectado a un litigio, es pretendido por cualquiera de las partes del mismo con la finalidad de evitar futuros conflictos sobre su interpretación[572]. Es precisamente el carácter de abstracción que contiene lo que la diferencia de la interpretación denominada "ordinaria", que normalmente viene realizada por los órganos jurisdiccionales cuando conocen de un litigio concreto, para cuya resolución les es indispensable realizar una interpretación de la cláusula en la que el derecho pretendido parece contenerse[573].

Con una finalidad evidentemente preventiva la interpretación general de la norma paccionada encuentra su razón de ser en permitir su correcta aplicación en el futuro, al aclararse los términos oscuros y de difícil comprensión. Pero también es posible que los sujetos colectivos acudan a ella frente a un conflicto ya existente o que se presume que va a desencadenarse en fechas no muy lejanas, como forma de determinar "a priori" el sentido y alcance de la cláusula controvertida y posteriormente determinar cuál de las dos partes es la poseedora del derecho cuya titularidad se pone en duda en el concreto conflicto aplicativo[574].

La ausencia de conflicto interpretativo o aplicativo a la hora de llevar a cabo la interpretación general determina que las partes a las que afecta la dicción del controvertido texto convencional no están enfrentadas. Por ello la

---

572 FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F./ GARRIDO PÉREZ, E./GONZÁLEZ BIEDMA, E y otros. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. 1994. Ed. Centro de estudios R. Areces, pág. 282.

573 La interpretación ordinaria, a la que el Tribunal Supremo denominó como "verdadera interpretación" para contraponerla con la interpretación general realizada por la autoridad administrativa (SSTS, Sala 4ª, de 2-6-1958 y 13-10-1971), tiene las características propias de la interpretación judicial (según han manifestado ALON OLEA, M. / CASAS BAAMONDE, M. E. *Validez, impugnación, aplicación e interpretación.,* op. cit. págs.1594-1595), y ambas no presentan ningún rasgo que las distinga de la actividad interpretativa "strictu sensu", por lo que no nos referiremos a ella en extenso al no hallar ninguna particularidad que lo merezca, pero sí hay que decir que le será aplicable todo el régimen jurídico que venimos admitiendo respecto del procedimiento herméneutico en general. Solamente habrán de tenerse en cuenta aquellas peculiaridades que presente el procedimiento jurisdiccional por el que las partes pretendan demandar sus derechos, como puede ser el de conflicto colectivo, en el que la sentencia colectiva de resultados interpretadores tiene una eficacia específica que tendrán que ser tenida en cuenta. Pero en general a dicho proceso colectivo le resultan aplicables todas las consideraciones que hemos venido haciendo en el capítulo precedente respecto del procedimiento hermenéutico.

574 Téngase en cuenta que los sujetos colectivos pueden tener interés en que, frente a un determinado conflicto aplicativo que se prevé posible en fechas no muy lejanas, sea un órgano de naturaleza autónoma el que resuelva previamente el sentido y alcance de la cláusula convencional en la que se contiene la regulación que ha dado lugar al problema, antes de que éste sea resuelto en sede jurisdiccional, por ejemplo. Por ello, la labor interpretativa abstracta será simultánea en el tiempo con el conflicto aplicativo, lo que no significa que el conflicto aplicativo se resuelva en el mismo procedimiento en el que se realiza dicha interpretación. El intérprete no puede referirse a ella en sus consideraciones, sino que debe abstraerse de los posibles conflictos aplicativos o interpretativos que sobre el precepto oscuro estén pendientes, los cuales deberán ser solucionados en fechas y por procedimientos posteriores. También se ha hecho eco de esta posibilidad MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Aplicación e interpretación de Convenios Colectivos. Medios autónomos para solución de conflictos.* Comentarios a las leyes laborales . El Estatuto de los Trabajadores. Tomo XII. Vol.2º. Edersa. 1995, pág. 255; APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la Comisión Paritaria...,* op. cit. pág. 271.

interpretación no puede entenderse dirigida a ambas, como ocurriría de encontrarnos ante una interpretación aplicativa, sino que la resolución abstracta a la que llegue el intérprete ha de entenderse dirigida indistintamente a todos aquéllos que se encuentran vinculados por el ámbito del Convenio al que pertenece la cláusula que resulta controvertida, pudiendo resultar de utilidad con posterioridad frente a cualquier tipo de conflicto aplicativo o interpretativo que plantee un tercero al que resulte aplicable la cláusula interpretada.

Precisamente porque la razón de ser de la interpretación general es dar una nueva redacción al texto convencional para que resulte clarificado el sentido que desde un inicio los sujetos colectivos quisieron que tuviese, dicha interpretación no añade nada a la cláusula controvertida que no estuviera allí contenido originariamente, sino que sólo aclara sus términos haciendo la regulación más comprensible. Por esta razón, el contenido de la interpretación aclaratoria debe ser idéntico que el de la cláusula aclarada, sin añadir ninguna modificación o innovación que altere el contenido de la regulación convencional.

La interpretación se incorpora a la cláusula aclarada, formando un todo con ella[575], de modo que el sentido que se le atribuya tendrá efectos retroactivos, desplegando sus efectos desde el momento en el que se firmó el convenio que la contiene, por los mismos motivos y con idénticas consecuencias respecto de los pretendidos derechos adquiridos que ya pusimos de manifiesto al analizar la interpretación auténtica, por lo que a las razones allí dadas nos remitimos.

A la hora de llevar a cabo la interpretación general del convenio colectivo es imprescindible traer a colación los criterios hermenéuticos de interpretación establecidos en nuestro ordenamiento para la exégesis convencional. El hecho de que se lleve a cabo en ausencia de conflicto actualizado no desvirtúa la naturaleza y finalidad de la propia labor exegética. Como cualquier otra clase de interpretación se basa en la búsqueda del sentido y finalidad de lo regulado en el texto convencional, por lo que han de tenerse en cuenta los criterios hermenéuticos que el ordenamiento establece para llevar a cabo dicha labor[576].

El Estatuto de los Trabajadores, concretamente el art. 91.1, permite la interpretación general de los términos del Convenio al establecer que "*con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las Comisiones Paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se*

---

575 VALDÉS DAL-RE, F. *La aplicación de los convenios: vigilancia, interpretación, conflictos*. AA.VV. Quince lecciones sobre convenios colectivos. Univ. de Madrid.1976, pág. 288-289. La generalidad y la necesidad de aclarar como notas definitorias de esta clase de interpretación, permiten diferenciarla de la interpretación ordinaria o aplicativa, que es aquella que se configura como previa a la aplicación concreta al caso específico y singular planteado.

576 Necesidad puesta de manifiesto por algunos autores, como VALDÉS DAL-RE, F. *La aplicación de los Convenios...*, op. cit. pág. 290 y APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo...*, op. cit. pág. 266, aunque con discrepancias en cuanto a las reglas hermenéuticas a utilizar.

*resolverá por la jurisdicción competente*". A pesar de las profundas críticas que la redacción de este artículo ha merecido por parte de la doctrina[577], es posible afirmar que en nuestro ordenamiento la competencia respecto de la interpretación general de los convenios es compartida por la jurisdicción social y la autonomía colectiva, concretamente por las comisiones paritarias[578]. Dado que el ejercicio de dicha competencia es diferente según nos encontremos en el ámbito jurisdiccional o en el de la autonomía colectiva, y dado que el análisis de la naturaleza y competencias de las comisiones paritarias será realizado más adelante, creemos más conveniente remitirnos allí para un estudio pormenorizado de las características especiales que conlleva la realización de la interpretación general por parte de la misma y ceñirnos aquí al estudio de la interpretación general en relación con la competencia atribuida al orden jurisdiccional social.

El procedimiento más adecuado para llevar a cabo la labor exegética por parte de los órganos jurisdiccionales es el proceso de conflictos colectivos, regulado en el art. 151-ss TRLPL[579], al constituir objeto del mismo las deman-

---

577 ALARCÓN CARACUEL, M. R. *Los procedimientos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento laboral de 1980 y normas concordantes*. RPS 137, pág. 85. Las dudas interpretativas que producía la redacción de este artículo son menores a la luz de las explicaciones sobre la historia parlamentaria del art. 91 ET dadas por MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Aplicación e interpretación de los convenios colectivos. Medios autónomos de solución de conflictos*, op. cit. pág. 262-ss. El precepto sólo cobra sentido y con él la referencia a la interpretación general como función de la jurisdicción laboral, teniendo en cuenta sus antecedentes, concretamente a la Orden Ministerial de 22 de julio de 1958 que aprobó el Reglamento para la aplicación de la Ley de 24 de abril del citado año, que atribuyó a la autoridad laboral que hubiera aprobado el convenio la facultad de interpretar sus cláusulas mediante la oportuna resolución, facultad que permaneció inalterada hasta la Ley 1/1980 por la que se aprobó el texto del Estatuto de los Trabajadores, pero ya anteriormente se había producido una profunda transformación en la competencia atribuida a la Autoridad laboral, con el RDLRT 4/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. A partir de dicha norma los conflictos colectivos de trabajo relativos a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convencional, cuando fuesen formalmente tramitados por dicha norma quedaban residenciados competencialmente en exclusividad, en el orden social de la jurisdicción. De estos antecedentes se deriva que la atribución a la jurisdicción social de la competencia en la interpretación general de los Convenios es una consecuencia de la previa atribución de dicha competencia a la Autoridad laboral.

578 La doctrina más reciente admite la existencia de esta competencia compartida. En este sentido lo han puesto de manifiesto autores como GALIANA MORENO, J.M. *Notas sobre la vigencia, aplicación e interpretación del convenio colectivo*. RMTAS 3/1997, pág. 201; OJEDA AVILÉS, A. *Compendio de Derecho Sindical*. Tecnos. Madrid. 1997, pág. 345; MARTÍN VALVERDE, A./ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F./ GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. 8ª ed. pág. 181; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F./ GARRIDO PÉREZ, E./ GONZÁLEZ BIEDMA, E. *Lecciones de Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 281.ALONSO OLEA, M./ CASAS BAAMONDE, M.E. *Validez, impugnación aplicación e interpretación del convenio colectivo*, op. cit. págs. 1593-1594. En cambio, ciertos autores tomando como base la redacción originaria del art. 91 ET, consideraron que la jurisdiccional laboral no era competente para llevar a cabo la labor de interpretar el convenio de una manera general o abstracta. En este sentido se manifestaron ALARCÓN CARACUEL, M. R. *Procesos especiales de clasificación profesional...*, op. cit. pág. 101, respecto de a regulación dada al art. 91 ET originariamente, al entender que los términos "con independencia" en que se manifiesta dicho artículo llevan a entender que la competencia atribuida a la jurisdicción es una competencia completamente distinta, cual es la función de resolver los conflictos; y MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Interpretación general de los Convenios Colectivos*. D.L 12/84, pág. 65, argumentando que a la jurisdicción social no le compete atender instancias consultivas a través de dictar reglas o disposiciones de carácter general sino que su competencia consiste en solventar conflictos externamente planteados; opinión que ha reiterado tras la Ley 11/1994, Vid. del mismo autor *Aplicación e interpretación de convenio colectivo*, op. cit. pág. 2275.

579 La utilización del proceso de conflictos colectivos en la labor de interpretación general del Convenio ha sido puesta de manifiesto tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. El TS, en sentencias (Sala 4ª) 18-6-1992 (Ar.4595) y 26-10-1993 (A.8071) admite que la pretensión en estos casos pueda encauzarse por la vía del conflicto colectivo si se limita a la declaración del alcance general de la norma, debiendo utilizarse en cambio el procedimiento ordinario si lo que se pretende es el reconocimiento de una situación individualizada o una condena. No obstante, no es posible plantear el conflicto colectivo de manera obligatoria, aunque de ello dependa la resolución de determinados conflictos indi-

das que versen "*sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa*" (art. 151.1 TRLPL). No obstante, también es necesario admitir que su utilización genera algunas dudas de difícil solución, producidas, sin duda, por el hecho de que este tipo de procedimiento no ha sido pensado para alcanzar interpretaciones abstractas de normas, sean estas estatales o convencionales, sino más bien para solucionar conflictos de interpretación que tengan su origen en conflictos aplicativos específicos[580].

No obstante, admitimos que la necesidad de alcanzar una interpretación general de una determinada cláusula del convenio colectivo es, en principio, susceptible de formar parte del objeto que es posible solventar por este proceso colectivo. Al perseguir las partes colectivas una declaración judicial que concrete el significado y alcance de una norma preexistente, como es el convenio, el conflicto se configura como jurídico[581], y, por tanto, susceptible de ser objeto del proceso colectivo. Así parece deducirse de la jurisprudencia, la cual, aunque no se ha pronunciado sobre la posibilidad de llevar a cabo la citada interpretación general, no parece tampoco descartarla, al entender que es posible acceder al proceso de conflicto colectivo cuando en la pretensión se cuestione "la aplicación o interpretación de un convenio colectivo, lo que, en prin-

---

viduales. Y específicamente en sentencia de la sala 4ª, de 23-7-1994 (A. 7063), en unificación de doctrina, ha mantenido que el objeto de la sentencia que se dicta en el proceso colectivo "define el sentido en que se ha de interpretar la norma discutida", lo que nos da indicios para pensar en la viabilidad de acudir a dicho procedimiento cuando se quiere definir el alcance de una cláusula convencional. Lo que sin duda no admite el TS es que el proceso de conflicto colectivo sea un trámite al que acudir para solventar cuestiones de trabajadores individuales en los que no concurre el concepto de grupo genérico. Concretamente en la sentencia de la Sala 4ª, de 22-12-1994 (A.10708) se ha manifestado en contra de que la pretensión colectiva tenga como propósito el obtener una interpretación judicial y previa de la norma, porque ello convertiría al proceso de conflicto colectivo en instrumento que sirva de cauce para la emisión de autorizados dictámenes o criterios sobre el sentido y alcance de las disposiciones normativas, que no es la función jurídica que le corresponde.

Algunos autores también se decantan por la idoneidad de utilizar este procedimiento como cauce en el que solucionar un conflicto de interpretación general, aunque no es éste un tema que preocupe excesivamente a la doctrina que se ha ocupado del estudio del objeto de este tipo de procedimiento. Vid. OJEDA AVILÉS, A. *Compendio de Derecho Sindical*, op. cit. pág. 345; ALONSO OLEA, M. /CASAS BAAMONDE, M. E. *Validez, impugnación, aplicación e interpretación...*, op. cit. pág. 1593. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F./ GARRIDO PÉREZ, E./ GONZÁLEZ BIEDMA, E. *Lecciones de Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 281; MONTOYA MELGAR,A./ GALIANA MORENO, J./ SEMPERE NAVARRO, A./ RIOS SALMERÓN, B. *Curso de procedimiento laboral*. Tecnos. Madrid. 4ª ed. pág. 137.

580 La doctrina ya ha puesto de manifiesto sus dudas sobre la posibilidad de llevar a cabo interpretaciones generales se han producido respecto de las normas estatales, aunque no se ha pronunciado respecto de las convencionales. Vid. concretamente, a DESDENTADO BONETE, A. *El objeto del proceso de conflicto colectivo en la jurisprudencia reciente. Una revisión crítica*. AL 46/1999, pág. 882, el cual se ha hecho eco de las dificultades que esta función plantea en relación con el ámbito de la jurisdicción, la rigidez de la sentencia colectiva y las dificultades de legitimación, lo que le lleva a afirmar que en determinados supuestos, como aquel en el que el conflicto tiene el mismo ámbito que la norma, no es posible admitir que existía un conflicto colectivo de interpretación general de dicha norma estatal.

581 Concepto de conflicto jurídico dado por el Tribunal Supremo en sentencias (Sala 4ª) de 23-12-1991 (A.9097); 24-2-1992 (A.1144). A juicio de IGLESIAS CABERO, M. *Tramitación del proceso de conflicto colectivo. Rasgos característicos*, en AA.VV. Conflictos colectivos, op. cit. pág. 67, la verdadera esencia del conflicto colectivo jurídico radica precisamente en el objeto a que tiende, concretamente interpretar o aplicar de una manera determinada algunos de los elementos del art. 151.1 TRLPL, pero siempre sobre la base de que existe la norma reguladora de la relación laboral afectada por el conflicto y que es válida y como tal la aceptan las partes, sin propósito de suprimirla, modificarla o sustituirla, pretensiones propias de los conflictos de intereses.

cipio parece limitarse a la determinación del contenido y alcance de los preceptos diversamente interpretados (...)"[582], siendo precisamente esta finalidad determinativa la perseguida por la interpretación general.

Pero dado que la finalidad de este proceso está conectada a la solución de contiendas de carácter colectivo, se ha puesto de relieve la necesidad de que éste tenga por objeto la existencia de una controversia real y actual entre las partes[583]. Ello podría dar lugar a objeciones en torno a la verdadera virtualidad de este conflicto a la hora de pretender una interpretación abstracta, dado que la finalidad perseguida por las partes cuando acceden al proceso es la pretensión de que se realice una interpretación en supuestos en los que no existe uno actualizado entre las partes procesales. Sin embargo, a nuestro entender, la ausencia de este elemento no es tan relevante como para impedir a las partes accionar el proceso de conflicto colectivo. Es cierto que no pueden plantearse ante el órgano jurisdiccional cuestiones no actuales, ni efectivas, futuras o hipotéticas, dado que este cauce procesal no puede ser utilizado como un procedimiento de consulta sobre determinadas hipótesis interpretativas[584], pero sí pueden ser planteadas aquellas cuestiones que se funden en un interés real, concreto y actual[585]. Y dicho interés se encuentra en la pretensión de que se lleve a cabo una interpretación general de determinados aspectos del convenio, en la necesidad planteada por las partes de que se ponga fin a la incertidumbre generada por la confusa redacción de una cláusula convencional que les obliga[586]. Ello pone de manifiesto, a su vez, la realidad de que existe un conflicto real que afecta a un grupo de trabajadores[587]. La circunstancia de que las

---

582 STS (4ª) 2-4-1998 (A. 3257).

583 DESDENTADO BONETE, A. *El objeto del proceso de conflicto colectivo*. AA.VV. Conflictos colectivos. Cuadernos de Derecho Judicial. CGPJ. Madrid. 1994, pág. 47. El Tribunal Supremo, en sentencia de la sala 4ª de 24-6-1997 (A.4944), en la que reitera lo ya puesto de relieve por la ST. 22-12-1994 (A.10708) ha puesto de relieve que "el proceso de conflicto colectivo presupone la existencia de una situación conflictiva", por lo que "este cauce procesal no debe, por tanto ser utilizado como un procedimiento de consulta a los órganos de la jurisdicción sobre unas y otras hipótesis interpretativas en supuestos en los que no se ha producido en realidad, o no se ha producido todavía, una concurrencia de pretensiones incompatibles de dos o más sujetos". Según el Alto Tribubal (St. de 24 de febrero de 1992, de la sala 4ª -A.1145-) en el conflicto colectivo debe existir "un concreto y actual interés que imponga la necesidad de actuar".

584 STS (Sala 4ª) 27-6-1994 (A.4944); 5-12-1997 (A.1137); 2-3-1998 (A.2069).

585 SSTCO 77/91, de 8 de abril; 210/1992, de 30 de noviembre.

586 STCO 210/1992, de 30 de noviembre. Concretamente el TCO afirma que una acción meramente declarativa, como es la que se ejercita en el proceso de conflicto colectivo, "no tiene entidad como tal si no se da una verdadera necesidad de tutela jurisdiccional cifrable en el interés en que los órganos judiciales pongan fin a una falta de certidumbre en torno a la relación jurídica de que se trate", incertidumbre que puede estar provocada por la falta de claridad de la regulación que deba dar lugar a dicha relación jurídica y que puede ser solventada haciendo uso de la interpretación general.

587 El proceso colectivo requiere, además de la existencia del interés general, la exigencia de que éste se proyecte sobre un grupo de trabajadores. Así lo establece el art. 151.1 ET: "se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un *grupo genérico de trabajadores*". Es doctrina reiterada del Tribunal Supremo que no ha de entenderse por "grupo de trabajadores" la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino "un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad" (STS (Sala 4ª) 25-6-1992 (A.4672); 22-3-1995 (A.2178); 19-5-1997 (A. 4274); 2-2-1998 (A.2207); 22-5-1998 (A.4921); 16-3-1999

partes intenten acudir al órgano jurisdiccional para que ponga fin a la incertidumbre que la norma colectiva les crea a la hora de aplicar el convenio colectivo demuestra cuán real y actual puede entenderse el conflicto. Si la necesidad de aclarar los términos de la regulación controvertida no existiera no tendría sentido que los sujetos colectivos acudieran al órgano jurisdiccional para solventarlo, pues la aplicación de la cláusula oscura en sus concretos términos pondría de manifiesto que las partes habrán asumido su alcance y regulación de una manera voluntaria y carente de conflictividad. La presencia del interés y, por tanto, la existencia de una controversia, es la que diferenciaría la acción judicial interpretativa desarrollada en el proceso colectivo de la mera consulta al órgano jurisdiccional que, como hemos mencionado anteriormente, resulta vedada[588].

La sentencia pondrá fin a la incertidumbre generada por la oscura redacción dada por los sujetos colectivos a alguna de las cláusulas convencionales, produciendo efectos muy significativos sobre el texto del convenio y sobre las pretensiones individuales posteriores que pretendan basarse en la cláusula convencional interpretada, efectos que traen causa no de la especificidad de la materia objeto del proceso, sino del propio proceso en el que se solventa.

La sentencia recaída en proceso colectivo es de carácter declarativo[589], dado que la acción que se ejercita en el mismo tendente a interpretar una norma con carácter genérico también lo es. Ello conlleva que una vez clarificado el sentido de la interpretación o la aplicación de la norma colectiva a través

---

(A.2995); 11-11-1999 (A.9502), entre otras), lo cual diferencia al conflicto colectivo del individual. Cuál sea dicho elemento de conexión entre los trabajadores es una de las cuestiones más debatidas por la doctrina, siendo por lo general determinado el grupo de trabajadores en atención al interés general que los une, de manera que según DESDENTADO BONETE, A. *El objeto del proceso de conflicto colectivo en la jurisprudencia reciente. Una revisión crítica*. AL nº 46/1999, pág. 884, lo importante no es que el grupo sea genérico ya que probablemente no lo será nunca, porque siempre se trata de grupos específicos delimitados en función de factores de carácter profesional, sino que se actúe con una pretensión genérica, y ello nos conduce al elemento subjetivo. En parecidos términos se han expresado BAYLOS GRAU,A/ CRUZ VILLALÓN, J./ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *Instituciones de Derecho Procesal laboral*. Ed. Trotta. Madrid.1995, pág. 236, en el sentido de que el elemento subjetivo (grupo de trabajadores) queda subsumido en el elemento objetivo (interés general), de manera que el presupuesto procesal es que no exista una concreción nominativa del trabajador o trabajadores concretamente afectados por la resolución judicial, ni de sus situaciones singulares. En el caso de que la exigencia de una interpretación abstracta o general, la colectividad necesaria para plantear el conflicto colectivo vendrá determinada por el conjunto de trabajadores que tienen interés en que el texto convencional se aclare, y que ejercita su opción interpretativa con abstracción de los intereses individuales que cada uno de sus componentes puede tener en la misma, ejercitándose la pretensión en términos abstractos.

588 STS (Sala 4ª) 24-2-1992 (A.1145). La utilización de este cauce procedimental ha sido admitida por la jurisprudencia en multitud de ocasiones. Vid. SSTS (Sala 4ª) 18-6-1992 (A.4596); 16-10-1993 (A.8071). En este último supuesto se planteaban determinadas reclamaciones que, aunque versaban sobre el reconocimiento de una situación individualizada, requerían para su decisión de la interpretación de la norma convencional, admitiendo que "en los litigios que versan sobre la interpretación o aplicación de una norma que reconoce derechos individuales de trabajadores el objeto de la pretensión puede en su caso referirse al interés general de un grupo de trabajadores y *encauzarse por tanto por al vía del conflicto colectivo, si se limita a la declaración del alcance general de la norma* (...)" (la cursiva en nuestra).

589 SSTS (Sala 4ª) 30-6-1994 (A.5508) y 18-7-1994 (A. 7053), ambas en unificación de doctrina. A juicio del Tribunal Constitucional, "el carácter declarativo o cuasi-normativo de estas sentencias se deduce de la finalidad primordial del procedimiento de conflicto colectivo, que no es otra que la interpretación de una norma preexistente y controvertida de aplicación general en el ámbito del conflicto" (STCO 92/1988, doctrina seguida posteriormente por la STCO.178/96). Para una distinción entre sentencias normativas y declarativas vid. ALONSO OLEA, M. *Sobre los procesos colectivos y las sentencias declarativas y normativas.* REDT 41/1990, págs. 111-112.

de la sentencia colectiva, ésta se agota en la declaración del derecho, con lo que se satisface la pretensión ejercitada, sin que en ella se contengan otros pronunciamientos de condena.

La interpretación contenida en la resolución judicial afecta a todos aquellos que se encuentran incluidos dentro del ámbito del convenio, lo que se deriva de la propia naturaleza de la pretensión deducida ante el órgano jurisdiccional[590], incorporándose a la cláusula interpretada a efectos de ser aplicada en los conflictos singulares posteriores, por lo que vincula al órgano judicial que conozca de las posibles reclamaciones individuales ulteriores que puedan producirse sobre el mismo objeto. En ellas es imprescindible tener en cuenta la interpretación judicial que determinó el verdadero alcance y significado de la regulación en la que se fundamenta la pretensión individual[591]. La sentencia colectiva adquiere así efectos de cosa juzgada, según el art. 158.2 TRLPL, lo que significa que tiene valor vinculante para cualquier otro conflicto de carácter individual que se lleve cabo con posterioridad y en el que se planteen pretensiones basadas en la cláusula convencional que ha resultado aclarada por la sentencia colectiva. El órgano judicial que conozca de dichas pretensiones individuales vendrá obligado a resolverlas aplicando obligatoriamente los mandatos y criterios decisorios establecidos en la sentencia firme recaída en el proceso colectivo anterior[592].

---

590 Así lo ha afirmado MARTÍNEZ ABASCAL, V. *La función de la sentencia en el proceso de conflictos colectivos*. RL 3/1994, pág. 188, para quien incluso es un medio de garantizar el derecho de tutela judicial efectiva, dado que el derecho a obtener una resolución fundada en derecho sólo puede ser satisfecho con un pronunciamiento que alcance a todos los sujetos que comparten el interés colectivo objeto de la litis. En la misma línea de afirmar el carácter erga omnes de la sentencia colectiva vid.GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. *El proceso de conflictos colectivos en la Ley de procedimiento laboral de 1990*. RL 2/1991; MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, F. *La eficacia jurídica de la sentencia colectiva y los procesos individuales sobre idéntico objeto*. RL 11/1994, pág. 601; CASAS BAAMONDE, M.E. *La naturaleza jurídica del Convenio*, en AA.VV. Conflictos Colectivos, op. cit. pág. 105; BAYLOS GRAU, A./ CRUZ VILLALÓN, J./ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *Instituciones de Derecho procesal Laboral*, op. cit. págs. 239-240. En contra de este criterio se ha pronunciado OJEDA AVILÉS, A. *La ejecución de sentencias de conflicto colectivo. El éxtasis de la doctrina*, en AA.VV. Conflictos colectivos, op. cit. pág. 194, afirmando la eficacia limitada de la sentencia colectiva a los trabajadores y empresarios representados por las partes en el pleito.

591 STS (Sala 4ª) 20-12-1990 (A.10278).

592 SSTS (Sala 4ª) en unificación de doctrina 30-6-1994 (A. 5508); 18-7-1994 (A.7052); 20-7-1994 (A.7058); 8-10-1997 (A.7654). Este efecto positivo es al que se refiere el art. 158.3 LPL según ha determinado el Tribunal Supremo en la primera de las sentencias citadas. Es posible que se produzcan simultáneamente o sucesivamente procesos colectivos e individuales (STS (Sala 4ª) de 1-6-1992, A. 4503), pero en el primero de los casos el efecto positivo de la sentencia colectiva produce la suspensión de trámite de los procesos individuales hasta la sentencia firme del proceso colectivo, según ha firmado el TS, en sentencias (Sala 4ª) 18-7-1994. (A. 7052) y de 23-9-1994 (A-7177), ambas en unificación de doctrina. En esta última el Alto Tribunal afirmó "la interconexión de las sentencias colectivas con las individuales que recaigan sobre el mismo objeto obliga a que el proceso colectivo deba producir efectos en relación con los de carácter individual, que preserven las finalidades perseguidas con la especial modalidad del conflicto colectivo sobre los individuales, suspendiendo el trámite de los mismo hasta que adquiera firmeza la sentencia que ponga fin al conflicto colectivo". El valor vinculante de la sentencia colectiva que se refleja incluso en el supuesto de que si en un recurso para la unificación de doctrina se aporta como contradictoria una sentencia dictada en un proceso colectivo, como quiera que ésta goza de valor vinculante para cualquier otro supuesto semejante al recurrido y que el fin del recurso de casación para la unificación de doctrina es el de establecer la doctrina de carácter permanente, se produce una paradoja por cuanto la sentencia de conflicto colectivo seguirá teniendo un valor vinculante para pleitos futuros con independencia de cuál se la doctrina que siente el Tribunal Supremo. Así lo ha mantenido éste en sentencias como la de 16-6-1995 (A.4904), de 8-10-1997 (A. 7654) y de 9-10-1997 (A.7298).

Debido al hecho de que las sentencias colectivas cuando interpretan o aplican una norma precedente no son ejecutables en sus términos[593], ni de forma definitiva ni provisional[594], los derechos individuales que puedan entenderse nacidos al tenor de la cláusula convencional aclarada, han de ser precisados con posterioridad a la sentencia recaída en el proceso colectivo, siendo necesario que para el reconocimiento de los mismos se ejerciten los correspondientes procesos individuales. En ellos se solicita que se determinen las consecuencias que la interpretación abstracta del convenio desencadena en cada uno de los individuos concretos a los que resulta aplicable aquél[595].

### 9.2. La interpretación auténtica

La interpretación, como operación de búsqueda del Derecho, no se produce solamente en el terreno de la decisión sobre los casos concretos, sino que es posible desarrollar una labor hermenéutica sin necesidad de que exista un conflicto actualizado, como ocurre cuando se lleva a cabo una interpretación auténtica. Junto con el poder de disposición y de obligarse que ostentan las partes, éstas también tienen atribuido un poder que les faculta para establecer el

---

En cambio, en opinión de BAYLOS GRAU, A. / CRUZ VILLALÓN, J. / FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *Instituciones de Derecho procesal Laboral*, op. cit. pág. 28, para aquellos procesos individuales en los que haya recaído sentencia firme con anterioridad a la presentación de la demanda colectiva, son las resoluciones que ponen fin a éstos las que gozan de la eficacia de cosa juzgada respecto de los sujetos que formaron parte de la relación procesal, en el sentido de que no les alcanzará lo dispuesto por la sentencia colectiva, pero tampoco impide el planteamiento posterior de un proceso colectivo sobre el mismo objeto. En dichos casos se produciría, a nuestro juicio, una quiebra de la retroactividad que ha de predicarse de la interpretación general, porque no se habría tenido en cuenta el verdadero sentido de la declaración convencional en la que las partes han basado sus derechos y respecto de los cuales se basa el proceso individual. En estos casos, es el efecto de cosa juzgada el que justificaría la irretroactividad de la interpretación general posterior. Pero la excepcionalidad de este supuesto queda, a nuestro juicio demostrada, por el hecho de que el TS en la sentencia antes mencionada en unificación de doctrina, de 30-6-1994 (A. 5508) ha permitido la suspensión de los procesos individuales que traten sobre el mismo objeto que se debate en el proceso colectivo porque es posible que el sentido de la cláusula convencional en la que la partes fundamentan sus derechos sea alterado con la sentencia colectiva.

593 Por ejemplo en el caso de que su declaración interpretativa no sea cumplida voluntariamente por el demandado (tal y como ha puesto de manifiesto CASAS BAAMONDE, M. E. *La naturaleza jurídica del conflicto colectivo*. AA.VV. Conflictos colectivos, op. cit. pág. 104) o por alguna de las partes a las que obliga.

594 BLASCO PELLICER, A. *En torno al contenido y eficacia de las sentencias en proceso de conflicto colectivo.* Trib. Soc. 9/1999, pág. 24.

595 SSTCO 67/1984 y 92/1988. Específicamente es necesario, según el ATC 622/1986, de 16 de julio, "una actividad adicional de las partes, tendente a lograr un título suficiente que conduzca a la ejecución en el caso de que el demandado no diera cumplimiento de forma voluntaria a lo decidido por el juez". En el mismo sentido se ha manifestado la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en sentencias (Sala 4º) de 14-2-1995 (A.1155) y de 14-10-1999 (A.9411). La admisión por parte de la jurisprudencia de que se lleven a cabo procesos individuales sobre el mismo objeto interpretativo una vez firme la sentencia colectiva pone de relieve que el carácter de cosa juzgada que adquiere la misma una vez emitida no contiene efectos negativos, ya que éste impediría un nuevo pronunciamiento sobre un asunto ya resuelto por medio de sentencia firme, en los términos definitorios dados por la STS (Sala general de 30 de junio de 1994 (A.5508). Como han puesto de relieve BAYLOS GRAU, A. / CRUZ VILLALÓN, J. /FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *Instituciones de Derecho Procesal laboral*, op. cit. pág. 253. el efecto positivo de la sentencia colectiva limita al proceso individual posterior al análisis de las circunstancias novedosas no resueltas por aquélla, normalmente a la constatación de hasta qué punto concurren en dichas personas las circunstancias de hecho determinantes de la interpretación efectuada con carácter genérico en el proceso colectivo.

significado y el alcance de sus actos de disposición[596], entre los cuales se encuentran los establecidos a través de los acuerdos convencionales que lleven a cabo, los cuales, que duda cabe, participan de la naturaleza de aquéllos actos, en el sentido de que los sujetos colectivos al negociarlos disponen de sus propios derechos confiriéndoles mayor o menor amplitud dependiendo de los intereses puestos en juego en el momento de la negociación.

La interpretación auténtica opera como cualquier otra interpretación, sobre el presupuesto de la existencia de una incertidumbre en torno al significado de un precepto, legal o convencional, al concurrir una multiplicidad de interpretaciones divergentes. Su utilización tiende a determinar cuál es el sentido del precepto, caracterizándose frente a cualquier otra por provenir del mismo autor de la norma o de la declaración preceptiva que se trata de entender, llevándose a cabo bien por el órgano competente para regular la materia contenida en el precepto o por la misma parte legitimada para regular la declaración que le ha dado vida, cuando se trate de entender una regulación que es fruto de la autonomía, ya sea privada o pública, o de un negocio[597].

---

[596] La dificultad de aprehender el concepto de interpretación auténtica respecto del derecho privado, puesta de manifiesto por GRAGNOLI,E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi,* op. cit. pág. 304, se deriva del hecho de que su utilización más frecuente se realiza en el campo de las fuentes heterónomas. No obstante, de interpretación auténtica se puede hablar, según CESSARI, A. *L'interpretazione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 130, respecto de cualquier acto negocial, y a nuestro entender, también respecto del convenio colectivo. Concretamente la utilidad de la interpretación auténtica como medio de interpretación de los Convenios Colectivos, ha venido siendo puesta de manifiesto por autores como CESSARI, A. últ. op. cit. pág. 130-132; GUINI, G. *La conciliazione collettiva del conflitti giuridici di lavoro.* Edit.1959, pág. 841; TREU, T. *Potere dei sindicati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva*. RDC.I.1965, p.367; CARUSSO, B. *Conciliazione e arbitrato nelle controversie di amministrazione e interpretazione del contratto collettivo*. QDLRI. 1993, pág. 52; TAMPIERI, A. *L'interpretazione autentica dei contratti collettivi*. LD. n.2.1995, pág. 198; BOLLANI, A. *L'interpretazione del contratto collettivo alla luce della disciplina introdotta dal d.lgs.80/98.* RIDL IV.1999, pág. 432.; GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 304. Nuestra doctrina también viene admitiendo esta posibilidad, aunque de forma indirecta, en el sentido de que la entiende viable como método a utilizar por las Comisiones Paritarias en el desarrollo de la labor interpretadora del texto convencional que los sujetos colectivos le vienen atribuyendo. Vid en este sentido a DE LA VILLA GIL, L. E./ GARCÍA BECEDAS, G./ GARCÍA-PERROTE, I. *Instituciones de Derecho del Trabajo.* 2ª. de. 1991, pág. 267; ALONSO OLEA, M./ CASA BAAMONDE, M. E. *Validez, impugnación, aplicación e interpretación del convenio colectivo*. REDT n.100, págs. 1593-1594, hasta el punto de que algún autor las ha configurado como un verdadero órgano de interpretación auténtica del convenio colectivo. Concretamente APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo supraempresarial en la solución del conflicto de trabajo*. CEDES Ed. Barcelona. 1997. pág. 266.

[597] Definición dada por BETTI. *Interpretación de la Ley y de los actos jurídicos*, op. cit. pág. 177, que aúna en ella los dos objetos respecto de los cuales es posible llevar a cabo una interpretación auténtica: la ley y los contratos. El presupuesto de la interpretación auténtica, según este autor, es una incertidumbre en torno al significado normativo del precepto, incertidumbre que hace posible una pluralidad de interpretaciones divergentes, obstaculizando el comportamiento que debe ser uniforme entre los destinatarios del precepto. Se trataría, por tanto, e atender aun problema de inteligibilidad de la declaración preceptiva. Asimismo, cuando el precepto a interpretar es legal, algún autor ha mantenido que también existe interpretación auténtica cuando la misma emana de un órgano subsidiario al que dictó la disposición interpretada, a quien se le confiere la competencia para la ejecución de aquélla. Vid en este mismo sentido a DÍEZ PICAZO, J. L. / GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil*, op. cit. pág. 171, opción que podría utilizarse para entender que la interpretación llevada a cabo por aquellos órganos establecidos por la autonomía colectiva y los que se confieren funciones de interpretación llevarían a cabo una interpretación auténtica de los términos convencionales, en tanto que habrían sido las propias partes negociadoras las que les habrían conferido dicho poder.

La diferencia entre la interpretación auténtica de una disposición legal y la de una contractual estriba en la identidad del intérprete. En el caso de la Ley es el propio legislador del que ha emanado la norma el que procede a su interpretación, según han mantenido BATLE VÁZQUEZ, M. *Comentarios al Código Civil y Compilaciones forales*, op. cit. pág. 80; LASARTE. *Curso de Derecho Civil patrimonial*, op. cit. pág. 72; PUIG PEÑA, J. *Fundamentos de Derecho Civil*, op.

La utilización de dicha técnica interpretativa permite eliminar las incertidumbres que pudieran existir en las declaraciones convencionales, configurándose como uno de los instrumentos que poseen las partes para obviar los conflictos individuales que puedan producirse como consecuencia de la oscuridad que caracteriza a aquéllas en multitud de ocasiones. Las contrapuestas interpretaciones que pueden llegar a producirse como consecuencia del diferente entendimiento al que la regulación convencional puede conducir, conlleva la necesidad de aclarar su significado. Con el recurso a la interpretación auténtica, las partes colectivas intervienen sobre la cláusula controvertida determinando el único modo en el que la misma debe ser entendida y, por ende, aplicada.

Esta forma de interpretación solamente pueden llevarla a cabo aquellos que formaron parte de la comisión negociadora y que firmaron el convenio. La delimitación personal de los intérpretes auténticos del acuerdo viene determinada por el hecho de que la expresión de la voluntad negocial solamente puede venir de la mano de los sujetos colectivos que fueron sus originarios emisores. Por ello, no es posible que la interpretación auténtica pueda provenir de aquellos sujetos individuales o colectivos que plantean un conflicto que tenga como fundamento las cláusulas convencionales, quienes solamente tienen como opción para solucionarlo admitir la exégesis realizada por los negociadores y firmantes del acuerdo convencional o la realizada por el órgano jurisdiccional ante el que se ejercita la pretensión. Ello determina, a su vez, que no puedan entenderse legitimados para llevar a cabo actividades hermenéuticas de carácter auténtico aquellos sujetos que, aún formando parte de la comisión negociadora no llegaron a suscribir el convenio. La razón que nos lleva a admitir esto es del todo coherente con la función del propio proceso hermenéutico. La firma del acuerdo puede verse rehusada por dos motivos: bien porque no estaban de acuerdo en que se les aplicase la regulación concertada, por lo que tampoco pueden proceder a su exégesis, pues no resulta comprensible que se analice una norma por parte de sujetos a los que no afecta su regulación; o bien, porque pusieron fin a su intervención en las negociaciones antes de que éstas finalizaran efectivamente, por lo que no pudieron tener conocimiento de cuál fue el alcance y sentido que se le quiso otorgar a la regulación, excluyéndose así la posibilidad de que puedan identificarlo mediante la interpretación.

---

cit. pág. 295, entre otros. En cambio, en el caso de la interpretación auténtica de los contratos son las propias partes que han realizado el negocio jurídico los que llevan a cabo la labor hermenéutica, según han delimitado DÍEZ PICAZO, J./GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil*, op. cit. pág. 86. La interpretación auténtica de la Ley se utiliza de forma excepcional, según la opinión de DE CASTRO Y BRAVO, F. *Derecho Civil de España*, op. cit. pág. 466, para rectificar discretamente la mala redacción de la Ley, poner coto a una interpretación equivocada o indeseable de los Tribunales, o estrechar el ámbito de libertad dejado al intérprete y que se ha revelado excesivo y peligroso. Según dicho autor, el interés práctico de utilizar la forma interpretativa y no la de una disposición complementaria es el de excluir el carácter de nueva disposición otorgándole así efecto retroactivo al sentido delimitado o precisado que se autoriza, sea más restringido o más amplio, pero siempre distinto del que podía obtenerse de la misma norma.

Qué duda cabe que este procedimiento no está exento de límites, que dificultan su consideración como eficaz forma de gestión o de administración del contenido del convenio colectivo. Ello es debido a la dificultad que las partes pueden encontrar a la hora de llevar a cabo el acuerdo de interpretación, o a las reticencias que pueden surgir entre empresarios y trabajadores como consecuencia de la fragmentación de intereses que supone que dicho acuerdo sea realizado por sujetos diferentes de aquéllos a los que verdaderamente se aplica el texto convencional, lo cual puede provocar que aquél no responda verdaderamente a los problemas que preocupan a trabajadores y empresarios[598]. Pero ello no obsta para que la interpretación auténtica sea un medio útil por el que se permite que los sujetos colectivos puedan intervenir después de un cierto período de tiempo sobre las estipulaciones que convinieron en su momento, dándoles la oportunidad de reinterpretar aquéllos puntos que parecieron claros en la negociación y que, con el paso del tiempo han devenido en obscuros, generadores de conflictos en potencia que es preciso solucionar preventivamente.

El cauce fundamental a través del cual se instrumenta la interpretación auténtica es mediante la realización de un nuevo acuerdo estipulado por las mismas partes que negociaron la cláusula de significado dudoso. El contenido de este acuerdo versa sobre la exégesis de la regulación convenida previamente, con el fin de fijar los recíprocos intereses en los cuales se comprometieron desde un principio, y de aclarar sus términos y evitar conflictos individuales posteriores que se puedan producir como consecuencia de la deficiente redacción del texto convencional. La interpretación auténtica es llevada a cabo normalmente con posterioridad a la firma del texto convencional, una vez que éste está vigente, en previsión de posibles conflictos interpretativos y aplicativos. Pero no hay de perder de vista que también es posible que las partes negociadoras, previendo que la redacción de una determinada cláusula pueda producir en el futuro controversias que afecten a su aplicabilidad, incluyan dentro del propio texto del convenio declaraciones aclaradoras que dejen constancia del alcance y contenido de lo regulado. Dichas declaraciones también podrían entenderse incardinadas dentro del concepto de interpretación auténtica porque son llevadas a cabo por los propios autores del texto interpretado (única característica que, como dijimos opera la virtualidad de distinguir este tipo de interpretación del concepto genérico). Y poseen la virtualidad de poner de manifiesto que el consenso existente entre los sujetos colectivos en orden al contenido y alcance de una determinada regulación se entiende manifestado con la condición de que la cláusula que la contiene sea entendida en dicho sentido, no extendiéndose, por tanto, dicho consentimiento más allá de los términos fijados en la declaración interpretativa[599].

---

[598] Límites señalados por BOLLANI, A. *L'interpretazione del contratto collettivo alla luce della disciplina introdotta dal D.Lgs. n.80/98,* op. cit. págs. 412-414. No obstante, la utilidad de esta forma de administración del convenio ha sido ya señalada en otros ordenamientos, como el italiano en el que ha sido especialmente afirmada esta posibilidad por el art. 53.del Decreto legislativo 3-2-1993, n. 29, modificado por el d.lg.s.n. 396 de 1997,en el cual se permite la interpretación auténtica del "contratto collettivo" del sector público; establece concretamente este artículo que "le parti si incontrano per definire consensualmente el significato della clausola controversa".

[599] Siguiendo el razonamiento ya mencionado de que la interpretación auténtica se deriva del poder que posee la auto-

El acuerdo interpretativo no tiene alcance negocial. Es un instrumento mediante el que se clarifica y otorga sentido a una regulación anteriormente concluida. Los sujetos colectivos no negocian de nuevo los términos de la declaración controvertida, sino que se limitan a aclarar aquellos puntos obscuros que ensombrecen los términos en los que pretendieron obligarse. Por ello, la interpretación auténtica tampoco expresa una opinión de cada una de las partes acerca del alcance de aquello a lo que se entienden obligados. No se opina sobre lo que se convino originariamente, sino que se vuelven a replantear los términos de la declaración inicial, dándoles nueva redacción, con el objetivo de hacer desaparecer los puntos de difícil entendimiento. La declaración interpretativa hace cesar la contraposición, produciéndose como consecuencia de ello una alteración de los términos en los cuales fue fijada originariamente la cláusula aclarada. Pero ello no significa que se alteren los términos de los contenidos negociales en los que las partes estuvieron de acuerdo en convenir. Estos permanecen tal y como se concertaron en el momento de la firma del convenio colectivo. La aclaración contribuirá por contra a que se pongan de manifiesto los verdaderos términos que las partes quisieron atribuirle en un primer momento y que por unas u otras circunstancias no quedaron plasmados en el texto definitivo.

---

nomía colectiva de proceder a la interpretación de aquello que han estipulado, como derivación del que ostenta la autonomía individual respecto de sus actos de disposición, no consideramos viable que dicho poder pueda quedar circunscrito en su ejercicio al hecho de que el acuerdo esté ya formalizado, lo que determinaría que la interpretación sólo podría ser llevada a cabo una vez que el convenio colectivo esté vigente y nunca de una manera previa. La posibilidad de interpretar el sentido de aquéllo respecto de lo que se entienden obligados, ha de ser conferida a las partes estipuladoras en cualquier momento, y por tanto, también en el mismo momento en el cual se están vinculando con sus declaraciones, esto es, en el momento de la negociación del convenio colectivo, lo que les permitiría introducir aclaraciones sobre el sentido de las cláusulas dentro del propio texto convencional. Además ello contribuiría a un mejor conocimiento de los términos reales en los que el consentimiento se ha prestado y del alcance del mismo, lo que evitaría posteriores problemas de búsqueda de la voluntad real de las partes. La doctrina italiana, por su parte, sí viene admitiendo la inserción en los "contratos colectivos" de declaraciones susceptibles de ser calificadas como de interpretación auténtica, denominadas "note a verbale",configurándolas como uno de los variados elementos susceptibles de incidir sobre la hermenéutica (Cass. 12-9-1991,n.9532). Dichas "note", que pueden ser unilaterales o bilaterales, se configuran como actos dictados por el propio autor de las cláusulas convencionales con el fin de clarificar el contenido y el alcance de las mismas, que se insertan en los contratos colectivos contextualmente a la estipulación de la cláusula convencional a la cual la declaración se refiere. A juicio de CESSARI, A. *L'interpretazione dei contratti colletti*, op. cit. pág. 130, la admisibilidad de esta opción de incluir declaraciones interpretativas o aclaratorias por las partes negociadoras respecto de regulaciones contenidas en el propio convenio depende del concepto que se tenga de la interpretación auténtica, si solamente como acto declarativo que haya de ser realizado posteriormente a la declaración convencional, o como todo acto interpretativo autónomo respecto del acto de disposición proveniente del mismo sujeto que realizó la estipulación. Algún autor ha mantenido expresamente como nota definitoria de la interpretación auténtica tanto el hecho de que la misma se lleve a cabo sucesivamente a la, o separadamente de la, producción del objeto mismo de interpretación. En este sentido vid. TARELLO, G. *Trattato di Diritto Civile e comerciale*. Dott.A. Giuffrè. ed. 1980, pág. 51.

Actualmente nuestra autonomía colectiva no está haciendo uso de esta posibilidad. A lo sumo lo único que se introducen son interpretaciones de conceptos concretos en orden a definir desde un principio su contenido. Por ejemplo, el art. 24 del Conv.Marco de Puertos del Estado y Autoridades portuarias (BOE 18-1-2000), que se encarga de delimitar qué se entiende por "centro de trabajo", calificación que incluye "la zona o zonas de servicio que, de acuerdo con la Ley 27/1992,de 24 de noviembre de Puertos (...), estén dentro de la competencia de la autoridad portuaria correspondiente", a los efectos de que un desplazamiento dé lugar o no a una indemnización."; el art. 27 Conv.estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 25-1-2000), a su vez, define lo que se entiende por vacante: "la situación producida en un centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, o por ampliación de plantilla".

El valor vinculante otorgado a la declaración interpretativa le resulta atribuido por las propias características del sujeto que la emite. Al ser los propios sujetos colectivos que negociaron y firmaron el Convenio los encargados de llevarla a cabo, el resultado de la exégesis podría considerarse como un "suplemento" del propio acuerdo, a modo de explicación que no fue hecha en su momento, con el fin de mejorar su comprensión. Al ser los mismos sujetos legitimados para la negociación del convenio los que realizan la interpretación auténtica, son ellos mismos los que le están atribuyendo carácter de convenio por que reúnen los requisitos establecido por la legislación estatutaria (arts. 87 y 88 ET) para llevar a cabo éstos.

No obstante, el acuerdo interpretativo no entra a formar parte de la cláusula objeto de exégesis, dado que la virtualidad de este no es la de servir de complemento a la regulación originaria, a la cual no se incorpora. A diferencia de lo que ocurre cuando el objeto de la interpretación auténtica es una norma heterónoma, en la que el acuerdo interpretativo se configura como complementario y, por ende, se anexiona al texto legal[600], en el caso de la interpretación del texto convencional el acuerdo interpretativo sustituye en su totalidad a la cláusula originaria. Ambas regulaciones, la anterior controvertida y la actual aclarada, se funden en una sola, viniendo a asumir "ab initio" el contenido que ha sido fijado por los intérpretes. La función de clarificación de los términos de lo convenido que puede atribuírsele al acuerdo de interpretación auténtica, que como toda labor hermenéutica, sólo conlleva la determinación de los verdaderos términos en los que las partes quisieron obligarse, determina que una vez delimitados éstos carezca de sentido el mantenimiento de la redacción originaria del texto interpretado. Resulta más coherente, a fin de evitar posteriores conflictos de interpretación, incluir en el texto convencional la cláusula con los términos en los que las partes definitivamente han dejado sellado el contenido y alcance de aquello por lo que se entienden obligados, no continuando con la dicción de una cláusula que ellos mismos han decidido interpretar con el objeto de sustituir sus términos ambiguos por aquellos que determinan correctamente sus verdaderas intenciones[601]. Que la exégesis convencional haya de realizarse en estos términos determina, por lo demás, que no pueda suponer alteraciones o modificaciones de aquello que fue originariamente convenido. A las partes les está vedada la posibilidad de introducir en su interpretación aspectos diferentes de los originariamente concertados, ya que en dicho supuesto no nos encontraríamos ante una interpretación sino ante el establecimiento de una nueva regulación[602].

---

[600] PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 291.

[601] MARESCA, A. *Interpretazione "autentica" del contratto pubblico*, op. cit. pág. 165; GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi,* op. cit. pág. 319, también optan por la sustitución de la cláusula dudosa por los términos contenidos en el acuerdo de interpretación. En opinión del último autor citado, si se tiene en cuenta que el objetivo de dicho acuerdo es que el mismo se proyecte en el futuro, ya que lo que pretenden sus autores es introducir una disciplina consensual estable para las sucesivas fases de realización de su contrato colectivo, tal iniciativa contractual resultará más fácil de llevarse a cabo si se opta por conferir naturaleza sustitutiva al acuerdo. En contra de esta opción se manifiesta BETTI. *Interpretación de la ley y de los actos jurídicos*, op. cit. pág. 179, para quien la declaración interpretativa hace cuerpo como declaración complementaria con la declaración interpretada y deviene parte integrante de la misma, de manera que se le incorpora y tiene valor con ella.

Uno de los principales problemas que se plantean a la hora de configurar el marco en el que se desarrolla la labor de la interpretación auténtica en relación con los términos fijados originariamente en el convenio colectivo, se manifiesta a la hora de tratar de coordinar el hecho de que la cláusula interpretada normalmente adquiera con la exégesis un sentido distinto del inicial, con la confianza que los terceros depositaron en el sentido y alcance de las cláusulas concordadas. La posibilidad de que sobre la base de la originaria cláusula se hayan derivado efectos jurídicos para los terceros que se encuentran dentro del ámbito del convenio y que, en principio, son ajenos al hecho de que la declaración convencional no debía estar fijada en los términos en los que lo estaba, nos lleva a tener que dilucidar dos cuestiones de interés: en primer lugar, si los acuerdos interpretativos tienen alcance retroactivo, y en segundo lugar, de ser ello así, hasta qué punto pueden suponer la alteración de unos derechos que los terceros entienden como adquiridos a tenor de la redacción primitiva del texto convencional.

Al igual que ocurre cuando el objeto del acuerdo interpretativo es una norma legal, la declaración realizada por los sujetos colectivos sobre el contenido y alcance de la cláusula controvertida que consideran coherente con sus intenciones en el momento de la concertación negocial, tiene efectos retroactivos por el hecho de que la actuación llevada a cabo por aquéllos sólo tiene como consecuencia una exégesis, y no, por tanto, una novación o modificación de los términos en los que originariamente se obligaron. Al incidir la interpretación sobre la fase de creación de los derechos y obligaciones contenidos en la cláusula aclarada, los efectos que ésta produce en las relaciones individuales y colectivas a las que resulta aplicable se producen desde el momento de la publicación del convenio colectivo y a ese momento es al que ha de retrotraerse la interpretación, al entenderse que ella sólo se limita a aclarar contenidos ya existentes desde el origen del pacto convencional[603].

---

[602] Este aspecto es configurado por los autores (PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho Civil.*1972, pág. 295; PUIG PEÑA. *Compendio de Derecho Civil*. 1972, pág. 117; ALBALADEJO, M. *Derecho Civil.* I. Bosch.ed. Barcelona. 1991, pág. 176.) como uno de los presupuestos necesarios para que se lleve a cabo la interpretación auténtica de las normas heterónomas, en el sentido de que sólo se entiende interpretada una Ley cuando la norma que la interpreta se limita a señalar el sentido de la anterior sin introducir normas distintas. La imposibilidad de modificar los contenidos del convenio colectivo ha sido también mantenido por MARESCA, A. *Interpretazione "autentica" del contratto pubblico*. AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, op. cit. pág. 163.

[603] La retroactividad (entendida ésta, según SANTORO PASSARELLI, F. *La transazione*. 2ª ed. Napoli. 1975, como la eficacia de un hecho idóneo para modificar la situación jurídica existente en un momento anterior a aquel en el cual el acto se ha verificado) de la interpretación auténtica referida a las leyes ha sido admitida tanto por la doctrina como por la jurisprudencia civilista precisamente por entender que la interpretación no puede añadir nada que no se encontrara en la ley interpretada. Vid. en este sentido PUIGI BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho Civil*, op. cit. pág. 297; CASTRO Y BRAVO, F. *Derecho Civil de España*, op. cit. pág. 466. Concretamente la STS (1ª) 21-1-1958 (A.221) afirma la retroactividad de una norma interpretadora de otra anterior, aún cuando aquélla no contenía designación expresa de dicha retroactividad, al entenderse que no era precisa "al tratarse de una disposición aclaratoria o interpretativa". En el ámbito laboral, nuestra doctrina no se ha ocupado de este tema, como en general no lo ha hecho respecto de la interpretación auténtica respecto de los convenios colectivos, pero no así la doctrina italiana, que en general se muestra a favor de conceder la retroactividad de los efectos del acuerdo interpretativo al momento de creación del texto negociado. En este sentido se han manifestado MARESCA, A. *Interpretazione autentica del contratto pubblico*, op. cit. pág. 164-ss; BOLLANI, A. *L'interpretazione del contratto collettivo alla luce de la disciplina introdotta dal d.lgs .80/98,* op. cit. pág. 432, para quien el reconocimiento de la retroactividad no presupone la eficacia constitutiva y los efectos dispositivos.

Pero hay que tener en cuenta que entre el período de tiempo que medió entre la publicación del convenio colectivo y la declaración interpretativa, la cláusula de significado equívoco pudo ser aplicada por terceros incluidos dentro del ámbito del texto convencional, en la presunción de que las cláusulas convencionales contenían los acuerdos negociales en los justos términos en los que estaban fijados en el texto convencional. Dada la retroactividad que ha de predicarse del acuerdo de interpretación, aquellos que confiaron en los términos del convenio colectivo podrían entender que se estaría vulnerando con ello determinados derechos que adquirieron y que se derivaban de la aplicación de la cláusula controvertida en los términos en los que originariamente se estableció y en los únicos en los que ellos pudieron conocer su alcance. Sin embargo, no puede entenderse que dicha vulneración exista, ya que los derechos que los terceros pretenden derivar del contenido convencional no se han adquirido efectivamente. Para que la titularidad sobre un derecho surja es necesario que el mismo se perfeccione por medio de un acto constitutivo del derecho mismo que pueda ser considerado como válido, y dicha validez no puede entenderse existente si la disposición que debía dar lugar al derecho es controvertida y admite por ello diferentes interpretaciones. Solamente en el momento en el cual el alcance y contenido de dicha cláusula sea determinado en sus justos términos por sus autores, podrá entenderse que desarrolla los efectos que ambas partes quisieron que hubiera producido desde un principio, por lo que no es posible entender derivados de aquélla efectos que pudieron no ser los queridos por los contratantes. La cláusula controvertida sólo daría lugar a una apariencia de derecho pero no a la asunción efectiva del mismo en la persona de aquellos que la hubieran aplicado[604].

La singular posición del intérprete, autor material de la cláusula convencional cuyo sentido ha de determinarse, implica que la interpretación auténtica esté destinada a tener un valor vinculante respecto de toda futura interpretación o aplicación del precepto analizado[605], tanto por el juez como por cualquier otro/-s sujeto/-s al que se le encomiende desempeñar funciones de este tipo[606]. Ello no significa, por el contrario, que la existencia de la aportación cognoscitiva del sentido otorgado a la cláusula controvertida impida un conoci-

---

604 PERA, G. *Sulla disponibilità sindacale dei diritti individuali*. RIDL, I. 1986, pág. 93; MARESCA, A. *Interpretazione autentica del contratto pubblico*, op. cit. pág. 164; TAMPIERI, A. *Interpretazione autentica dei contratti collettivo*, op. cit. pág. 213. Este último autor deduce, con acierto, de la circunstancia de que la cláusula controvertida sea una fuente de la cual se derivan derechos hacia los trabajadores singulares, la conclusión de que en realidad la controversia sobre el contenido de la cláusula es una controversia sobre la existencia de los derechos individuales. La subsistencia de tales derechos a favor de los trabajadores es, en último análisis, la misma "res dubia" que suscita el conflicto interpretativo.

605 DÍEZ PICAZO, L./GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil*. 1999, pág. 171; BETTI. *Interpretación de la Ley y de los actos jurídicos*, op. cit. pág. 179.

606 Nos referimos concretamente a la comisión paritaria, que en su labor de intérprete de los términos de los convenios colectivos debe tener en cuenta en el desempeño de su labor aquellos acuerdos de interpretación auténtica que las partes hayan llevado a cabo, en el convencimiento de que ellos contienen la voluntad real de las partes.

miento por el juez de la declaración en la que se contiene. El juez en sus consideraciones sobre los efectos jurídicos que derivan de la cláusula interpretada deberá basar sus consideraciones en el nuevo sentido atribuido por sus autores; pero ello no es óbice para que si determina la existencia de algún vicio o de algún sentido equívoco en dicha declaración actúe de la misma forma en la que lo haría respecto de cualquier otra cláusula convencional de significado ambiguo o poco clarificador de la verdadera intención de las partes. Desde el momento que el acuerdo interpretativo forma parte del contenido convencional como si originariamente hubiera sido incluido en él, deben utilizarse los mismos mecanismos que se utilizan para determinar el verdadero sentido de lo concertado, independientemente de que las partes lo hubieran predeterminado. Lo más sensato es pensar que en el acuerdo interpretativo las partes expresarán su voluntad real, no suficientemente clarificada en un primer momento, pero no hay que descartar la posibilidad de que sobre dicho acuerdo surjan nuevas dudas interpretativas que es necesario solucionar, siempre con miras a hacer prevalecer la voluntad real.

Con este objetivo la declaración interpretadora puede ser controlada por el juez, como cualquier otra exégesis, con el fin de comprobar que ésta verdaderamente ha existido y que no se ha producido, como consecuencia de ella, ninguna disposición de los derechos de alguna de las partes. Normalmente el juez conocerá de esta causa cuando la interpretación auténtica sea invocada por algún sujeto que entienda que, a causa de la nueva redacción de la cláusula convencional, se ha lesionado alguno de sus derechos o intereses legítimos. El órgano jurisdiccional ha de estar investido de un poder que le permita controlar si la interpretación llevada a cabo por los sujetos colectivos ha sido realizada aplicando correctamente los principios legales, bien los de la hermenéutica o cualquier otro que resulte imprescindible tener en cuenta atendiendo al carácter o alcance de la regulación convencional. A su vez, ha de conferírsele la posibilidad de verificar si el sentido otorgado a la cláusula controvertida se encuentra dentro del alguno de los posibles atendiendo a criterios racionales[607]. Pero al ser éste un tema que resulta necesario abordar para la generalidad del procedimiento hermenéutico, lo abordaremos en un epígrafe posterior.

---

[607] Donde la posibilidad de llevar a cabo una interpretación auténtica encuentra su mayor significado e interés es en la posibilidad de que, al margen de los acuerdos sobre interpretación que puedan llevar a cabo las partes que formaron parte de la Comisión negociadora y que se obligaron con él, el Convenio confiera a la Comisión Paritaria del mismo funciones de interpretación y aplicación del contenido convencional. ¿Ha de entenderse que la interpretación llevada a cabo por la Comisión Paritaria es una interpretación auténtica? Como hemos puesto de manifiesto, la naturaleza del o de los intérpretes determina una aspecto tan fundamental como la eficacia de la declaración interpretativa, por lo que la naturaleza jurídica de dicho órgano determinará a su vez, la validez que haya de atribuirse a sus declaraciones exegéticas, naturaleza que determinaremos en otro momento de nuestro estudio, al cual nos remitimos

### 9.3. La interpretación integradora

La determinación del contenido de las cláusulas convencionales y de su efectiva ejecución no ha de buscarse exclusivamente a través de la interpretación en sentido propio, sino que el sentido de la fórmula verbal en la que ordinariamente las partes expresan su voluntad puede ser también determinado a través de otros instrumentos, como puede ser la interpretación integradora. Esta institución ha de ser entendida como una noción diferente respecto de la interpretación en sentido propio[608], pero con la que confluye a la hora de determinar el régimen jurídico aplicable al contrato.

En la medida en que se trata de una operación que los sujetos colectivos pueden realizar para el mejor entendimiento de los términos y del alcance de aquello que concertaron y que les permitirá determinar cuáles son los efectos concretos que ello trae consigo, resulta interesante determinar si la interpretación integradora tiene cabida cuando el objeto de las investigaciones hermenéuticas, por así decirlo, no es un contrato sino un convenio colectivo, o más específicamente, una determinada cláusula convencional. Para ello analizaremos las características de esta institución y su diferencias respecto de la interpretación en sentido propio, indagaciones que nos permitirán delimitar si su ámbito de actuación puede ser, además de las regulaciones contractuales, también las convencionales.

La utilidad aplicativa de la interpretación integradora parte de la existencia de lagunas en la regulación contractual. Se ha de tener presente que el contrato, por muy bien redactado que esté y por muy hábiles que pudieran haber sido sus estipuladores a la hora de prever todas las situaciones a las que debiera resultar aplicable, debe serlo también a situaciones respecto de las que no se ha predispuesto ninguna solución. Frente a estos acontecimientos, el contrato resulta ser incompleto, por lo que no se puede determinar cuáles han de ser los comportamientos de las partes y los efectos que derivarán de ellos. Para solucionar estas situaciones, la interpretación en sentido propio de los términos contractuales no es suficiente, precisamente porque no existe voluntad común que interpretar[609]. Antes estos supuestos la doctrina viene admitiendo la utilización de la interpretación integradora como medio de llenar los vacíos de regu-

---

[608] Así lo han entendido autores como LASARTE ÁLVAREZ, C. *Sobre la integración del contrato: la buena fe en la contratación.(En torno a la STS de 27 de enero de 1977).* RDP. 1980, pág. 50-ss.; VATTIER FUENZALIDA, C. *La interpretación integradora del contrato en el Código Civil*. Anuario de Derecho Civil. 1987, pág. 498; DÍEZ PICAZO, J. L. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*, op. cit. pág. 406. En cambio otros la han asimilado a la autointegración, como LACRUZ BERDEJO, J. L. *Manual de Derecho Civil*, op. cit. pág. 671, o han expresado su escepticismo ante su existencia, como es el caso de GARCÍA AMIGO, M. *La integración del negocio jurídico*. RDN. 1980, pág. 120.

[609] La interpretación en sentido estricto, como vimos en el capítulo anterior de este estudio, se limita a esclarecer la voluntad de las partes, mientras que la interpretación integradora lo que trata es de llenar una laguna con la voluntad probable de las partes, precisamente porque no existe voluntad real que interpretar.

lación que el contrato contiene[610]. Se lleva a cabo entonces una reconstrucción conjetural de la declaración, estableciendo la propia voluntad hipotética de los contratantes[611], reconstrucción que se lleva a cabo a partir de la propia declaración de voluntad contenida en el texto contractual. No se acude a elementos externos al contrato, como pueden ser la ley, la costumbre o los principios generales del derecho, sino que las lagunas serán llenadas deduciendo de lo regulado las líneas de opinión de las partes en dicho supuesto[612], lo que la diferencia de la figura de la integración[613].

Las circunstancias que hacen posible el recurso a la interpretación integradora pueden también producirse en relación con los textos convencionales. El contenido de los convenios colectivos puede resultar insuficiente a la hora de abordar determinadas situaciones que se produzcan durante su vigencia y que no fueron previstas por las partes en la negociación. El hecho de que aquéllos tengan delimitado el contenido durante su vigencia y la imposibilidad de adecuar su regulación a circunstancias que no fueron previstas por los sujetos negociadores, determina que el texto convencional pueda no resultar idóneo en la solución de determinadas situaciones, que probablemente hubieran sido reguladas de haberse previsto. La utilización de la interpretación integradora, se configura, a nuestro juicio, como un instrumento útil a la hora de llenar los vacíos de regulación que pueden contener los convenios colectivos.

---

610 En nuestro opinión la interpretación integradora ha de llevarse a cabo en un momento posterior a la interpretación en sentido propio y anterior a la integración, ya que resulta más coherente acudir para eliminar las lagunas primeramente al contrato (que es a lo que atiende la interpretación integradora) y posteriormente a aspectos externos al mismo, como puede ser la ley, la costumbre o los principios generales del derecho (que son las fuentes de la integración contractual según el art. 1258 Cciv).

611 DÍEZ PICAZO, J. L. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*, op. cit. pág. 406, siguiendo a VATTIER FUENZALIDA, C. *La interpretación integradora del contrato en el Código civil*, op. cit. pág. 495.

612 Según DORAL, J. A. *El contrato como fuente de obligaciones*, op. cit. pág. 278, la interpretación integradora se hace a partir del contenido y en todo caso sin salirse del contrato, de la palabra, de la cosa significada, del comportamiento o conducta seguida, de la irrescindible unidad entre forma y contenido.

613 La integración supone la aplicación al contrato de las normas subjetivas de derecho dispositivo correspondientes a su tipo (VATTIER FUENZALIDA, C. *La interpretación integradora del contrato en el Código Civil*, op. cit. pág. 499). A la integración se acude cuando no existen preceptos reguladores de una determinada situación o bien cuando no es posible deducir de lo escrito una voluntad probable en orden a la solución del problema, en virtud de la interpretación integradora (LACRUZ BERDEJO, J. L. *Nociones de Derecho Civil patrimonial e introducción al Derecho*, op. cit. pág. 295), tratándose entonces de determinar el contenido del cuadro de fuentes aplicables a la relación contractual y que determinan los efectos de la misma. La integración operaría así sobre los efectos de los contratos si no hay normas que los regulen, ni siquiera dispositivas. Estas características le sirven a GARCÍA AMIGO, M. *Teoría general de la obligaciones y contratos*. MacGraw-Hill. Madrid. 1995, pág. 355, para diferenciar este concepto, a su vez, de la interpretación en cuanto ésta trata de establecer la voluntad de las partes y la integración trataría de completarla. En definitiva, de lo que se trataría sería de resolver un problema de lagunas, al igual que la interpretación integradora, pero las fuentes utilizadas en uno y otro caso son distintas: en ésta es el propio contenido del contrato; en la integración se acude a los elementos del art. 1258 Cciv, esto es, a la ley, a la costumbre y a los principios generales del derecho, por este orden, ya que la doctrina ha estimado que el orden utilizado por dicho artículo no ha de entenderse en un sentido jerárquico, sino que ha de acudirse al general establecido por los arts.1 y 6 Cciv. Así lo han mantenido GARCÍA AMIGO, M. *Integración del negocio jurídico*. RDN. Enero-marzo. 1980, pág. 123, y LASARTE, C. *Sobre la integración del contrato: la buena fe en la contratación*, op. cit. pág. 74.

Pueden surgir reservas en la utilización de la interpretación integradora ante el peligro de que se introduzcan determinadas regulaciones que no han sido negociadas ni firmadas por las partes. ¿Hasta qué punto ello es posible? La solución a estos interrogantes dependerá de la concepción que se tenga de la función que está llamada a desempeñar la propia institución interpretativa, si como integradora de lagunas con carácter de creación autónoma e independiente de la regulación convencional, o como institución complementaria y subordinada a la misma. En este sentido, la interpretación integradora se integra en la segunda de las vertientes mencionadas, porque aunque sirve para colmar lagunas en la regulación, la interpretación permanece sujeta a las valoraciones que laten en dicha regulación, de tal manera que cuando el intérprete recurre a este tipo de interpretación debe atender al contenido del propio convenio colectivo, deduciendo del mismo lo que las partes probablemente quisieron, lo cual habrá de deducirse del contenido del propio convenio colectivo. La base sobre la que ha de actuar el intérprete para deducir la regulación que ha de aplicarse a la concreta situación que se plantea, y determinar con ello cuáles son los derechos y obligaciones que se generan para las partes, es aquéllo que efectivamente pactaron, si bien no sobre el problema en cuestión, pero sí respecto de otros similares o, en general, respecto de la materia en la que se incardina la situación a solucionar.

Ello significa que la voluntad de las partes ha de construirse sobre hipotéticos juicios de valor que determinen lo que probablemente quisieron[614], la cual no puede realizarse forzando el significado de la ya existente, ni entenderse comprendidas en el texto convencional aquéllas cláusulas relativas al problema que las partes no expresaron[615], pero que podrían haber querido de haberlo previsto. Lo contrario sería tanto como imputarles regulaciones que en realidad no han realizado. Esta es quizás la mayor dificultad con la que se encuentra la aplicabilidad de la interpretación integradora en relación con los convenios colectivos. Con toda probabilidad cada una de las partes habría resuelto el problema de una forma diferente, según aquella que le hubiera reportado mayor beneficio, lo cual, unido a la imposibilidad de acudir a elementos externos como la ley o la costumbre para dar solución al problema que se plantea y a que no existe voluntad común que delimitar, porque los sujetos colectivos no llegaron a negociar sobre la situación en cuestión, hacen prácticamente inoperante la figura de la interpretación integradora, lo que, sin embargo, no obsta para que pueda ser efectiva en situaciones puntuales.

---

[614] En esta línea de atender a la voluntad probable de la partes se han pronunciado LACRUZ BERDEJO,J.L. *Elementos de derecho Civil*, op. cit. pág. 298, y DORAL, J. A. *El contrato como fuente de la obligaciones*, op. cit. pág. 278.

[615] Así lo ha mantenido, sin embargo, respecto de la interpretación integradora en relación con los contratos, ZAGO, A. *Contratos…*, op. cit. pág. 100, y DORAL, J. A. *El contrato como fuente de obligaciones*, op. cit. pág. 278. Este último ha manifestado que la interpretación integradora trata de reconstruir la base objetiva del negocio, incluso la referida a puntos que no fueron objeto de determinación y también el contenido accesorio de la convención no declarada explícitamente por las partes.

## 9.4. La interpretación analógica

La interpretación analógica, como método al que acudir en aquellos supuestos en los que se produzcan situaciones carentes de regulación expresa en el convenio colectivo aplicable al ámbito en el que aquéllas se producen, despierta reticencias debido a varios factores. En primer lugar, nuestro ordenamiento carece de una norma que a semejanza del art. 4 Cód. Civ. permita la utilización de la analogía como medio de llenar las lagunas que se puedan producir en las regulaciones convencionales[616]. Y en segundo lugar, al constituir el procedimiento analógico, como sabemos, un tipo de razonamiento en virtud del cual, puestos dos términos relacionados por una semejanza viene atribuido al segundo el significado del primero[617], ello podría suponer la vulneración de la autonomía colectiva que no ha regulado dicha situación y a la que se imponen las consecuencias jurídicas derivadas de una regulación contenida en otra norma convencional por el hecho de que ambas situaciones son semejantes[618]. Desde esta perspectiva es necesario analizar con detenimiento la coherencia que la utilización de esta forma de interpretación tiene dentro de un ámbito tan peculiar como el de la negociación colectiva, a los fines de determinar su efectiva aplicación respecto de los convenios colectivos.

El conflicto interpretativo se puede producir ante situaciones que no han sido directamente reguladas por las partes porque no se ha tenido en cuenta la posibilidad de que pudieran producirse[619]. Ante ellas es posible acudir a una interpretación analógica, que puede ser externa o interna, existiendo diferen-

---

616 No obstante, la existencia de una norma específica como es el art. 4 Cod.Civ. que permite la utilización de la analogía en el ámbito de las normas heterónomas no es tampoco cauce que ponga fin a todas las dificultades que conlleva la utilización de la analogía, por el hecho de que la pura relación de semejanza o de similitud que ha de existir entre el caso y el supuesto de hecho constituye una base endeble para la aplicación de una norma. Quizás el problema mayor estriba en determinar cuándo existe dicha similitud y cuál es el número de factores que han de concurrir y cuáles pueden faltar. La dificultades implícitas en este tipo de procedimiento estriban en las dificultades de decidir la semejanza y el grado de ésta y sobre todo la identidad de la razón para decidir que es un elemento extraño a las normas que el operador jurídico introduce en su regulación. Por todo ello la doctrina civilista ha puesto de manifiesto las cautelas que han de adoptarse a la hora de utilizar el procedimiento analógico respecto de la ley, debiendo el operador jurídico actuar con tacto y cuidado a la hora de llevar a cabo dicho procedimiento y concretamente, a la hora de realizar una adecuada ponderación del valor jurídico de las circunstancias de hecho (Vid. en este sentido autores como DÍEZ-PICAZO, L./GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil*, op. cit. pág. 177 y 179; LASARTE, C. últ. op. cit. pág. 104); cautelas que entendemos totalmente extensibles cuando el objeto de dicho procedimiento es una cláusula convencional. El recurso al procedimiento analógico ha de ser evitado en la medida de lo posible recurriendo a otros procedimientos como la interpretación auténtica o integradora.

617 BOBBIO. *L'analogia nella logica del diritto*. Torino. 1938, pág. 87.

618 Como puso de manifiesto CESSARI, ALDO, *L'interpretazione dei contratti collettivi*. Dott. A. Giuffrè editore. 1963, pág. 162, el recurso al procedimiento analógico en el campo del Derecho conduce a aplicar a un caso no expresamente previsto la misma disciplina jurídica aplicable para un caso contemplado por una norma.

619 Los presupuestos necesarios para que pueda utilizarse la analogía son dos, los cuales, aunque predicables normalmente respecto de la aplicación analógica de las normas, también considero como delimitadores del supuesto concreto al que le es posible aplicar lo regulado en el convenio colectivo para otra situación diferente. Para ello es necesario que exista identidad de razón entre el supuesto contemplado por la cláusula convencional y el supuesto que se quiere solucionar, y exista además carencia de regulación sobre el particular. La identidad de razón significa, en palabras de LASARTE, C. *Principios de Derecho Civil*. I, op. cit. pág. 104, "que el criterio que inspira a la norma (o en nuestro caso al texto convencional) sea adecuado y apto para solucionar el caso carente de regulación". Dándose ambas condiciones es posible acudir a la analogía respecto de las normas heterónomas y, en nuestra opinión, también respecto de las autónomas.

cias substanciales entre ambas[620]. La analogía externa permitiría la aplicación de un convenio colectivo estipulado para un determinado sector, subsector o ámbito empresarial, a sujetos pertenecientes a otros ámbitos diferentes, concretamente a aquellos en los que surgiera la situación carente de regulación en su convenio de aplicación, mientras que la analogía interna solamente toma en consideración aquello reflejado dentro del texto convencional aplicable en el ámbito en el que surge la situación carente de regulación. Solamente el recurso a esta última resulta posible respecto del contenido de los convenios colectivos, por las razones que expondremos a continuación.

La imposibilidad de recurrir a la analogía externa cuando existan situaciones no previstas en el texto convencional resulta palmaria si tomamos en consideración la voluntariedad que caracteriza la actuación de la negociación colectiva. Desde el momento en que las partes son libres para obligarse y desde el momento en el que los términos de su compromiso quedan plasmados en el texto convencional y sólo en él, no es posible recurrir a otras regulaciones en las que aquéllos no tomaron parte. Ello sería tanto como imponerles acuerdos, que se traducirían si duda en obligaciones, que no se decidieron a concertar en su momento. Es manifiesto que la autonomía colectiva se vería así coartada por la vía negativa por cuanto sería posible imponerle determinadas regulaciones ante situaciones que sí previó, pero que consideró más oportuno no regular, por el juego de otros intereses que se entendieron más importantes en el momento de la negociación y que coadyuvaron para que dicha situación no tuviera regulación expresa en el texto convencional[621]. Además, ello iría en contra del principio de seguridad jurídica, por cuanto las partes colectivas de un convenio y todos los incluidos en su ámbito de aplicación no podrían conocer las regulaciones que les resultarían aplicables, toda vez que las mismas se contienen en convenios diferentes de aquellos que las partes negociadoras estuvieron de acuerdo en suscribir. Desde el punto de vista del convenio colectivo que "cede" su regulación, la negativa a dicha actuación vendría del hecho de que el mismo tiene establecido un concreto ámbito de aplicación más allá del cual es imposible que sea aplicado. Por tanto, tampoco podría serlo para hacer derivar consecuencias jurídicas respecto de un supuesto de hecho producido en un ámbito ajeno al que le es propio[622].

---

620 En opinión de BETTI. *La interpretación de las leyes y de los actos jurídicos*, op. cit. pág. 156, el procedimiento de analogía es un elemento indefectible de una interpretación en función normativa como es la jurídica, en cuanto constituye el método necesario para recabar máximas de decisión con las que proveer a la autointegración del ordenamiento jurídico.

621 MAZZOTTA, O. *La cassazione, il contratto collettivo e l'analogia interna*. RIDL. 1986, pág. 260, estima imprescindible que en el procedimiento de interpretación se indague acerca de la voluntariedad de la aparente laguna, debiendo tenerse en cuenta la verificación de si la regulación está completa tal y como aparece estipulada, así como el carácter abierto o cerrado que las partes acordaron darle a la misma.

622 Este es el motivo aducido por los escasos autores que se han ocupado de este tema para poner de manifiesto las dificultades que existen en la utilización de la analogía de normas sectoriales a unidades de negociación o ámbitos

Las consideraciones hechas respecto de la analogía externa no resultan predicables respecto de la interna desde el momento en que ésta consiste en un procedimiento interpretativo que consiente, mediante la búsqueda de la verdadera razón de un acto negocial, descubrir su real "vis obligatoria", no suficientemente exteriorizada en la regulación que de ella se hizo[623]. Ya no es necesario acudir a regulaciones externas, sino que las consecuencias jurídicas que el supuesto de hecho ha de derivar para las partes, y que aquellas no alcanzaron a prever, pueden ser extraídas de las estipulaciones referidas a otras situaciones que sí han regulado y que, dada su semejanza con el supuesto no previsto (que no identidad, pues en dicho caso estaríamos ante el supuesto de hecho regulado por la cláusula convencional), permite la utilización de lo pactado derivándose de ello consecuencias jurídicas para las partes.

De este modo, no puede afirmarse que las cláusulas convencionales que resultan aplicables excedan del ámbito de aplicación fijado en el convenio colectivo, como ocurría respecto de la analogía externa, porque es la regulación contenida en él la que resulta aplicada, ni puede entenderse que su utilización venga impuesta a las partes, pues fueron éstas las que acordaron tal regulación. Y ello aunque pudiera excepcionarse que la misma fuera prevista para un supuesto diferente, ya que es la similitud entre ambas lo que legitima su utilización aún cuando las partes no lo concertaron expresamente y "a priori"[624].

---

distintos. Así se han manifestado ALONSO OLEA, M. /CASAS BAAMONDE, M. E. *Validez, impugnación aplicación e interpretación del convenio colectivo,* op. cit. pág. 1597. La doctrina italiana viene manteniendo desde hace años la imposibilidad de acudir a analogía externa. Vid. en este sentido a GRASSETTI. *L'interpretazione del negozio giuridico con particolare riguardo ai contratti*. Padova. 1936, pág. 79; MAZZONI. *Teoria dei limiti di applicabilità dei contratti collettivo di lavoro.* Milano.1939, pág. 79, nota. 83; CESSARI, A. *L'interpretazione dei contratti collettivo*, op. cit. págs. 169-170; MAZZOTTA, O. *La Cassazione, il contratto collettivo e l'analogia interna*, op. cit. pág. 260; GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretzione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 191. En el mismo sentido se ha pronunciado la jurisprudencia. Vid una aproximación a la misma en la última obra citada de GRAGNOLI,E, pág. 188, nota 187.

623 CESSARI, A. *L'interpretazione dei contratti collettivi,* op. cit. pág. 169 y 172.

624 BETTI. *La interpretación de las leyes y de los actos jurídicos*, op. cit. pág. 161, señala coherentemente que es precisamente el hecho de que los supuestos de hecho de ambas situaciones, la regulada y la carente de regulación, sean sustancialmente idénticos los elementos de hecho decisivos para el tratamiento jurídico, lo que permite concluir que los dos son semejantes o análogos y que para ambos existe una paridad en la "ratio iuris", es decir, la razón de un mismo tratamiento jurídico. En general, la doctrina italiana también viene admitiendo la posibilidad del recurso a este tipo de analogía en la interpretación de los "contratti collettivo di lavoro". Vid. SERMONTI. *Sull applicabilità della c.d. analogia interna nell'interpretazione del contratto collettivo*. in Mass.Giur. corp.1941, pág. 146; CESSARI, A. *L'interpretazione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 172; MAZZOTTA, O. *La Cassazione, il contratto collettivo e l'analogia interna,* op. cit. pág. 260; GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, op. cit. pág. 193.

## 10. El control de la interpretación por parte de los órganos jurisdiccionales

La actividad hermenéutica desarrollada por los intérpretes del convenio colectivo está sometida al control de los órganos jurisdiccionales. Coherentemente con la obligación impuesta por nuestro ordenamiento de atender a determinadas normas legales a la hora de llevar a cabo la interpretación del articulado convencional, y dado que es a aquellos órganos a los que el ordenamiento jurídico encarga velar por su cumplimiento, el control jurisdiccional de la declaraciones interpretativas resulta encomendado a la jurisdicción, específicamente a la laboral, en el caso de la exégesis del convenio colectivo, por ser ésta la competente para el conocimiento de todas aquellas pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, según establece el art. 1 TRLPL. No obstante, el alcance de dicho control dependerá de la naturaleza del acuerdo interpretativo, lo que a su vez vendrá determinado por el tipo de órgano (judicial, autónomo), o por la persona (árbitro, mediador) al que se le encarga la exégesis y que emite, por tanto, la declaración interpretativa.

Como pusimos de manifiesto, la exégesis convencional puede llevarse a cabo tanto a través de los órganos judiciales del orden social como a través de determinados instrumentos o de concretas instituciones promovidas por las partes mediante el ejercicio de su autonomía colectiva. Las diferencias sustantivas que existen en el desarrollo del proceso hermenéutico llevado a cabo, afecta al posible control que se puede realizar de la resolución interpretadora.

Abordemos en primer lugar el supuesto de que la interpretación de una determinada cláusula reguladora contenida en un convenio sea llevada a cabo por un órgano jurisdiccional, sobre la base de las competencias que en este ámbito le atribuye el art. 91 ET. La doctrina del Tribunal Supremo en este tema es reiterada y resulta heredera de la que mantiene en el ámbito civil respecto de la interpretación de los contratos, por lo que a ella nos remitiremos en alguna de nuestras consideraciones[625]. Específicamente se argumenta que "constituye jurisprudencia constante, en materia de interpretación de los contratos- y el convenio colectivo lo es al margen del carácter de la representación de quienes actúan y de la eficacia *erga omnes* de los de naturaleza estatutaria- que tal facultad hermenéutica es facultad privativa de los Tribunales de Instancia, cuyo criterio ha de prevalecer a menos que se demuestre que el Órgano Jurisdiccional realizó la actividad interpretativa de manera ilógica o

[625] En lo que se refiere a la exégesis del convenio colectivo, la utilización de la doctrina del Tribunal Supremo respecto de la interpretación de los contratos determina, a nuestro juicio, que la desarrollada por aquél en el ámbito civil pueda ser utilizada con tranquilidad en el laboral, como él mismo así lo viene haciendo. Por ejemplo, la STS (4ª) de 21-11-1995 (A. 8678), trae a colación las SSTS (1ª) de 12-11-1993 y 3-11-1992 y la doctrina mantenida en las mismas, afirmando que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". En el mismo sentido, STS (4ª) de 16-10-1995 (A. 7755).

absurda"[626]. Se configura así una obligación dirigida al juez que conoce del recurso promovido por una de las partes en conflicto contra la sentencia dictada en instancia, obligación que le conmina a acatar la interpretación dada por los órganos jurisdiccionales *a quo*, independientemente de que pueda considerar una exégesis alternativa que también puede derivarse de la regulación convencional. Ello determina que el posible recurso que una de las partes en conflicto interponga contra la sentencia de instancia, por estimar que es posible alcanzar una interpretación de la cláusula convencional más acorde con sus intereses, no podrá ser estimado por el órgano jurisdiccional que conozca de dicho recurso, debiendo ser mantenida, incluso, en casación[627]. Ello es así porque las valoraciones y apreciaciones hermenéuticas que lleva a cabo el juez de instancia a la hora de realizar la exégesis se entienden como cuestiones de hecho sujetas al exclusivo criterio de dicho Tribunal, así como a su libre apreciación[628].

No obstante, no es posible cerrar la puerta a la eventualidad de que la interpretación dada por el órgano de instancia esté viciada por haber incurrido en error manifiesto, en cuyo caso es necesario que sea sometida a revisión. El Tribual Supremo permite que los resultados del análisis hermenéutico llevado a cabo por los órganos de instancia sea objeto de recurso. Pero dicha revisión se encuentra sometida a ciertos condicionantes que impiden aceptar la posibilidad de un recurso de una manera amplia. La doctrina del Alto Tribunal en este tema se ha forjado principalmente en el ámbito civil, respecto de la interpretación de los contratos, pero ha sido seguida en líneas generales por la jurisprudencia laboral respecto de la exégesis de los convenios colectivos. En este sentido la jurisprudencia civil otorga la posibilidad de impugnar la interpretación dada por el juzgador de instancia cuando la misma sea ilógica[629], absurda[630], irra-

---

[626] STS (4ª) de 7-10-1992 (A. 7619).

[627] Es esta una doctrina constante y reiterada del Tribunal Supremo, mantenida, entre otras muchas, en las sentencias de la Sala 1ª de 13-2-1996 (A.1252); 21-2-1996 (A.1584);26-1-1998 (A. 117): 25-2-1998 (A. 961); 20-2-1998 (A. 986); 24-2-1998 (A. 991); 2-3-1998 (A. 1043); 19-2-1998 (A. 1166); 5-3-1998 (A. 1578); 3-4-1998 (A. 1909); 3-4-1998 (A. 2385); 21-3-1998 (A. 2510); 10-6-1998 (A. 3714); 9-6-1998 (A. 3720); 29-6-1998 (A. 5284); 27-7-1998 (A. 6448); 28-9-1998 (A. 7287); 25-10-1998 (A. 8511); 28-12-1998 (A. 10163); 25-2-1999 (A. 1132); 20-2-1999 (A, 1347); 27-2-1999 (A. 1417); 30-3-1999 (A. 2361); 23-4-1999 (A. 3362); 13-7-1999 (A. 5047); 25-9-1999 (A. 7273); 11-11-1999 (A. 8208); 2-12-1999 (A. 9477), 3-12-1999 (A. 8533); 31-12-1999 (A.9151), que ha sido asimilada por el propio Tribunal Supremo respecto de la interpretación de los convenios colectivos. Vid. en este sentido SSTS de la Sala 4ª de 7-10-1992 (A. 7619); 1-7-1994 (A.6323); 20-7-1995 (A.6318); 16-10-1995 (A.7755), 21-11-1995 (A.8678); 20-3-1997 (A.2583); 15-12-1997 (A.9477).

[628] Según constante y consolidada jurisprudencia de la Sala 1ª del Tribunal Supremo, como por ejemplo las SSTS de 18-4-1925, 9-11-1966 (A.4860), 30-1-1986 (A.338) y 21-6-1999 (A.4389), entre otras.

[629] Es junto al carácter ilógico el más utilizado por la jurisprudencia para delimitar las interpretaciones que pueden ser objeto de revisión. Vid. SSTS (Sala 1ª) 18-7-1992 (A. 5892); 29-1-1996 (A.738); 5-2-1996 (A.1088);25-2-1996 (A.1591); 7-3-1996 (A.1881); 9-3-1996 (A.1938); 14-6-1996 (A.5576); 23-7-1996 (A.5897); 24-7-1996 (A.6054); 30-7-1996 (A.6085) y 2-4-1997 (A.2726), 24-2-1998 (A.991); 20-2-1999( A.1347), 30-3-1999 (A. 2361), 25-9-1999 (A. 7273), entre otras muchas.

[630] SSTS (Sala 1ª) 29-1-1996 (A.738); 2-4-1997 (A.2726); 5-2-1996 (A.1088); 7-3-1996 (A.1881); 23-7-1996 (A.5897); 11-11-1999 (A. 8208).

cional[631], ilegal[632], arbitraria[633], carente de sentido[634], contraria a la normas de la hermenéutica[635], desorbitada[636], contradictoria[637], o cuando pugne con realidades probadas[638], circunstancias todas ellas que también resultan admisibles como invalidadoras de la interpretación cuyo objeto sea una cláusula convencional, pues globalmente pueden ser consideradas como vicios que afectan a cualquier análisis hermenéutico, al impedir que prevalezca la voluntad real de las partes sobre la que a simple vista se deduce del texto, independiente de la naturaleza atribuida al mismo, contractual o convencional[639].

La concurrencia de cualquiera de estos vicios ha de provocar la revisión de la sentencia de instancia por un órgano jurisdiccional superior, dado que su aparición pone de manifiesto, bien que la exégesis es contraria a las normas legales, sean éstas las relativas a la hermenéutica o cualquier otra que haya de ser aplicada de forma obligatoria al supuesto de hecho, o bien, que aquélla no es coherente con lo que quisieron las partes negociadoras porque en su conformación ha existido una incorrección por parte del Tribunal que la hace ilógica,

---

631 SSTS (Sala 1ª) 2-4-1997 (A. 2726); 5-2-1996 (A.1088); 13-2-1996 (A.1591); 7-3-1996 (A.1881); 9-3-1996 (A.1938); 18-7-1992 (A. 5892); 23-4-1999 (A. 3362); 25-9-1999 (A. 7273). El TS ha entendido en alguna ocasión que la interpretación irracional se produce cuando existe una desproporción "no encajable en un normal raciocinio" (STS (Sala 1ª) 20-2-1998-A.987-), o cuando contradice "las reglas del criterio humano" (STS (Sala 1ª)de 26-7-1996 - A.6055).

632 (STS Sala 1ª) 29-1-1996 (A. 738); 21-2-1996 (A. 1584); 14-6-1996 (A. 4772); 5-7-1996 (A. 5576); 24-7-1996 (A. 6054); 30-7-1996 (A. 6085); 30-3-1999 (A. 2361).

633 SSTS (Sala 1ª) 13-2-1996 (A.1252); 25-2-1996 (A.1591); 9-3-1996 (A. 1938); 24-7-1996 (A. 6054).

634 STS (Sala 1ª) 18-7-1996 (A.5892).

635 Criterio que podría entenderse subsumido en el anterior por cuanto la infracción de las normas sobre hermenéutica, entiéndase los arts.1281 a 1289 Cciv. también es una infracción de normas legales. En este sentido se ha manifestado el TS (Sala 1ª) en sentencias como las de 2-4-1997 (A.2726); 25-2-1996 (A. 1591); 9-3-1996 (A. 1938); 18-7-1992 (A. 5892); 25-2-1999 (A. 1132); 23-4-1999 (A. 3362); 25-9-1999 (A. 7273).

636 STS (Sala 1ª) 30-7-1996 (A. 6085); 27-2-1999(A. 1417). Desorbitada entendemos en el sentido de que la interpretación efectuada por el órgano de instancia vaya más allá de la voluntad real de las partes. Criterio que resulta obvio por cuanto es una consecuencia del art. 1283 Cciv., por cuanto si el interprete realiza una interpretación desorbitada estaría infringiendo dicho artículo al haber comprendido en el texto cosas diferentes de aquellas que las partes se propusieron contratar. También en este caso la manifestación de una interpretación desorbitada podría ser reconducible a la infracción de las normas legales o de la hermenéutica.

637 STS (Sala 1ª) 30-7-1996 (A. 6085). La contradicción ha de entenderse que se produce cuando la interpretación del Tribunal es opuesta a aquélla que se deriva de la utilización de los medios hermenéuticos con coherencia y propiedad.

638 SSTS (Sala 1ª) 20-2-1998 (A. 987); 13-7-1999 (A. 5047). El motivo de permitir la revisión de la interpretación en este caso podría ser el hecho de que en el proceso de exégesis el Tribunal "a quo" no hubiera tenido en cuenta alguno de los hechos que se consideraron probados y que podían haber determinado la verdadera voluntad de las partes.

639 La jurisprudencia laboral solamente ha estimado la posibilidad de revisar la interpretación cuando se demuestre que el órgano jurisdiccional llevó a cabo una actividad interpretativa de manera ilógica y absurda (SSTS (4ª) 1-7-1994 (A. 6323); 7-10-1992 (A. 7619); 15-12-1997 (A. 9477); 20-7-1995 (A.6318); 16-10-1995 (A. 7755); 21-10-1995 (A. 8679)), o contraria a las reglas de la hermenéutica (vid. tres últimas sentencias citadas). Lo que no es admisible es considerar a priori que la interpretación dada por los órganos de instancia es la única válida, sin llevar a cabo la revisión de la interpretación otorgada por éste, por el mero hecho de considerar que dicha facultad es privativa de los órganos de instancia, tal y como viene manteniendo el TS en algunas de sus sentencias sobre interpretación de los contratos. Por ejemplo, STS (1ª) 21-6-1999 (A. 4390).

irracional, absurda, contradictoria o desorbitada, circunstancias ambas que nos impiden poder tenerla en cuenta por ir en contra del propio ordenamiento o de la voluntad de las partes.

Coartar la posibilidad de recurrir contra las interpretaciones del órgano *a quo* es una manera de impedir que el Tribunal que revisa pueda dar una interpretación diferente de aquella a la que se llegó en instancia dado que, como se sabe, una estipulación ambigua puede tener significados diferentes. De admitirse el recurso contra la exégesis del órgano *a quo* se estaría creando inseguridad jurídica para la partes, las cuales tendrían que agotar todos los cauces judiciales hasta poder determinar cuál es el verdadero sentido que ha de atribuírsele a una regulación que, por lo demás, se les está aplicando y provocando conflictos aplicativos. Para evitar situaciones en las que el Tribunal al que se somete el recurso dé una interpretación diferente de aquélla emitida por el de instancia, resulta coherente admitir que la primera valoración es la más acertada, no permitiéndosele al juez que revisa la exégesis que lleve a cabo otra distinta, salvo vicio o ilegalidad en sus manifestaciones. La convicción de que la sentencia de instancia es manifiestamente ilegal o que carece de toda lógica la adquiere el juez revisor a través de un análisis de la cláusula que dio lugar al conflicto conocido en instancia. Solamente llevando a cabo por sí mismo el proceso hermenéutico podrá determinar que se infringió alguna norma legal aplicable al caso y/o determinante de la interpretación o que ésta fue claramente errónea, analizando para ello todas las circunstancias que coadyuven en la determinación de la verdadera voluntad de las partes. En definitiva, el órgano judicial deberá realizar una exégesis de la misma forma que la hubiera llevado a cabo de haber conocido el caso. Una vez que determine cuál es la interpretación más coherente deberá compararla con la que realizó el órgano a quo. Si considera que ésta no fue errónea, ni absurda, ni ilógica, etc, sino que sólo era una de las interpretaciones posibles del texto convencional, no podrá descartarla bajo ninguna circunstancia, debiendo abstenerse de emitir una resolución que modifique aquélla. Solamente si la comparación de interpretaciones pone de manifiesto alguna de estas circunstancias podrá invalidarla y resolverá el recurso emitiendo una nueva exégesis[640].

---

[640] SSTS (4ª) 7-10-1992 (A.7619); 21-11-1995 (A. 8679); 16-10-1995 (A. 7755); 15-12-1997 (A. 9477). Por ejemplo, en esta última sentencia se denunciaba la infracción por interpretación errónea de los arts. 4 y 7 del CC de minoristas del principado de Asturias, que disponían lo siguiente: art. 4: "las horas trabajadas los días 8 y 22 de diciembre tendrán el tratamiento y la consideración de horas extraordinarias" y el art. 7 dedicado a las horas extraordinarias disponía: "serán abonadas a razón de multiplicar por 1'75 el precio de la hora ordinaria". Los recurrentes pretendían que les fueran retribuidas en metálico las horas extraordinarias realizadas los días 8 y 22, mientras que la sentencia recurrida declaró que les fueran compensadas mediante descanso. El TS admitió la interpretación dada por el órgano de instancia dado que el art. 35.1 ET previene que las horas extraordinarias puedan ser satisfechas tanto por abono en metálico como por descanso compensatorio, previniendo que prevalecerá el descanso compensatorio dentro de los cuatro meses siguientes a su realización a falta de pacto, y la expresión del art. 7 CC de que las horas extraordinarias "se abonarán a razón de multiplicar por 1'75 el precio de la hora ordinaria" puede perfectamente ser entendida en el sentido de que el "abono" no exige necesariamente el pago en metálico, sino también el pago por compensación.

Centrándonos a continuación en las resoluciones interpretadoras que se llevan a cabo a través de procedimientos autónomos de solución de conflictos, ya sean emitidos por concretos órganos o por terceros a los que la autonomía colectiva les ha atribuido competencia en esta materia, hay que partir del hecho determinante de son los propios sujetos colectivos los que se otorgan a sí mismos instrumentos y medios para solucionar aquellos conflictos de interpretación y aplicación que tienen su base en el texto del convenio colectivo que ellos mismos han negociado y firmado. Dicha circunstancia determina que la revisión de las resoluciones interpretativas que se adopten mediante estos procedimientos autónomos de solución no pueden entenderse en los mismos términos que hemos determinado respecto de los órganos jurisdiccionales. Es fundamentalmente el valor conferido a dichas resoluciones lo que determina el alcance que puede tener su revisión por los órganos jurisdiccionales. Este valor puede venir atribuido tanto por el ordenamiento, como por las propias partes que instituyen los procedimientos por los que se lleva a cabo la interpretación, dependiendo de ello la posibilidad o no de revisión por el órgano judicial y la necesidad de ceñirse o no a determinados aspectos en el ejercicio de dicha facultad. Si el ordenamiento confiere a la resolución o acuerdo de interpretación valor vinculante, como es el caso del art. 91.3 ET[641], la jurisdicción no podría entrar a valorar si dicha interpretación es aceptable o no, dado el carácter vinculante y obligatorio de la misma, sino que debe limitarse a juicios de legalidad, razonabilidad o arbitrariedad o a cualquier otro aspecto que determine la norma que regule el procedimiento de revisión o de impugnación establecido por el ordenamiento para dicha resolución, el cual vendrá determinado, precisamente, por el carácter conferido al mismo (esto es, valor de convenio colectivo, de laudo arbitral o de acuerdo de mediación). Y a igual conclusión ha de llegarse si han sido los propios negociadores los que le ha conferido este valor a los acuerdos emanados de procedimientos autónomos de solución de conflictos institucionalizados en el propio convenio[642].

---

[641] Como se sabe, este artículo confiere valor de convenio colectivo y, por tanto vinculante para todos los que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación, a los acuerdos adoptados en mediación o arbitraje, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen una legitimación que les permitiese acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a los previsto en los arts. 87,88 y 89 ET, por lo que su revisión habrá de realizarse por los cauces y circunstancias establecidas por el TRLPL para la impugnación de los convenios. Igualmente, con independencia de que los requisitos de legitimidad se den o no, el propio ordenamiento confiere al laudo eficacia vinculante, de tal manera que si las partes colectivas que institucionalizan el arbitraje como medio de dar solución a sus conflictos de interpretación y aplicación producidos durante la vigencia del convenio colectivo, el acuerdo al que se llegue tendrá la naturaleza de laudo arbitral y como tal su contenido será vinculante para aquellos que firmaron el compromiso arbitral, no pudiendo ser revisado por la jurisdicción social salvo en los supuestos previstos por el ordenamiento, aunque éstos no hayan sido delimitados tan claramente por la ley como hubiera sido conveniente (para un análisis de la impugnación de los laudos arbitrales vid. CRUZ VILLALÓN, J.*El arbitraje en la reforma laboral*. TLB.1994).

[642] Aún cuando el Tribunal Supremo no se ha manifestado expresamente sobre el particular, parece haber acogido este razonamiento respecto de la revisión de las resoluciones de las comisiones paritarias. Cuando una de las partes que resulta afectada por los dispuesto en un acuerdo de dicho órgano paritario lo recurre por entender que la interpretación que ha llevado a cabo de uno de los artículos del convenio colectivo es erróneo o porque la sentencia de instancia ha tenido en cuenta dicha interpretación como base de su resolución, el Tribunal Supremo no entra a valorar si la interpretación es válida o no, sino que sólo la revisa para determinar si la Comisión paritaria se excedió o no en sus fun-

En cambio, si los acuerdos interpretativos no tienen valor vinculante porque las partes que los instituyeron en el convenio colectivo no se lo otorgaron, nada puede impedir que, realizada una exégesis de una determinada cláusula los órganos jurisdiccionales puedan entrar a realizar otras cuando las partes así se lo demanden, a no ser que en el convenio colectivo se haya establecido un procedimiento específico de revisión propio, debiendo estarse en este supuesto a la regulación del mismo.

Como vemos, la revisión de dichos acuerdos se encuentra conectada a la vinculabilidad que tienen los órganos jurisdiccionales respecto de lo establecido en ellos. Aquélla depende, a su vez, del valor conferido a los acuerdos que ponen fin a procedimientos autónomos de solución. La enorme complejidad de este tema y el hecho de que las soluciones no son unívocas en todos los supuestos, sino que dependen del tipo de procedimiento utilizado por las partes para interpretar el convenio colectivo, determinan que este tema sea más ampliamente tratado cuando abordemos el estudio tanto de la Comisión Paritaria, como los medios autónomos de solución de conflictos, en general.

No obstante, resulta coherente que las resoluciones adoptadas por aquéllos que tengan competencia en la materia y que versen sobre la exégesis de un convenio colectivo, puedan ser revisadas por la vía judicial con el fin de determinar si en la exégesis de los mismos se ha producido algún vicio, a modo de lo que ocurría respecto de la revisión de las sentencias de instancia, que ponga de manifiesto que aquélla no se ha realizado coherentemente con la voluntad de los sujetos que negociaron y firmaron la cláusula o cláusulas cuyo sentido y alcance es objeto de la actividad hermenéutica. La incoherencia puede venir determinada por cualquiera de lo vicios que vimos como determinantes para producir la revisión de la sentencia interpretativa de instancia: bien porque el intérprete lleve a cabo su labor de manera arbitraria, porque la realice contraviniendo alguna norma legal de necesaria asunción, porque el resultado al que llegue sea ilógico o absurdo, o bien porque se exceda en su labor de las facultades que le han sido conferidas. Solamente ante la existencia de dichas circunstancias el órgano judicial podrá entrar a valorar la interpretación efectuada por el órgano autónomo de solución de conflictos, no pudiendo alterar la exégesis realizada por éste si determina que la misma no se encuentra viciada ni se ha excedido en las competencias atribuidas.

---

ciones. Solamente en aquellos casos en los que ésta, en vez de realizar las labores propias de interpretación que le confería el convenio, se excedió en sus atribuciones, modificando o ampliando los términos de la cláusula que debía ser interpretada, el Tribunal Supremo estimó que la exégesis no podía entenderse coherente con lo querido por las partes. Vid. en este sentido SSTS (4ª) 3-6-1991 (A. 5127); 28-1-1993 (A. 373); 24-1-1994 (A. 370); 15-12-1994 (A. 10097); 8-2-1995 (A. 785); 14-2-1995 (A. 1524); 25-3-1999 (A. 3518); 29-6-1999 (A. 5231); 9-7-1999 (A. 6161); 20-9-1999 (A.L. 11/2000.Rf. 450). Como ejemplo de interpretación inaceptable cuando la Comisión paritaria excede de sus atribuciones vid. por ejemplo la SSTS (4ª) de 3-6-1991 (A. 5127); 25-3-199 (A. 1874).

# CAPÍTULO III:

# EL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO: LA COMISIÓN PARITARIA

# El órgano de administración del Convenio: la Comisión Paritaria

## 1. Las comisiones paritarias en un sistema de negociación colectiva estático. Su regulación legal

La firma del convenio colectivo marca la frontera entre la negociación y la administración, al impedir que la Comisión Negociadora pueda seguir actuando más allá de dicho momento. Pero, al ser previsible que durante la vigencia de la norma pactada se habrán de producir situaciones en las que sea necesario un encuentro de los interlocutores, los convenios institucionalizan unos órganos bilaterales donde aquélla se encuentra representada, a través del conveniente acto de delegación negocial. Dichos órganos, denominados comisiones paritarias, en su acepción más extendida, serán los encargados de facilitar la disponibilidad de los pactos, procediendo a su actualización o desarrollo. Son, en definitiva, agentes delegados de la Comisión Negociadora, a través de la que se lleva a cabo la administración convencional.

La dependencia que existe entre ambas órganos, al ser esta última la que determina las atribuciones del órgano de administración, se observa con claridad en su composición, ya que en ella se encuentran representados todos los sujetos colectivos que formaron parte de la Comisión Negociadora, aunque con la exigencia añadida de que además debieron firmar el convenio. En consecuencia, se puede definir la comisión paritaria como el órgano de representación empresarial y social a través del cual se lleva a cabo la administración de los pactos convencionales.

La regulación legal de estos órganos es escasa y dispersa. La norma que la institucionaliza es el art. 85.3,e) ET, imponiendo su regulación como contenido mínimo de todo convenio colectivo. En cambio, su ámbito competencial se encuentra brevemente esbozado en los arts. 82.3 y 91.1 ET, que se limitan a

concretarlas en el ámbito de la resolución de los conflictos derivados del descuelgue salarial y de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, cuando en realidad, como se verá, sus atribuciones son de mucho más amplias.

No obstante, a pesar de que esta regulación legal parezca limitar las competencias que las comisiones de administración pueden desempeñar, el art. 85.3,e) ET se encarga de dejar sentado el principio de libertad que rige todo lo referente al régimen de actuación, funcionamiento y atribuciones de estos órganos, al permitirles entender "*de cuantas cuestiones le sean atribuidas*". Libertad que sólo se encuentra limitada por dos exigencias que deben ser tenidas en cuenta en el momento de su institucionalización: que han de ser un órgano paritario y que en él deben estar representados tanto la parte empresarial como social. A partir de ahí, y con este punto de referencia, serán los negociadores los que determinarán su régimen jurídico, tanto en su vertiente organizativa como funcional. Esta escasez de normas legales ha permitido que las comisiones paritarias se hayan configurado como órganos de regulación eminentemente convencional, lo que sin duda ha permitido su auge y funcionalidad al dejarse su regulación en manos de los que habrán de formar parte de ellas.

La función que este órgano mixto desempeña en un concreto ordenamiento depende de cuál sea el modelo de negociación colectiva en el cual se inserte dicho modelo[1]. El ET de 1980 primó el modelo estático o contractual de negociación colectiva, caracterizado por la diferenciación de dos fases: la de elaboración o negociación del Convenio y la de su interpretación, aplicación y administración[2], sobre el modelo dinámico, en el que la negociación del convenio se configura como permanente. En este contexto, la comisión paritaria se configuró como un elemento dinamizador que permitía paliar los efectos del sistema de negociación cerrado[3]. El ET de 1980 permitía la adaptación del clausulado del convenio a la realidad cambiante, ordenando a los negociadores que designaran una comisión paritaria con facultades negociadoras o de administración, al necesitar la aplicación de lo convenido de una actividad adicional a la propia de los negociadores, que era la que debía realizar la comisión paritaria. Pero la interpretación sistemática que los Tribunales efectuaron de los arts. 85,2,e) y 91 ET y la circunstancia de que el convenio era entendido como una

---

[1] PÉREZ ESPINOSA SÁNCHEZ, F. *Presente y futuro de las comisiones paritarias de los convenios colectivos*. Jornadas sobre el Derecho del Trabajo y Constitución. IELSS. 1985, pág. 429.

[2] TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M. *Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994*. RL 17/1999, pág. 40.

[3] IGLESIAS CABERO, M. *Administración del Convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos*. Cuadernos de Derecho Judicial.1996, pág. 216-217.

norma inmodificable durante su vigencia debido a su fuerza vinculante, determinaron que la comisión paritaria se configurase solamente como un órgano de aplicación e interpretación de lo convenido[4].

Sin embargo, en un sistema democrático de negociación colectiva como el nuestro, las comisiones paritarias pueden asumir todas aquellas funciones que los sujetos negociadores quieran atribuirles, sin más límites en torno a la administración convencional que el respeto a las competencias de los órganos judiciales[5], tal y como se establece en el art. 85.3,e) ET. A través de ellas nuestro sistema de negociación colectiva se está acercando cada vez más hacia parámetros de negociación dinámica, en la que la duración del convenio va perdiendo importancia al poder negociar o adaptar en su seno el contenido del mismo, sobre todo los aspectos económicos. En este contexto, la autonomía colectiva viene configurando a la comisión paritaria desde dos puntos de vista: en primer lugar, como órgano "administrador" del convenio o "dinamizador" de la negociación colectiva[6], en cuanto que interpreta, aplica y administra la norma paccionada[7], y, en segundo lugar, como órgano institucionalizado de resolución negociada del conflicto, mediante la atribución de labores de mediación, conciliación y arbitraje de los conflictos a los que dé lugar el convenio durante su vigencia.

Esta doble vertiente funcional de la comisión paritaria, que se deriva de la multitud de tareas de signo diverso que los agentes sociales les otorgan, hace que se confunda en la práctica lo que es una negociación "permanente", de aplicación y adaptación del convenio colectivo a la realidad concreta del momento (por ejemplo, cuando se le atribuye funciones de conocimiento y resolución de conflictos sobre inaplicación del régimen salarial, en virtud del art. 82.3 ET), de lo que son tareas estrictas de solución de conflictos[8], constituyendo en la práctica uno de los elementos que impiden la efectiva aplicabilidad del órgano paritario[9].

---

[4] TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M. *Las competencias de administración...,* op. cit. pág. 40. Para una aproximación a los obstáculos que impidieron durante la aplicación del ET de 1980 una mayor funcionalidad operativa de las comisiones paritarias, vid. ALEMÁN PÁEZ, F. *Ideas para un arbitraje paritario*. REDT 75/1996, págs. 82-84.

[5] PÉREZ ESPINOSA SÁNCHEZ, F. *Presente y futuro...,* op.cit, pág. 431.

[6] CRUZ VILLALÓN, J. *La intervención de las Comisiones Paritarias del Convenio colectivo en la resolución de los conflictos*. RPS 146/85, pág. 204; ALFONSO MELLADO. *Proceso de conflictos colectivos. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. Tirant lo Blanch. Valencia. 1993, pág. 20.

[7] TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M. *Las competencias de administración...,* op. cit. pág. 40.

[8] GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Órganos para la resolución no jurisdiccional de los conflictos laborales*. AA.VV. Los límites del Convenio Colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos. MTSS.1993,pág. 50, considera que dichas tareas deberían ser convenientemente diferenciadas, otorgándolas incluso a órganos distintos.

[9] ALEMÁN PÁEZ, F. *Ideas para un arbitraje paritario*, op. cit. pág. 85.

## 2. Naturaleza de la cláusula que crea la comisión paritaria. Ámbito temporal de aplicación

La naturaleza de la comisión paritaria y, más concretamente de la cláusula o cláusulas que la crean, genera grandes incertidumbres, no existiendo una postura unánime sobre si considerarla normativa u obligacional. Para un sector de opinión, el acto de creación del órgano de administración es uno de los pactos que integran el contenido jurídico-formal del convenio, teniendo por esta razón carácter normativo[10]. En este sentido, se admite que dicho pacto, en sí mismo considerado, no crea directamente obligaciones para las partes firmantes, que se limitan a cumplir con el mandato legal que les conmina y tampoco las desplegaría sobre las relaciones individuales y colectivas, en tanto que como acto puramente formal requiere de concreción posterior, sino que su naturaleza jurídica estaría en relación con los contenidos o funciones que le asignen los sujetos negociadores. Sin embargo, desde nuestro punto de vista esta opción no parece viable, al estar basada en la idea de que el acto de creación de la comisión paritaria es normativo por el simple hecho de ser de necesaria realización, debido a la exigencia legal de que debe ser incluido como contenido mínimo en todos los convenios colectivos (ex art. 85 ET), dependiendo, en cambio, la naturaleza real del órgano de administración, de lo que pacten las partes. Por el contrario, para otro sector doctrinal la naturaleza de estas cláusulas, y por tanto, del órgano que crean, es híbrida, pudiendo encuadrarse tanto dentro del contenido normativo como obligacional, aunque, en principio, participarían más de este último en la medida en que establecen compromisos programáticos, normas de conducta para las partes contratantes. Por último, una tercera línea de opinión, las encuadran atendiendo a la función que se encomienda a la comisión paritaria: como obligacionales las cláusulas que facilitan la aplicación de lo pactado (p.ej. creación de órganos o comisiones) y de gestión las que se ocupan de la aplicación o administración de lo pactado[11].

La jurisprudencia tampoco ha mantenido una posición unívoca en lo que a este tema se refiere, definiendo en ocasiones a estas cláusulas como obligaciones, para matizar después esta postura[12]. En principio se admite que la

---

[10] APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la comisión paritaria del convenio Colectivo supraempresarial en la solución del conflicto de trabajo*, op. cit. pág. 179. Para MONTOYA MELGAR, A. *(Derecho del Trabajo*. Tecnos. Ed.1998. pág. 178) dicha cláusula no fija obligaciones entre las partes, ya que su finalidad es sólo la de crear un órgano paritario.

[11] MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ-SAÑUDO, GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. Tecnos, 1998, pág. 363-364. Para ALONSO OLEA, M. /CASAS BAAMONDE, M. E. (Derecho del Trabajo. 1989, pág. 74), en cambio, el pacto de creación de la comisión paritaria es una cláusula de gestión, y por ello no integra ni el contenido normativo ni el obligacional.

[12] Si en la sentencia de 21 de diciembre de 1994 (A. 10346), las califica como obligacionales, ya que entre ellas se incluyen las "obligaciones y compromisos de carácter instrumental como pueden ser las cláusulas de paz, los *compromisos tendentes a evitar y solucionar situaciones conflictivas y a facilitar la aplicación del convenio mediante la creación de órganos o Comisiones ad hoc"(*la cursiva es nuestra*)*, en las de 21 de diciembre de 1995 (A. 9486) y de 28 de octubre de 1997 (A. 7682) introduce una serie de matices a esta afirmación.

cláusula que dispone la creación de una comisión permanente es una cláusula normativa de administración del convenio, por el hecho de crear un órgano y determinar sus consecuencias[13]. Por el contrario, la citada cláusula sería obligacional si la creación de aquélla se vinculara instrumentalmente al mantenimiento de la parte obligacional del convenio[14].

No obstante, a pesar de esta línea de opinión, el Tribunal Supremo también ha admitido como normativa la cláusula que crea la comisión paritaria porque ésta crea "normas de configuración" o "estipulaciones de garantía" de la misma, no perteneciendo, por tanto, a las cláusulas de administración del convenio[15]. Para el Tribunal Supremo las normas de configuración que "definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el convenio"[16] forman parte del contenido normativo, aún cuando el órgano que se cree tenga funciones de resolución de conflictos o control del cumplimiento del convenio[17]. De ésto se desprende que la distinción estaría en atender al contenido de la cláusula en la que se regula la comisión paritaria. Si establece "normas de configuración"[18] o encomienda a esta funciones de control de cumplimiento del convenio[19] la cláusula será normativa. Pero si se le encomiendan funciones que la vinculen al mantenimiento de la parte obligacional, la cláusula será obligacional[20].

No obstante, esta línea jurisprudencial deja sin resolver algunos problemas como el de la naturaleza de la cláusula de creación del órgano de administración cuando, no sólo se limita a crearlo, sino que además le dota de funciones de resolución de conflictos o cualquier otra que esté vinculada al contenido obligacional, es decir, a todo lo que las partes han regulado en el convenio y que no pertenece al contenido normativo mínimo. En nuestra opinión, con esta doctrina el Tribunal Supremo está introduciendo una serie de garantías que van a posibilitar que la comisión paritaria ejerza sus funciones más allá de la finalización de la vigencia del convenio colectivo, de manera que al producirse la ultraactividad de determinadas cláusulas de éste (las normativas o las obligacionales, si así lo deciden las partes), el órgano que se ha dispuesto como garantía de su correcto cumplimiento, la comisión de administración, pueda también

---

13 STS 21-12-1995 (A. 9486).

14 Aunque el Tribunal Supremo no determine qué se entiende por "vinculada instrumentalmente" y cuándo ha de admitirse que lo está.

15 STS 28-10-1997 (A. 7682).

16 STS de 21-12-95 (A. 9486).

17 Función esta última que ostentaba la Comisión Permanente de la Junta de Puertos a la que se refería la STS 21-12-95 (A. 9486).

18 STS 28-10-97 (A. 7682).

19 STS 21-12-1995 (A. 9486).

20 STS 21-1-1995 (A. 9486).

continuar estando vigente una vez denunciado, al aplicársele el art. 86 ET[21]. Lo que ocurre es que, si nos ciñésemos a los estrictos términos la doctrina del Tribunal Supremo podría darse el supuesto de que, prorrogada la vigencia de la actuación de la comisión paritaria, al entender la cláusula que la configura como normativa, nos encontrásemos con un órgano falto de competencias, al ser éstas entendidas como obligacionales. Un modo de salvar dicha contradicción sería entendiendo que las facultades que las partes le otorgan contribuyen a controlar el cumplimiento del convenio, con lo que serían normativas[22] y, por tanto, regirían una vez finalizado el período de vigencia del convenio hasta la celebración del siguiente, de manera que quedaría asegurada la administración de la parte de éste que continúa vigente tras la denuncia.

## 3. El acto de creación y constitución de la comisión paritaria

La exigencia legal de que los convenios colectivos cuenten con una comisión paritaria como parte de su contenido mínimo determina que la creación de este órgano se lleve a cabo desde el propio texto, incluyéndose una o varias cláusulas en las que se detalla, cada vez con más rigor y profundidad, cuál ha de ser su composición, régimen de funcionamiento interno y funciones. No obstante, no es necesario que en el convenio se haga referencia explícita a esta creación para entenderla efectiva ya que para ello sólo es necesario que se hayan incluido en él normas que regulen esta institución autónoma.

El acto de creación, que se produce siempre desde el convenio, ha de diferenciarse del acto de constitución, que es, en una definición ya clásica, "la designación o determinación de sus componentes, señaladamente los vocales"[23]. La importancia de este segundo momento viene determinada por el hecho de que es desde ese instante desde el que la comisión paritaria puede empezar a desarrollar sus funciones, pues antes de la constitución no estaban identificados aún sus miembros. Podría saberse, a lo sumo, quienes podrían ser candidatos para formar parte de ella, pero las vocalías aún no se habrían concretado en ninguna persona. Sólo en el supuesto de que ambos momentos coincidiesen y siendo el convenio el que, además de crear la comisión también la constituyese, podría actuar desde el inicio de su vigencia. Pero, en caso contrario, el acto de constitución será de vital importancia para ello.

---

[21] Sobre el régimen general de aplicación del convenio colectivo denunciado vid. GALIANA MORENO, J. *Notas sobre la vigencia, aplicación e interpretación del Convenio*. RMTAS 3/97, pág. 195; CORREA CARRASCO, J. *Convenios y Acuerdos Colectivos de empresa*. Ed. Aranzadi. 1997, pág. 111.

[22] STS 21-12-1995 (A. 7682).

[23] MARTÍNEZ GIRON, J. *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*. IELSS, MTSS. Madrid. 1985, pág. 40.

La constitución de la comisión de administración puede ser diferida a un momento posterior, normalmente quince días o 30 días, a contar bien desde la firma del convenio[24], desde su entrada en vigor[25] o desde su publicación[26]. La importancia de diferenciar ambos momentos deriva del hecho de que los sujetos facultados para designar a los miembros de la comisión mixta varían dependiendo de que la constitución se lleve a cabo en el propio convenio, coincidiendo con la creación, o posteriormente a ésta. En el primer caso, será la Comisión negociadora la que individualice a los componentes de cada uno de los bancos que la forman, mientras que en el segundo, tal labor recae en los miembros de la comisión paritaria[27], los cuales normalmente han de aprovechar dicha reunión de constitución para elaborar y aprobar su Reglamento de funcionamiento[28].

## 4. La legitimación requerida para formar parte de la comisión paritaria

Del mismo modo en que no todos los sujetos colectivos tienen legitimación para negociar convenios colectivos, tampoco todos ellos pueden formar parte de las comisiones paritarias que éstos instituyen. A diferencia de lo que ocurre respecto de la legitimación para formar parte de una Comisión negociadora, cuyas reglas han sido fijadas por el legislador estatutario (arts. 87 y 88 ET), no existe en nuestro ordenamiento una normativa pareja que delimite la legitimación necesaria para poder formar parte de las comisiones paritarias, por lo que en este tema está siendo la jurisprudencia la que está sentando los parámetros que han de ser tenidos en cuenta a la hora de dar entrada a los sujetos colectivos en los órganos de administración.

---

[24] CC de la empresa "Aguas de Mondariz, Fuente del Val, S.A." (BOE 6-1-1998, art. 4); CC de la empresa "Compañía Aig Europe" (BOE 15-5-1999, art. 6); CC de la empresa "CWT viajes de empresa, S.A." (BOE 15-6-1999, art. 68); CC de la ONCE y su personal (BOE 15-7-1999, art. 8); CC estatal para el sector de empresas de entrega domiciliaria (BOE 29-11-2001, art. 7); CC de la empresa "Uniprex, S.A." (BOE 6-7-2001, art. 55).

[25] CC estatal para el sector de empresas de trabajo temporal (BOE 10-11-2000, art. 9); CC de la empresa "Manpower Team, E.T.T." (BOE 5-2-2000, art. 6); CC de la empresa "Pansfood, S.A." (BOE 26-2-2001, art. 8); CC de la empresa "Sepes entidad pública del suelo" (BOE 27-7-2001, art. 56).

[26] CC estatal para el sector de la enseñanza y formación no reglada (BOE 12-1-1999, art. 5); CC estatal para el personal laboral de la Entidad laboral empresarial Correos y Telégrafos (BOE 4-11-1999, art. 5); CC de la empresa "Flex equipos de descanso, S.A." (BOE 15-6-2001, art. 5); CC de la empresa "Lucent technologies España, S.A." (BOE 6-7-2001, art. 8); CC estatal para el sector de enseñanza y formación no reglada (BOE 21-2-2001, art. 5). La publicación en el BOE también puede determinar el momento de la constitución sin necesidad de que transcurra ningún plazo: CC estatal para las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 14-5-1998, art. 9); CC estatal para las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (3-12-1998, art. 9).

[27] MORALES ORTEGA, J. *La administración del convenio colectivo*, op. cit. pág. 180; ALEMÁN PÁEZ, F. *Las comisiones paritarias*, op. cit. pág. 61.

[28] CC estatal para el sector de empresas de trabajo temporal (BOE 10-11-2000, art. 9); CC de la empresa "Manpower Team, E.T.T." (BOE 5-2-2000, art. 6); CC estatal para el sector de empresas de entrega domiciliaria (BOE 29-11-2001, art. 7); CC de la empresa "Pansfood, S.A." (BOE 26-2-2001, art. 8); CC estatal para el sector de "CWT viajes de empresa, S.A." (BOE 18-1-2001, art. 8); CC de la empresa "Sepes entidad pública del suelo" (BOE 27-7-2001, art. 56).

En efecto, tanto primero el Tribunal Constitucional, como después el Tribunal Supremo (que sigue en lo esencial la doctrina sentada por aquél), han puesto de relieve las reglas sobre la legitimación necesaria para formar parte de los órganos de administración convencional, quizás haciéndose eco de las carencias que existen en nuestra legislación en todo lo que se refiere a ellos. La particularidad de la doctrina sentada por el TCO estriba en hacer depender su composición de las funciones que los agentes negociadores les hayan atribuido en sus respectivos convenios colectivos, si administradoras o si reguladoras de condiciones laborales o de cualesquiera otros aspectos. No nos detendremos en analizar pormenorizadamente la doctrina constitucional sobre la distinción entre comisiones paritarias "negociadoras" y "aplicadoras", suficientemente analizada, reiterando una vez más que, a pesar de que mantenemos que todas las comisiones paritarias son en cierta medida negociadoras[29], en el sentido de que su funcionamiento interno se basa en una suerte de encuentros entre representantes de los sujetos colectivos a los que resulta aplicable el convenio, para poner en común y discutir aspectos que les afectan, utilizando en definitiva la negociación como instrumento para llegar al consenso, mantendremos la terminología utilizada por el Tribunal Constitucional, a efectos de hacer más sencilla la explicación.

Considerando esta distinción, el citado Tribunal ha analizado, casi en exclusiva, las reglas de legitimación exigidas a los sujetos colectivos para formar parte de las comisiones paritarias cuando el convenio les atribuye competencias "negociadoras", que, si se recuerda, son aquellas que ostentan facultades reguladoras ex novo o modificadoras de condiciones laborales existentes, con el objetivo de determinar la existencia o no de lesiones en el derecho de libertad sindical de ciertos sindicatos minoritarios que han sido excluidos de ella. Debido a esta línea de trabajo, los requisitos que son necesarios para participar y tomar decisiones en las comisiones administradoras han de deducirse, por exclusión, de la doctrina constitucional y ordinaria referida a las "negociadoras", lo que nos exige hacer un paréntesis en la exposición del tema que comenzamos analizando, para centrarnos en el análisis de las reglas de legitimación exigidas para poder formar parte de esta últimas, lo que sin duda nos llevará a extraer conclusiones sobre las reglas que deben regir en la composición de las comisiones convencionales cuando éstas tengan asignadas competencias de administración.

---

[29] La utilización de la negociación como método de solucionar los conflictos a través de la comisión paritaria es admitida en algunos convenios recientes, como por ejemplo el CC de la empresa "BIMBO" (BOE 3-10-2000 y 15-8-2001, art. 9) que le faculta para "*solucionar de forma negociada las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio*". Cláusulas de idéntico sentido se ha incluido en el CC de la empresa "Pinaud, S.A." (BOE 27-7-2001, art. ).

### 4.1. La legitimación exigida para desempeñar facultades negociadoras

Ya tuvimos ocasión de analizar la distinción entre negociación y administración al inicio de este trabajo y ahora hay que decir que la doctrina constitucional en este tema ha surgido a raíz, precisamente, de la existencia de comisiones paritarias a las que se encomienda funciones en ambos sentidos. Las "administradoras" son, y sirva esto de recordatorio, aquellas que persiguen la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio, la adaptación de las mismas a problemas no previstos o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados, mientras que las comisiones "negociadoras" serían las que pretendiesen modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas normas para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio[30]. El que una determinada comisión pertenezca a uno u otro tipo, no depende, según el Tribunal Constitucional, del simple enunciado o de la simple descripción de sus funciones, sino que es absolutamente necesario valorarla en el seno del acuerdo en que se crea y en la dinámica de intercambios que está en su base[31]. Esta doctrina, seguida en su integridad por el Tribunal Supremo[32], quiebra en opinión de éste respecto de las comisiones establecidas en convenios colectivos extraestatutarios, ya que en ellos el dato a valorar no es tanto el del carácter de las funciones encomendadas, como la proyección generalizada que pretenda atribuirse a los acuerdos que se alcancen por dicho órgano[33].

De un análisis pormenorizado de los supuestos de hecho de las resoluciones emitidas por el Tribunal Constitucional se pueden extraer supuestos concretos en los que se atribuyen facultades reguladoras al órgano paritario. Concretamente se ha admitido que es "comisión negociadora", en el sentido de órgano de regulación de condiciones nuevas de trabajo no incluidas en el texto convencional, el órgano encargado de la elaboración de un Plan de seguridad e higiene en la empresa[34], ya que, en cuanto destinado a la mejora de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo dentro de la empresa afecta de forma inmediata a la regulación de las relaciones. También se admite esta naturaleza cuando la comisión tiene la facultad de revisar el convenio una vez llegada la finalización del plazo de vigencia, en el sentido de que esto no es más que una nueva negociación de un grupo homogéneo de materias al que se le ha fijado un período de vigencia específica que precisa la denuncia con un determinado plazo de preaviso[35]. Para el Tribunal Supremo, siguiendo esta doctrina

---

[30] SSTCO 73/1984, de 27 de junio y 184/1991, de 30 de septiembre, entre otras, y también SSTS 28-1-2000 (A. 1320) y de 23-5-2000 (A. 5521).

[31] STCO 39/1986, de 21 de enero.

[32] El cual también califica a las comisiones en atención a sus funciones. Por ej. vid. SSTS 15-4-1994 (A. 1200097), 21-12-94 (A.10346), 29-9-1997 (A.3554), 28-1-2000 (A. 1320), 11-7-2000 (A.7208).

[33] STS 30-5-1991 (A. 5253).

[34] STCO 184/1991, de 30 de septiembre.

[35] STCO 39/1986, citada. Ya pusimos de manifiesto en el cap.I la distinción entre administración y revisión convencionales y como esta última podía ser entendida como un supuesto de negociación reguladora de nuevas condiciones de trabajo o de otros aspectos convencionales.

constitucional, el alcance "negociador" se plasma en la atribución a la comisión paritaria de las funciones de actualización de las normas convencionales, de determinación de reglas sobre valoración, modificación y supresión de puestos de trabajo, de revisión de primas de seguridad, la creación de nuevos puestos de destino, el establecimiento de nuevos complementos de calidad y cantidad de trabajo y la regulación de la acción social, entre otras funciones[36].

### 4.2. Las reglas de legitimación y el respeto a los derechos de los sindicatos minoritarios en las comisiones con funciones negociadoras y administradoras

Una vez delimitado lo que se entiende por "comisión paritaria con funciones negociadoras" lo que nos interesa determinar a continuación es cuáles son las reglas que han de observarse a la hora de llevar a cabo la composición de dichos órganos y, concretamente, si han de tenerse en cuenta los derechos de aquellos Sindicatos que no formaron parte de la Comisión negociadora del convenio colectivo. En otras palabras, se nos presenta la disyuntiva de considerar si todo grupo representante de intereses colectivos que haya participado en el proceso negociador, aunque sólo cuente con legitimación simple y no plena, tiene derecho a formar parte de la comisión paritaria, independientemente de las funciones atribuidas a ésta o si también en ésto influye la distinción entre facultades de administración y de regulación o modificación.

Como ya dijimos con anterioridad, el Tribunal Constitucional se ha hecho eco de este problema desde la perspectiva de analizar la posible existencia de una lesión del derecho de libertad sindical. Básicamente, el supuesto analizado tanto por la jurisprudencia constitucional como ordinaria es el del Sindicato que, habiéndose apartado voluntariamente del proceso negociador y, ante su intención de formar parte de la comisión paritaria que el convenio que no firmó establece, no es aceptado por los que sí ratificaron el acuerdo[37]. Según la doctrina constitucional, la determinación de si un Sindicato no firmante de un convenio colectivo tiene o no derecho a integrarse en las comisiones que instaura depende, en gran medida, del carácter que ostenten dichas comisiones, si "negociadoras" o meramente "aplicadoras". El Tribunal Constitucional ha excluido expresamente tal derecho en relación con los órganos paritarios que tengan funciones de interpretación y/o aplicación convencionales, o de adaptación de alguna de sus cláusulas a problemas no previstos o según datos objetivos y prefijados[38], en definitiva, respecto de comisiones paritarias que tengan

---

[36] Todas las funciones citadas se encuentran analizadas en la STS 15-12-1994 (A. 10097).

[37] No obstante, ello no significa que la doctrina sentada respecto de este supuesto no pueda ser aplicada también respecto de sujetos colectivos que, no habiéndose apartado de la votación, no votaron o lo hicieron en contra. Estas posibilidades son admitidas por GOERLICH PESET, J. M. *Notas sobre el régimen orgánico de la comisión paritaria*. Actualidad laboral 36/1988, pág. 46.

[38] STCO 184/1991,citada.

atribuidas facultades de administración. En cambio, el hecho de que un determinado Sindicato no haya firmado ni se haya adherido a una regulación convencional no es razón suficiente, a juicio del Alto Tribunal, para negarle su derecho a participar en aquellas comisiones que tengan como función modificar determinados aspectos del convenio o establecer nuevas reglas reguladoras de aspectos no contenidos en él[39], porque, de hacerlo se estaría violando su libertad sindical[40]. Ha juicio del TCO "la no suscripción de un convenio no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, de la negociación de cuestiones nuevas no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo. Más allá de este límite, las partes del convenio pueden crear, en uso de la autonomía colectiva una organización común de encuentros, o la previsión de comisiones ad hoc, en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio"[41].

Por tanto, el límite que impone el TCO respecto de la composición de las comisiones de los convenios colectivos es de contenido mínimo: sólo en el caso de que éstas tengan asignadas funciones de modificación del articulado o de creación de nuevas reglas no contenidas en él originariamente, deberá estar integrada por todos los que tengan legitimación negocial, esto es, que reúnan los requisitos que para negociar convenios colectivos exigen los arts. 87 y 88 ET, incurriendo en ilegalidad las cláusulas convencionales que reserven a los sujetos negociadores facultades exclusivas en este sentido[42]. Obviamente, de esto se deduce que si se carece de la legitimación exigida por la Ley para negociar en un determinado ámbito tampoco se puede pretender formar parte de las comisiones instauradas por el convenio que rige en él[43]. En el resto de los

---

[39] SSTCO 184/1991 y 213/1991, citadas.

[40] SSTCO 73/1984, 9/1986, 39/1986, 213/1991, ya citadas.

[41] SSTCO 184/1991 y 213/1991, citadas.

[42] El Tribunal Supremo siguiendo la doctrina constitucional declaró ilegal, en su sentencia de 28-1-2000 (A. 1320), la D.A. 7ª del CC para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, que disponía: "*Cualquier convenio colectivo que vaya a ser integrado en la normativa del presente convenio ha de serlo previa negociación con las organizaciones sindicales firmantes de éste*". A juicio del TS dicha cláusula convencional incurría en ilegalidad porque al tratarse de una facultad negociadora "resultaría que en representación del colectivo de nueva integración no habría podido negociar con el sindicato demandante, por el solo hecho de no haber suscrito el convenio colectivo, cuando acredita representación y legitimación suficiente para ello, y no sólo esto, sino que con la cláusula de referencia se podría impedir asimismo la negociación a otros sujetos que también ostentaran en su momento la legitimación y representatividad necesarias".

[43] SSTS 24-5-2001 (A. 5443) y 9-5-2001 (A. 5201). Concretamente el Tribunal Supremo ha admitido que la doctrina del Tribunal Constitucional "por la cual se considera la negociación colectiva como elemento de libertad sindical, y estima que la exclusión de los sindicatos que no firmaron el convenio de las comisiones creadas por los mismos con alcance negociador, atenta al derecho a negociar y en consecuencia a la libertad sindical, se constriñe siempre, como es obvio, a aquellos sindicatos que aunque no firmaron el convenio, tienen legitimación para negociarlos". Esta línea de opinión ya había sido mantenida con anterioridad por el Tribunal Supremo en un pronunciamiento de la Sala 3ª. Concretamente STS de 10-11-1997 (AL nº 16/1998). El Alto Tribunal deniega dicha participación a un Sindicato (SATSE) no firmante del Acuerdo entre el personal al servicio de las Instituciones Sanitarias y la Administración Sanitaria, al no ostentar la condición de más representativo en el sector del Acuerdo que crea la comisión paritaria con funciones reguladoras. En este caso, aún cuando SATSE participó en la negociación del convenio colectivo, no lo firmó y también carece de legitimidad para poder formar parte de posibles comisiones de negociación al no ser por sí mismo tampoco sindicato representativo de dicho sector.

casos, esto es, cuando las funciones sean de administración convencional, solamente deberán estar integradas por los sujetos colectivos que firmaron el convenio[44]. Las diferencias de legitimación parecen razonables. Es lógico que se reserve a los sujetos colectivos que han suscrito el convenio la posibilidad de formar parte de las comisiones que se encargan de ejecutar los pactos que en él se contienen y que ellas han aceptado. Admitir lo contrario sería dar entrada en las decisiones de administración a sujetos que no se encuentran vinculados por tales acuerdos.

La obligación de tener en cuenta las reglas de legitimación negocial en la composición de las comisiones paritarias que tuviesen asignadas funciones negociadoras, determina, a sensu contrario, la admisibilidad del hecho de que los agentes sociales integrantes de las Comisiones negociadoras tendrán total libertad a la hora de fijar las reglas que determinen la legitimación necesaria para formar parte de una comisión paritaria cuando a ésta le sean encomendadas labores de administración del convenio[45]. Ello determina, además, que la concreta cláusula convencional que establezca la composición de la comisión paritaria sólo podrá ser de aplicación, o más correctamente, sólo podrá ser exigible su acatamiento a las partes, en los supuestos en los que dicho órgano desempeñe labores, de interpretación, aplicación o ejecución de acuerdos contenidos en el convenio. Resulta así de vital importancia el análisis previo de dichas funciones[46], ya que a su naturaleza se encuentra vinculada tanto la composición de la comisión como el ejercicio de los derechos de los Sindicatos de poder formar parte de ella. En el citado análisis podrían tener un papel muy activo los sujetos integrantes de la Comisión negociadora porque han sido ellos los que han decidido con qué facultades cuenta el órgano paritario, pudiendo decidir como si de un supuesto de interpretación auténtica se tratase, máxime cuando el órgano que se ha pensado para interpretar el articulado del convenio es el origen del conflicto hermenéutico. No obstante, en el supuesto de que no existiera acuerdo respecto de la naturaleza de la función a desempeñar por la comisión paritaria en un determinado momento serán los Tribunales los que la decidan, pues el contenido de las atribuciones del órgano paritario es uno más de

---

[44] SSTS 30-5-1991 (A. 5233), 10-2-1992 (A. 1140), 21-12-1994 (A. 10097), 28-1-2000 (AL nº 48/2000, ref. 1955), 23-5-2000 (A. 5521), 9-5-2001 (A. 5201) y 24-5-2001 (A. 5443). En todas ellas se recoge la doctrina del TCO sobre la distinción entre comisiones negociadoras y aplicadoras. A título de ejemplo, la STS de 28-1-2000, antes citada permite la exclusión de CCOO de la composición de la comisión paritaria que instaura el convenio por dos motivos: por un parte, porque si bien formó parte de la Comisión negociadora del convenio, si embargo no llegó a suscribirlo y, por otra, porque las funciones atribuidas a dicho órgano eran las de interpretación, estudio, vigilancia, actualización y puesta al día de las normas del convenio, para acomodarlas a las posteriores modificaciones legales o reglamentarias, así como formular propuestas en expedientes de homologación a las categorías e intervención previa como organismo de mediación y conciliación en los conflictos que origine la puesta en práctica del convenio, ninguna de las cuales "sobrepasa lo que se entiende por administración y aplicación del convenio colectivo", por lo que sólo están reservadas a los firmantes del mismo.

[45] La SAN 1-6-1998 (AL nº 40/1998, ref.1655), admite la capacidad dispositiva que tienen las partes colectivas en la composición de las comisiones de administración del convenio.

[46] Así lo han exigido las SSAN 15-10-1993 (AL nº 7/1994) y 10-12-1993 (AL nº 13/1994, ref. 439).

los pactos convencionales. En cualquiera de los casos, si se determinase que las facultades que ha de ejercer en un momento concreto son de regulación no se podrán aplicar las reglas de composición establecidas en el convenio, sino las de legitimación fijadas en los arts. 87 y 88 ET[47].

## 5. Composición

Dada la escasez de reglas que el Estatuto de los Trabajadores y concretamente el art. 85.2,e) dedica a la composición de las comisiones paritarias, en cuanto que tal precepto sólo se limita a decir que estará compuesta por la representación de las partes negociadoras, en concurrencia paritaria, es necesario recurrir tanto a la jurisprudencia, constitucional y ordinaria, como a la regulación convencional, planteándose multitud de cuestiones huérfanas de regulación, entre ellas la proporcionalidad en la que han de estar representadas las partes negociadoras en la misma y la determinación del significado de la paridad.

### 5.1. La regulación de los componentes de la comisión paritaria en los convenios colectivos

#### 5.1.1. Los vocales

Partimos de la total libertad que el ordenamiento otorga a los sujetos colectivos a la hora de regular la distribución de los miembros de las comisiones paritarias, salvo algunas pequeñas previsiones en lo que se refiere a la paridad, no imponiéndoseles ningún criterio legal a seguir en su designación, ni en lo que se refiere al número ni a la condición que deban ostentar. Ello ha supuesto que en la práctica la composición de las comisiones paritarias sea tan variada como lo ha permitido la imaginación de los agentes sociales que han negociado los convenios colectivos, aunque es posible sacar algunas conclusiones a la vista de la uniformidad que predomina en determinados aspectos. Por esta razón el régimen jurídico de su composición ha de ser analizado desde el análisis de la regulación establecida en los convenios colectivos.

La comisión paritaria está formada por dos bancos, el empresarial y el social, que representan a las organizaciones empresariales y sindicales, respectivamente, que formaron parte de la Comisión negociadora del convenio y

[47] STS 5-4-2001 (A. 4866), *a sensu* contrario. En esta sentencia se declara nula la Disposición Adicional V del X CC para la Hostelería de las Islas Baleares porque atribuye a la comisión paritaria funciones que exceden de las funciones propias de ésta, vulnerándose el art. 28 CE al excluir de su composición a un Sindicato que cuenta con la legitimación necesaria para intervenir en la negociación de las materias que se encomendaban al órgano de administración.

que además lo suscribieron, siempre que aquél fuera de sector. En el caso de que el convenio fuera de empresa, el banco empresarial lo formarán representantes de la empresa, mientras que el social estará compuesto por una selección de los representantes legales o sindicales que negociaron el convenio, denominándose a todos ellos con el término "vocales". La tónica general a la hora de fijar su número es no incluir menos de 2 miembros, en el caso de convenios de empresa, ni menos de 4, en los sectoriales, por cada banco social y empresarial, siendo 20 el número máximo que los agentes sociales han creído conveniente fijar en este sentido, quizás ante el temor de que un órgano demasiado numeroso dificultaría sin duda los debates y entorpecería la buena marcha de las negociaciones[48].

Debido a que la comisión paritaria está compuesta por dos representaciones, los vocales han de pertenecer bien a la parte empresarial, bien a la social y dado que el art. 85 ET establece la paridad en la regulación de la comisión, los convenios regulan en su mayoría tanto un número par de miembros en la totalidad de aquélla, como la igualdad en el número de miembros otorgados a cada parte[49]. Algunos incluso establecen expresamente que "estará integrada paritariamente"[50], convirtiéndose esta regulación en poco más que una cláusula de estilo.

---

[48] Cuentan con dos miembros las comisiones paritarias del CC de la empresa "Unión Salinera de España, S.A." (BOE 28-1-1998, D.A.III), CC de la empresa "Saint-Gobain La Granja, S.L." (BOE 25-1-2000, art. 9), CC de la empresa "Aga Airlines Ground assitance, S.L." (BOE 11-2-2000, art. 7), CC de la empresa "Ombus servicios, S.L." (BOE 1-3-2001, art. 46), y con cuatro las creadas en CC estatal para el sector de la prensa no diaria (BOE 22-4-1998, D.F.1ª), CC estatal para el sector de la industria metalgráfica (BOE 24-11-2000, art. 33), mientras que exigen que el órgano paritario esté conformado por 14 el CC estatal para el personal del Canal Isabel II (BOE 13-1-1999, art. 7 y BOE 20-7-2000, art. 7), CC de la empresa "Eclat Mantenimiento, S.A." (BOE 16-2-1999, art. 6), CC estatal para el sector de las agencias de viajes (BOE 19-10-1999, art. 49), CC de la empresa "Fasa-Renault, S.A." (BOE 27-6-2000, art. 10). 18 miembros tiene la comisión del CC estatal para el sector de las empresas de mediaciones en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84), del CC estatal para el sector de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio (BOE 15-3-2001, art. 10) y 20 la del CC estatal para el sector de industria textil y de la confección (BOE 21-8-2000, D.A.4ª).

[49] La exigencia de que la composición de los dos bancos que se encuentran representados en la comisión sea paritaria se refleja en la práctica totalidad de las regulaciones convencionales. Ver, por ejemplo, CC estatal para empresas de mediación y seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84); CC estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas (BOE 29-7-1999, art. 34); CC estatal para las industrias cárnicas (BOE 25-8-1999, D. Complem. 3ª); CC estatal para las Universidades privadas, Centros universitarios privados y Centros de formación de postgraduados (BOE 28-10-1999, art. 7); CC estatal para el sector de las Industrias lácteas y sus derivados (BOE 11-2-2000, D.A.1ª); CC estatal para el sector de las peluquerías, Institutos de Belleza, etc. (BOE 26-2-2000, art. 41); CC estatal para las empresas de estacionamiento limitado de vehículos (BOE 19-6-2000, art. 21); CC estatal para las oficinas de farmacia (BOE 27-7-2000, art. 42); CC estatal para el sector de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 3-8-2000, art. 47); CC estatal para el sector de autotaxis (BOE 31-3-2000, art. 35); CC estatal para las industria del calzado (BOE 4-8-2000, art. 5); CC estatal para el sector de las empresas de trabajo temporal (BOE 10-11-2000, art. 9); CC de la empresa "Automóviles Guadalajara, S.A." (BOE 17-2-2000, art. 14.1); CC de la empresa "DHL Internacional España" (BOE 10-3-2000, art. 7); CC de la empresa "PAYMA Organismo de control técnico, S.A." (BOE 3-10-2000, art. 10); CC Interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000, art. 42); CC de la empresa "ALCATEL Cable Ibérica, S.A." (BOE 28-10-2000, art. 31); CC de la empresa "Parker Hannfin España,S.A." (BOE 25-10-2001, art. 4), entre otros muchos.

[50] CC estatal para el sector de distribuidores de especialidades (BOE 22-7-1998, art. 37); CC estatal para el sector de jardinería (BOE 27-8-1998, art. 8); CC estatal para el sector del telemarketing (BOE 31-3-1999, art. 62); CC estatal para la Industria química (BOE 11-6-1999, art. 80); CC estatal para el sector de la fabricación del calzado artesano (BOE 16-6-1999, art. 6).

En ocasiones, se constata que en la distribución del número de vocales entre cada uno de los bancos no se utiliza la regla de la paridad porque no se cree conveniente, sobre todo en lo que se refiere al banco social, designándose un número distinto de vocales por cada una de las diferentes organizaciones sindicales firmantes del convenio. Esto ocurre en aquellos casos en los que negociadores han preferido primar bien a una parte sobre la otra (la empresarial sobre la social, por ejemplo, lo cual no implica, como veremos, que no exista paridad)[51], o bien a unos sujetos sindicales sobre otros[52], atendiendo por lo general a la representatividad que ostentan en el ámbito de negociación del convenio. Lo habitual viene siendo que las partes fijen el número de miembros que han de componer cada uno de los bancos, aunque en ocasiones algunos convenios fijan específicamente el número de miembros que se ha de asignar a cada una de las organizaciones empresariales o sindicales[53], o que han de proceder de cada centro de trabajo, en el caso de convenios de empresa[54].

La designación de los vocales de la comisión paritaria puede realizarse desde el propio convenio, fijándose nominalmente quienes han de formar parte de ella[55] o bien designando a los sujetos que están legitimados para elegirlos. Básicamente han sido los convenios de empresa los que han hecho uso de la primera de las opciones indicadas a la hora de determinar los vocales sociales, mientras que los sectoriales han incidido más en que la distribución de los miembros representantes de cada parte se lleve a cabo por cada uno de los

---

[51] CC de la empresa "SIEMENS" (BOE 24-6-1998, disposición general 1ª): de los 10 miembros de la comisión paritaria, 7 son por la parte empresarial.

[52] Este criterio se utiliza casi en exclusiva en los convenios sectoriales. Por ejemplo el CC estatal para las industrias de pastas alimenticias (BOE 16-12-1998, art. 47): de los 3 miembros representantes de los trabajadores, 2 son de UGT y 1 de CCOO; CC estatal para el sector de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 4-12-1999, art. 46): de los 6 representantes de los trabajadores 4 pertenecen a UGT y 2 a CCOO. También utilizan este criterio de distribución los CC estatales para los sectores de las Industrias Lácteas y sus derivados (BOE 10-7-2001, D.A.1ª), Marroquinería, Cueros, repujados y similares (BOE 28-9-2000, art. 74), Fabricación de alimentos compuestos (BOE 3-8-2000, art. 47), Mataderos de aves y conejos (BOE 17-11-2000, art. 57), Industrias del curtido, correas y cueros industriales (BOE 23-7-2001, art. 17), Granjas avícolas y otros animales (BOE 10-7-2001, art. 36).

[53] Por ejemplo, el CC estatal de industrias lácteas y sus derivados, en su D.A.1ª, especifica que la comisión paritaria estará compuesta por doce miembros, "seis de FENIL, cuatro de UGT y dos de CCOO".

[54] CC de la empresa "BPOIL, S.A." (BOE 14-11-1998, art. 6).

[55] Vid. CC de la empresa "Remolques marítimos, S.A." (BOE 8-1-1998, art. 5); CC de la empresa "Vigilancia integrada S.A." (BOE 6-2-1999, art. 9); CC de las Delegaciones territoriales del organismo nacional de loterías y apuestas del Estado (BOE 20-4-1999, art. 3); CC de la empresa "Instituto técnico de materiales y construcciones, S.A. (BOE 18-8-1999, art. 32); CC estatal para la empresa "Promoción del minusválido" (BOE 10-3-2000, art. ); CC de la empresa "Alimentos Friorizados, S.A." (BOE 18-5-2000, art. 7); CC de la empresa "Casbega, S.A." (BOE 16-2-2001, art. 67); CC interprovincial de la Cia "Getronics España Solutions, S.A." (BOE 18-4-2001, art. 5); CC del "Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S.A." (BOE 14-5-2001, art. 34); CC de la empresa "Manesman Dematic, S.A." (BOE 2001, art. 30); CC de la empresa "Interbon, S.A." (BOE 21-9-2001, art. 33); CC de la empresa "Gallina Blanca" (BOE 10-10-2001, art. 3).

sujetos negociadores del convenio[56]. El problema que se podría plantear en este último ámbito deriva de la utilización inadecuada de los términos de la que hacen gala en ocasiones las regulaciones convencionales. Concretamente, al disponer que los vocales del órgano paritario serán miembros de la comisión negociadora estaría permitiéndose que se incluyeran en ella organizaciones sindicales y empresariales que pudieron haber concurrido a las negociaciones pero que no firmaron el convenio. En estos supuestos, como veremos con detenimiento a continuación, ha de entenderse que ningún vocal puede pertenecer a un sindicato que no suscribió el mencionado acuerdo, independientemente de la dicción del convenio.

Centrándonos en el ámbito empresarial, los agentes sociales han fijado como regla general la utilización del mismo criterio que hemos mencionado respecto del ámbito sectorial: la elección de los vocales de entre las organizaciones sindicales y empresariales que formaron parte de la comisión negociadora del convenio[57], o que lo firmaron[58], lo cual resulta obvio si como sabemos la paritaria es una representante de ésta. La designación de los vocales empresariales no presenta ninguna especialidad. Lo normal es que sea la propia Dirección de la empresa o representantes de ésta, no fijándose ningún requisito que deba concurrir en ellos por lo general. En cambio, es a la hora de elegir los vocales sociales en donde apreciamos una gran variedad de criterios de designación, de tal forma que éstos pueden ser delegados de personal[59] o

---

[56] La obviedad de que la designación debe llevarse a cabo por las partes negociadoras del convenio ha llevado ha que las cláusulas que disponen que la comisión "*estará integrada por seis representantes que designarán por mitad las partes negociadoras del convenio*", sean más cláusulas de estilo que verdaderas previsiones al respecto. Vid. por ejemplo, las incluidas en convenios como los estatales para los sectores del Ciclismo (BOE 14-2 1998, art. 7), oficinas de farmacia (BOE 3-3-1998, art. 32), Balonmano profesional (BOE 4-6-1998, art. 8), Fútbol profesional (BOE 18-7-1998, art. 6), Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes profesionales (BOE 11-12-1998, art. 22), empresas de mediación en seguros (BOE 16-3-1999, art. 84), peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares (BOE 26-2-2000, art. 41), farmacias (BOE 27-7-2000, art. 42), fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 3-8-2000, art. 47), tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 29-9-2000, art. 9), industria metalgráfica y de envases metálicos (BOE 24-11-2000, art. 35), granjas avícolas y otros animales (BOE 1-3-2001, art. 36), entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 21-3-2001, art. 74). Bien es verdad que algunos convenios sectoriales permiten incluir otros criterios de determinación de los vocales cuando admiten que la designación se hará según la forma en la que decidan las respectivas organizaciones, como el CC estatal para el sector de Ferralla (BOE 20-10-1999, art. 5), con lo que es posible que lleguen al acuerdo de utilizar cualquier otro.

[57] Por similitud con los convenios sectoriales y porque lo normal es que los vocales sean representantes de los sujetos firmantes del convenio. Así lo disponen el Acuerdo Marco de artistas y técnicos de ámbito nacional en las empresas de salas de fiesta, bailes y discotecas (BOE 25-9-1998, art. 29); CC estatal para el sector del comercio de flores (BOE 2-4-1998, art. 33); CC estatal para el personal "Canal de Isabel II" (BOE 13-1-1999, art. 7); CC interprovincial de la empresa "FREMAP" (BOE 15-1-1999, art. 9); CC de la empresa "nuclear de Trillo, I.A.E." (BOE 26-4-2000, art. 68); CC del Grupo "Cruzcampo" para su fábrica de Sevilla (BOE 25-10-2000, art. 6).

[58] CC estatal para el sector de las empresas de mantenimiento y conservación instalaciones acuáticas (BOE 1-12-1998, art. 8); CC estatal para el sector del telemarketing (BOE 31-3-1999, art. 62); CC de la empresa "Gedas Iberia, S.A." (BOE 7-7-2000, art. 6); CC de la empresa "Renfe" (BOE 18-7-2000, art. 27); CC de la empresa "Umano servicios integrales (BOE 8-6-2000, art. 9); CC de la empresa "Zurich Cia Seguros" (BOE 28-6-2000, art. 74); CC de la empresa "British America Tobacc España" (BOE 16-10-2000, art. 68); CC estatal para el sector de las entidades de seguros y reaseguros BOE 21-2-2001, art. 80); CC para el sector de la prensa diaria (BOE 20-9-2001, D.A. 3ª).

[59] CC de la empresa "Unión Salinera de España, S.A." (BOE 28-1-1998, D.A.III); CC de la empresa "Aldeasa (BOE 12-1-1999, art. 9); CC de la empresa "Macosa elevación, S.A." (BOE 3-3-1999, art. 8; CC de la empresa "Gestión Financiera del Mediterráneo, S.A.U." (BOE 1-3-2001, art. 33); CC de la "Cía. Hispano-Marroquí de gas y electricidad,

representantes sindicales[60], miembros de la Comisión negociadora[61], representantes del Comité Intercentros[62], o del Comité de empresa[63]. Por último, también pueden ser designados como vocales todos los miembros de la Comisión negociadora, lo que acentúa aún más el carácter representativo del órgano paritario, hasta el punto de que se difuminan los contornos que puedan existir entre ambas.

Esta exigencia de que los vocales tengan una especial cualificación, que le viene dada, la mayor parte de las veces, de su condición de representante legal o sindical de las organizaciones que firmaron el convenio o de su pertenencia al Comité de empresa o al intercentros que hicieron lo propio, plantea la disyuntiva de qué hacer cuando esos vocales pierden la condición que les permitió ser elegidos como miembros de la comisión paritaria. Esto es, qué ocurre si los representantes causan baja, por cese o dimisión, dejando de ser delegados de personal, miembros del Comité de empresa o del Comité intercentros o dejan de poseer cualquiera otra de las características que se tuvieron en cuenta par su designación. ¿Ha de entenderse que dejan automáticamente de serlo?

Por lo general, los convenios colectivos no se detienen en detallar reglas que solucionen este tipo de problemas, pero lo cierto es que puede extraerse una respuesta coherente si se piensa con detenimiento en la razón por

---

S.A." (BOE 15-3-2001, art. 50); CC de la empresa "Máquinas automáticas de restauración, S.L." (BOE 6-7-2001, art. 9). Que a su vez hayan formado parte de la Comisión Negociadora, vid. CC de las empresas Grupo Cruzcampo" para su centro de Cádiz (BOE 6-6-2000, art. 6) y "Fujitsu ICL España, S.A." (BOE 6-10-2000, art. 7).

60 La opción de unos u otros representantes depende en mayor medida de cuál de las dos representaciones haya sido la negociadora del convenio, que es la que tiene que estar representada en la comisión paritaria. Opta por esta opción el CC de la empresa "Supermercados Champion, S.A." (BOE 8-10-2001, art. 69).

61 CC empresa "Fujitsu Sorbus, S.A." (BOE 25-1-2000, art. 7), siempre que además sean representantes legales de los trabajadores; CC de la empresa "Manpower" (BOE 25-1-2000, art. 6); CC de la empresa "European Air Transport" (BOE 12-2-2000, art. 8); CC de la empresa "Automóviles Guadalajara" (BOE 17-2-2000, art. 14.1); CC de la empresa "Hormigones y morteros preparados, S.A." (BOE 24-3-2000, art. 5); CC de la empresa "Asfaltos españoles, S.A." (BOE 11-7-2000, art. 6); CC para el personal del "Canal de Isabel II" (BOE 20-7-2000, art. 7), al menos dos de ellos; CC de la empresa "Pansfood, S.A." (BOE 26-2-2001, art. 8); CC de la empresa "Saint-Gobain cristalería, S.A." (BOE 27-2-2001, art. 10); CC de la empresa "Ombus" (BOE 1-3-2001, art. 46); CC de la empresa "Asociación de hogares de niños privados de ambiente familiar, Nuevo futuro" (BOE 22-3-2001, art. 8); CC de la empresa "Wagons-Lits viajes" (BOE 2-5-2001, art. 39); CC de la empresa "Fremad" (BOE 16-5-2001, art. 9); CC de la empresa "Renault España comercial, S.A. (BOE 25-5-2001,art. 7); CC de la empresa "Citroën Hispania, S.A. (BOE 15-6-2001, art. 8); CC de la empresa "Atracem, S.A." (BOE 6-7-2001, art. 6); CC de la empresa "Retevisión" (BOE 12-7-2001, art. 8); CC de la empresa "Alquimovil" (BOE 24-7-2001, art. 6); CC de la empresa "Central lechera Vallisoletana" (BOE 28-9-2001, art. 8).

62 CC de la empresa "Sistemas e instrumentación,S.A." (BOE 16-4-1999, art. 32); CC estatal para el sector del control y montajes industriales (BOE 29-4-1999, art. 36); CC de la empresa Grupo Radio España (BOE 25-4-2000, art. 5); CC de la empresa "CWT Viajes, S.A." (BOE 18-1-2001, art. 80); CC de la empresa "Telyco, S.A.U." (BOE 4-4-2001, art. 7); CC de la empresa "Uniprex, S.A." (BOE 6-7-2001, art. 55); CC de la empresa "Fondo de empleo- Sector de la construcción naval" (BOE 20-4-2001, art. 27).

63 CC de la empresa "Bilbao,Cia Anónima de seguros y reaseguros" (BOE 11-5-1999, art. 5); CC grupo "Cruzcampo" para el centro de Puig (BOE 10-3-2000, art. 5); CC de la empresa "Domicilio social y delegaciones de comercio de Casa" (BOE 14-3-2000, art. 9); CC de la empresa "Alcatel Cable Iberica, S.A." (BOE 28-10-2000, art. 31); CC de la empresa "SCH Bolsa de inversiones, S.A." (BOE 25-1-2001, art. 6); CC de la empresa "Sistemas de instrumentación,S.A." (BOE 26-1-2001, art. 32); CC de la empresa "Degremont M.A." (BOE 30-1-2001, art. 21); CC de la empresa "Diario AS, S.L." (BOE 20-7-2001, D.F.3ª); CC de la empresa "Ertisa" (BOE 6-11-2001, D.F.1ª).

la cual se exige que los vocales tengan alguna de estas cualidades. Concretamente, que se trata de representantes de los trabajadores y del empresario en la empresa, en el sector o subsector y como tales, van a permitir que los intereses de éstos se representen, no sólo en la comisión que negocia el convenio sino también en la que lo administra. Por eso se exige que sean delegados de personal, miembros del Comité de empresa o del Comité intercentros, e incluso concretos sujetos de los que formaron parte de la comisión negociadora porque éstos conocen de primera mano los intereses en juego y el sentido y porqué de todos los acuerdos. Por esta razón, puede afirmarse que si el objetivo a la hora de exigir estos requisitos en los vocales es estar lo mejor representados en la comisión paritaria, esto difícilmente puede llevarse a cabo si los miembros del banco social o empresarial dejan de reunir los requisitos que les hicieron valedores de un puesto en el órgano paritario, por lo que si ello acontenciera deberán causar baja en él, procediéndose a continuación a designar a otro que sí los reúna[64].

Los convenios colectivos no sólo pueden regular el origen de los vocales, sino que incluso pueden contener reglas que atribuyen la facultad de elegirlos a determinados sujetos. Es decir, que de entre todas las personas que ostentan las cualidades exigidas para ser vocal, sólo serán designados para serlo si así lo cree conveniente el órgano o sujeto al que el convenio faculta para ello. Esta elección, totalmente legítima, permite individualizar a los vocales que formarán cada uno de los bancos de la comisión paritaria de entre todos aquellos que poseen las cualidades exigidas para serlo. Esta posibilidad también viene siendo utilizada casi en exclusiva en el ámbito empresarial, por lo que nos ceñiremos a él, sin perjuicio de que podamos poner de relieve algunos ejemplos en el ámbito sectorial. Las especificaciones respecto de quien designa a los vocales del banco empresarial son prácticamente inexistentes. Todo lo más que se especifica es que sus representantes han de ser designados por la empresa o por la Dirección de la empresa[65]. Mayores posibilidades surgen a la hora de componer la parte social, en la cual se permite que la designación pueda llevarse a cabo por los trabajadores[66], o por sus representantes[67], sin más cualificación o con la

---

[64] Esta línea de opinión se está dejando entrever en recientes regulaciones convencionales. Por ejemplo, el CC de la empresa "Zurich España, Cía. Seguros y reaseguros, S.A." (BOE 28-6-2000, art. 74), exige que la comisión paritaria esté formada por representantes del Comité de empresa "mientras que lo sean", con lo cual se impediría que fueran vocales cuando dejasen de serlo. En la misma línea, el CC de la empresa "Aldeasa, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 9) dispone que "*en caso de cese o dimisión como delegados de personal o vocal del Comité, baja en la empresa o cualquier otra causa, la sustitución se realizará por la parte a la que pertenezca el vocal y según acuerden los representantes laborales o la empresa, respectivamente*".

[65] Entre otros muchos, vid. CC de la empresa "La Lactaria española" (BOE 16-1-1998, art. 29); CC de la empresa "Parker Hannfin España, S.A." (BOE 21-1-1998, art. 4); CC de la empresa "Mantenimiento de sistemas, GEC ALSTHOM TRANSPORTE, S.A." (BOE 19-2-1998, art. 55); CC de la empresa "NOROTO S.A."(BOE 27-2-1998, art. 38), aunque también se permite que se lleve a cabo por la Comisión negociadora (CC de la empresa "Siemens" -BOE 24-6-1998, Disp. Gral. 1ª-), o por una concreta parte de la misma, en este caso la empresarial.

[66] CC de la empresa "La lactaria española" (BOE 16-1-1998, art. 29).

[67] CC de la empresa "NOROTO S.A." (BOE 27-2-1998, art. 38); CC de la empresa "Sogecable,S.A." (BOE 2-2-1998, art. 7); CC de la empresa "European Air Transport Radiotrónica, S.A." (BOE 28-4-2000, art. 28); CC de la empresa "Plastic Omnium Soplado, S.A." (BOE 2-5-2001, art. 21); CC de la empresa "Servicio de teledistribución, S.A." (BOE 15-6-2001, art. 7).

condición añadida de que, además, hubieran formado parte de la Comisión deliberadora del convenio[68]. También pueden elegirlos la Comisión Negociadora[69] o una parte de la misma, como los sindicatos firmantes del acuerdo colectivo[70], los representantes del personal[71], el Comité de empresa[72], o el Comité Intercentros[73], entre otros[74].

Ante la previsión de que los vocales causen baja temporal por alguna razón, justificada, que les impida asistir a las reuniones, se prevé, en ocasiones, la actuación de vocales suplentes que deberán ejercer sus funciones en tales casos[75]. Al sustituir a los miembros de la comisión paritaria y desarrollar sus competencias parece razonable que deban ser designados aquellos sujetos que reúnan los mismos requisitos que se exigen por el convenio para ser vocal, si bien no tienen por qué ser designados en idéntico número[76], ya que resultaría excepcional que no pudieran desempeñar sus funciones todos los vocales a la vez, necesitando todos ellos de un suplente.

---

68 CC de la empresa "Transformación agraria, S.A." (BOE 23-3-1998, art. 9); CC de la empresa "laboratorios PARKE DAVIS,S.A." (BOE 10-6-1999, art. 7); CC de la empresa "DHL Internacional España" (BOE 10-3-2000, art. 7); CC de la empresa "Laboratorios Parke Davis" (BOE 27-5-2000, art. 7) .

69 CC de la empresa "Siemens" (BOE 24-6-1998, Disp. Gral. 1ª); CC de empresa "Automóviles Guadalajara" (BOE 17-2-2000, art. 14.1); CC de empresa "Cía. Española de petróleos Atlántico, S.A." (BOE 18-5-2000, art. 8); CC de empresa "Ombuds servicios, S.L." (BOE 2001, art. 46); CC de empresa "Ausysegur distribución y servicios, S.A." (BOE 28-3-2001, art. 8).

70 CC de empresa "Aldeasa" (BOE 22-9-2000, art. 9); CC de empresa "Saint-Gobain Cristalería, S.A." (BOE 27-2-2000, art. 10).

71 CC de la empresa "Trans World Airlines" (BOE 6-5-1998, art. 6); CC de empresa "Nacional Bazán de Construcciones navales militares, S.A." (BOE 17-10-2000, art. 6).

72 CC de la empresa "Claudio Moreno y Cia, S.A." (BOE 18-3-1998, art. 24); CC de la empresa "HERTZ España,S.A." (BOE 18-8-1999, art. 7); CC de empresa "Telefónica Data" (BOE 14-2-2000 y 9-8-2001, cláus. VI); CC de empresa "Petronor" (BOE 23-3-2000, art. 66); CC de empresa "Diario AS, S.L." (BOE 24-3-2000, D.F.III); CC de empresa "Alcatel Cable Ibérica, S.A." (BOE 28-10-2000, art. 31); CC para la "Sociedad general de autores y editores" (BOE 8-6-2001, art. 6).

73 CC de la empresa "Sistemas e instalaciones de Telecomunicaciones,S.A." (BOE 24-7-1999, art. 4); CC de empresa "Telefónica Publicidad e información" (BOE 8-6-2001, art. 2), representativos de las distintas secciones sindicales en el ámbito de la empresa; CC de empresa "Cenesa" (BOE 27-7-2001, art. 72); CC de empresa "Neumáticos Michelín" (BOE 3-7-2001, D.F.1ª); CC de empresa "Seirt, S.A." (BOE 15-8-2001, art. 6); CC de empresa "Retevisión I, S.A." (BOE 12-7-2001, art. 8); CC de empresa "Autotransporte turístico español, S.A." (BOE 2-10-2001, D.A. 1ª); CC de empresa "AVIS alquile un coche, S.A." (BOE 22-10-2001, art. 6).

74 Como la Sección sindical estatal de UGT, en el caso de la comisión paritaria del Convenio Marco de la Unión General de trabajadores (BOE 9-4-2001, art. 8).

75 CC interprovincial de la empresa "Finanzauto, S.A." (BOE 6-2-1999, D.A.U.); CC interprovincial "Ford España, S.A." (BOE 3-3-1999, art. ); CC de la empresa "Multinacional aseguradora, S.A. de seguros y reaseguros" (BOE 30-3-1999, art. 7); CC de la empresa "Ascat Vida, S.A." (BOE 30-3-1999, art. ); CC estatal para el sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 2-8-2000, art. 61); CC estatal para el sector de industria del calzado (BOE 4-8-2000, art. 5); CC estatal para el sector de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contables (BOE 29-9-2000, art. 9); CC estatal para el sector de empresas de trabajo temporal (BOE 10-11-2000, art. 9); CC de la empresa "European Air Transport" (BOE 12-2-2000, art. 8); CC para las empresas del grupo Norwich Unión de España ("Plus Ultra, Cía. Anónima de seguros y reaseguros", "Plus Ultra Vida y Norwich Union- AIE" (BOE 15-9-2000, art. 4); CC estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 21-3-2001, art. 80); CC de la empresa "Cristalería industrial, S.A." (BOE 8-6-2001, art. 10).

76 CC interprovincial "Ford España, S.A." (BOE 3-3-1999, art. 13): sólo 6 suplentes cuando cuenta con 12 miembros; CC de la empresa "Multinacional aseguradora, S.A. de seguros y reaseguros" (BOE 30-3-1999, art. 7): sólo dos suplentes por cada parte cuando cuenta cada una con tres miembros; CC estatal para el sector de empresas de trabajo temporal (BOE 10-11-2000, art. 9): 6 miembros titulares y 4 suplentes.

### 5.1.2. El Presidente y el Secretario

Junto a los vocales los convenios colectivos han creado las figuras de otros sujetos aún no siendo preceptivas a la hora de constituir la comisión paritaria, como son la del presidente y el secretario, a los que se les atribuyen facultades y poderes diferentes. Por lo general vienen a ser designados conjuntamente por ambas partes de entre uno de sus vocales[77]. Sin embargo, en principio, nada se opone a que pueda ser presidente una persona que no ostente la condición de vocal, como por ejemplo el que lo fue de la Comisión negociadora[78], en clara sintonía con la función de moderador que se le asigna, aunque no podrá exigirse que tenga voto en las deliberaciones al no pertenecer a ninguna de las representaciones que forman la comisión paritaria[79]. La designación puede hacerse para que desempeñe sus funciones durante toda la vida del órgano de administración, siendo habitual que se elija en una de sus primeras reuniones[80], bien para que lo haga durante un año[81], o sólo para presida cada reunión, pero en ambos casos hay que tener presente que, transcurridos dichos períodos, la presidencia pasaría a ser desempeñada por un vocal de la parte contraria[82].

---

[77] CC estatal para la actividad del ciclismo profesional (BOE 14-2 1998, art. 7); CC estatal para el sector del balonmano profesional (BOE 4-6-1998, art. 6); CC estatal para la actividad del fútbol profesional (BOE 8-7-1998, art. 6); CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 22-7-1998, art. 37); Acuerdo Marco de artistas y técnicos de ámbito nacional de empresas de salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998, art. 29); CC provincial para el grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y zona Centro (BOE 22-12-1998, art. 74); CC de la empresa "Kaefer aislamientos, S.A." (BOE 19-1-1999, D.A. 1ª); CC de la empresa "Bilbao, Cía. Anónima de seguros y reaseguros" (BOE 11-5-1999, art. 5); CC de la empresa "Radio popular" (BOE 4-6-1999, art. 7); CC estatal para el sector de farmacias (BOE 27-7-2000, art. 42); CC estatal para el sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 2-8-2000, art. 6); CC estatal para el sector de industria del curtido, cueros, repujados y similares (BOE 2000, art. 17);

[78] CC de la empresa "Compañía de transmediterranea, S.A." (BOE16-2-1999, art. 5 ); CC de la empresa "Ybarra y Cía., S.A." (BOE 15-3-1999, art. 18); CC estatal para el sector de industria del calzado (BOE 4-8-2000, art. 5)

[79] Así lo estipula el art. 5 CC estatal para los Colegios Mayores Universitarios (BOE 6-9-1999, art. 6), el CC estatal para el sector de industria del calzado (BOE 4-8-2000, art. 5), y así parece deducirse de aquellas regulaciones en las que no se exige que sea vocal, sino que se dispone que el presidente será la persona que designen las partes, como por ejemplo en el CC estatal para la industria del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 21-8-2000, art. 17); CC estatal para el sector de derivados del cemento (BOE 1-10-2001, art. 15). Si se le otorga voto se entenderá que es vocal y si no, no, como es el caso del CC de la empresa "Decathlon España, S.A." (BOE 28-7-1999, art. 99).

[80] CC estatal para el sector de Colegios mayores universitarios (BOE 6-9-1999, art. 5); CC estatal para el sector de centros de asistencia y educación infantil (BOE 25-1-2000, art. 5); CC estatal para el sector de industrias lácteas y sus derivados (BOE 11-2-2000, art. 24); CC estatal para el sector de empresas de enseñanza privada (BOE 17-10-2000, art. 5); CC estatal para el sector de los Colegios mayores universitarios privados (BOE 1-10-2001, art. 5).

[81] CC estatal para el sector de empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84); CC de la empresa "Sevillana de expansión, S.A." (BOE 10-7-2001, art. 6). La elección anual se exige por parte del CC estatal para el sector de del telemarketing (BOE 31-3-2001, art. 62)

[82] CC de la empresa "Kaefer aislamientos" (se nombran a dos miembros de entre los representantes, uno de la empresa y otro de los trabajadores y actúan alternativamente como presidente y secretario -BOE 19-1-1999, D.A.1ª-); CC estatal para el sector de empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 85); CC estatal para el sector de telemarketing (BOE 31-3-1999, art. 62); CC estatal para el sector de farmacias (BOE 27-7-2000, art. 42); CC estatal para el sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 2-8-2000, art. 61); CC estatal para el sector de enseñanza y formación no reglada (BOE 21-2-2001, art. 5); CC de la empresa "Construcciones y proyectos, S.A." (BOE 25-1-2001, art. 7); CC de la empresa "Grupo de proyectos sociales de gestión, S.A." (BOE 8-6-2001, art. 21).

En cuanto a sus funciones el presidente juega un papel decisivo en las reuniones porque se encarga de moderar los debates impidiendo que las posturas encontradas de los dos bancos impidan el buen funcionamiento del órgano. Por esta razón, en ocasiones se permite que ni siquiera sea vocal de la comisión[83] o que no tenga voto[84], para impedir que su labor quede entorpecida al intentar favorecer la postura de la parte a la que pertenece. Básicamente se le encomiendan las funciones de convocar y moderar o mediar en la reuniones[85], lo que deberá hacer con total imparcialidad, independientemente de que sea miembro o no de uno de los bancos de la comisión.

También es frecuente regular la figura de un secretario o "redactor de Actas"[86], que suele ser uno de los miembros de la comisión[87], aunque, como en el caso del Presidente, tampoco tiene por qué serlo[88]. Su número oscila entre uno y dos[89], dependiendo de que se quiera que exista uno por cada uno de los bancos o no. Su nombramiento puede coincidir con el del presidente, en la primera reunión[90] o en otro momento[91], pero de exigirse por el convenio su com-

---

83 CC estatal para el sector de para la industria metalgráfica (BOE 24-11-2000, art. 33) no exige que sea vocal de la comisión, sino que lo será aquella persona que la comisión paritaria designe mediante acuerdo. En el caso del CC estatal para el personal del Consejo General del Poder Judicial (BOE 25-4-2000, art. 4) la elección recae en el Secretario General del CGPJ o persona en quien delegue. Por su parte, otros convenios, si bien no dicen nada sobre cuál ha de ser su condición, sin embargo no lo computan a los efectos de miembros de la comisión paritaria de lo que se deduce que no tienen voto en las decisiones que se tengan que tomar en ella. Así ocurre, por ejemplo en el CC estatal para el sector de las empresas de enseñanza y formación no reglada (BOE 21-2-2001, art. 5); CC estatal para el sector de Colegios mayores universitarios privados (BOE 1-10-2001, art. 5).

84 CC de la empresa "Aceites Coosur" (BOE 2-3-1999, art. 9).

85 art. 5 CC estatal para los Colegios Mayores Universitarios (BOE 6-9-1999, art. 5); CC de la empresa "Aldeasa" (BOE 12-1-1999, art. 9).

86 CC estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente de trabajo (BOE 31-3-2001, art. 80).

87 CC de la empresa "Aldeasa" (BOE 12-1-1999, art. 9); CC de la empresa "Kaefer aislamientos, S.A." (BOE 19-1-1999, D.A.1ª); CC de la empresa "Banco de España" (BOE 16-2-1999, art. 6); CC de la empresa "Grupo de proyectos sociales de gestión, S.A." (BOE 16-3-1999, art. 20); CC de la empresa "Radio popular, S.A." (BOE 4-6-1999, art. 7); CC estatal para el sector de prensa y agencias informativas (BOE 10-6-1999, D.A.1ª); CC estatal para el sector de contratas ferroviarias (BOE 21-7-1999, art. 7); CC general de Ferralla (BOE 20-10-1999, art. 5); CC estatal para el sector de centros de asistencia y educación infantil (BOE 25-1-2000, art. 5); CC estatal para el sector de autotaxis (BOE 31-3-2000, art. 35); CC estatal para el sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 2-8-2000, art. 61); CC estatal para el personal del Consejo General del Poder Judicial (BOE 25-4-2000, art. 4); CC de la empresa "Radiotrónica" (BOE 28-4-2000, art. 28); CC estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 21-3-2001, art. 80); CC estatal para el sector de fabricación del calzado manual y ortopedia a medida (BOE 12-7-2001, art. 82);

88 CC de la empresa "Minit Colors España, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 43). Pudiendo recaer en la persona que las partes designen: CC estatal para el sector de sastrería, camisería, modistería y demás actividades afines a la medida (BOE 28-7-1999, art. 23). No teniendo, por ello, voto, aunque sí voz: CC estatal para el sector de colegios mayores universitarios (BOE 6-9-1999, art. 5).

89 CC interprovincial de la empresa "Ford España, S.A." (BOE 3-3-1999, art. 13); CC estatal para el sector de empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84); CC estatal para el sector de la regulación de estacionamiento limitado de vehículos (BOE 19-6-2000, art. 21); CC estatal para el sector de entidades de reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 21-3-2001, art. 80); CC estatal para el sector de fabricación del calzado manual y ortopedia a tu medida (BOE 12-7-2001, art. 82); CC estatal para el sector de grandes almacenes (BOE 10-8-2001, art. 69).

90 CC de la empresa "Decathlon España, S.A." (BOE 28-7-1999, art. 38); CC estatal para el sector de centros de asistencia y educación infantil (BOE 25-1-2000, art. 5); CC estatal para el sector de industrias lácteas y sus derivados (BOE 11-2-2000, art. 24); CC estatal para el sector de empresas de enseñanza privada (BOE 17-10-2000, art. 5); CC estatal para el sector de empresas de enseñanza y formación no reglada (BOE 21-2-2001, art. 5).

91 10 días después de la firma del convenio dispone el CC de la empresa "SBB Blindados,S.A." (BOE 16-2-2000, art. 14.1), o en el acto de constitución, en sesión plenaria, como establece el CC estatal para el sector de grandes almacenes (BOE 10-8-2001, art. 69).

parecencia en todas las sesiones del órgano de administración será lógico que sea cuando éste se reúna por vez primera cuando se determine sobre quien recae el cargo, a efectos de que pueda comenzar en ese mismo instante a desempeñar las funciones para las que se le habilitó desde el convenio y que son la razón de ser de su existencia.

Podrá ser designado por el banco que no ostente la presidencia, en un intento de equilibrar las competencias otorgadas[92], no teniendo por qué ser permanente, sino que puede ser nombrado para cada reunión[93]. En este caso, la designación puede hacerse de una manera alternativa, de manera que en cada reunión de la comisión ostentará la condición de Secretario un vocal de cada parte, pudiendo también alternarse con la condición de presidente[94].

Las funciones encomendadas al secretario o secretarios suelen ser las de fedatario de las reuniones, levantando acta de cuanto en ellas se debata y se acuerde[95]. Asimismo será la persona encargada de conservar estas actas, así como la documentación correspondiente a las mismas. En el caso de que existan dos secretarios, uno por cada banco, certificarán conjuntamente los acuerdos que se tomen[96]. En determinados casos se le ha otorgado la posibilidad de convocar a los miembros para que se reúnan[97], pero lo habitual es reservar esta facultad al presidente, como hemos visto.

### 5.1.3. Los asesores

Con la finalidad de que la labor de la comisión paritaria sea más viable a la hora de acometer el examen de una cuestión con vistas a su resolución, los convenios vienen permitiendo que ésta[98] o los integrantes de sus dos bancos puedan utilizar en su deliberaciones los servicios de asesores, de forma permanente para

---

92 CC estatal para la actividad del ciclismo profesional (BOE 14-2-1998, art. 7); CC estatal para el sector del balonmano profesional (BOE 4-6-1998 art. 6); CC estatal para la actividad del fútbol profesional (BOE 8-7-1998 art. 6).

93 Acuerdo Marco de artistas técnicos de ámbito nacional en empresas de salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998, art. 29); CC estatal para las oficinas de farmacia (BOE 2-12-1998, art. 32); CC provincial del Grupo marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y zona centro (BOE 22-12-1998, art. 74); CC de la empresa "Minit Spain, S.A.U." (BOE 26-1-2001, art. 43); CC de la empresa "Grupo de proyectos sociedad de gestión, S.A." (BOE 8-6-2001, art. 21).

94 CC estatal para la actividad del ciclismo profesional (BOE 14-2-1998, art. 7); CC estatal para el sector de las oficinas de farmacia (BOE 3-3-1998 art. 32); CC estatal para la actividad del fútbol profesional (BOE 8-7-1998, art. 6); CC estatal para el sector empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84).

95 En ocasiones junto a la fe otorgada por el secretario de que lo que se contiene en las actas es lo acontecido en las reuniones de la comisión se exige que las actas estén firmadas por la totalidad de los miembros asistentes: CC estatal para el sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 2-8-2000, art. 61).

96 CC interprovincial de la empresa "FORD ESPAÑA, S.A." (BOE 3-3-1999, art. 13).

97 CC estatal para empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 20-1-1998, Anexo); CC estatal para el sector de contratas ferroviarias (BOE 21-7-1999, art. 7).

98 CC de la empresa "Cargil España, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 9).

todo el período de actuación del órgano de administración o sólo para asuntos concretos[99]. Cada uno de los bancos cuenta con total libertad a la hora de designarlos[100] e incluso puede no hacerlo, porque los convenios no exigen su utilización, sino que la permiten. De ello se deriva la facultad para concretar a las personas que desarrollarán la función de asesoramiento, pero siempre teniendo en cuenta las previsiones al respecto sobre el número máximo que permite el convenio. La cuota de asesores por cada banco varía de unas regulaciones a otras, pudiendo ser fijada en el convenio[101] o dejada a la discrecionalidad de las partes que lo decidan atendiendo a sus necesidades[102], aunque en ocasiones se les imponen máximos en este sentido[103], quizás con el objetivo de impedir que la utilización excesiva de asesores por una de ellas pueda crear desigualdades.

---

[99] CC estatal para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos (BOE 25-2-1998, D.A.2ª); CC estatal para el sector de oficinas de farmacia (BOE 3-3-1998, art. 32); CC estatal para el sector de autotaxis (BOE 31-3-2000, art. 35); CC estatal para el sector de perfumería y afines (BOE 2-6-2000, art. 72); CC estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos (BOE 19-6-2000, art. 21); CC estatal para el sector de farmacias (BOE 27-7-2000, art. 42); CC estatal para el sector de industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 21-8-2000, art. 17); CC estatal para el sector del comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000, art. 42); CC estatal para el sector de empresas de trabajo temporal (BOE 10-11-2000, art. 9); CC estatal para el sector de minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 28-11-2000, art. 59); CC de la empresa "DHL Internacional España, S.A." (BOE 10-3-2000, art. 29); CC de la empresa "Central nuclear de Trillo 1, A.I.E." (BOE 26-4-2000, art. 68); CC de la empresa "Laboratorios Parke Davis, S.L." (BOE 27-5-2000, art. 7); CC de la empresa "Minit Colors España, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 43); CC estatal para el sector de industria química (BOE 26-6-2001, art. 86); CC estatal para el sector de grandes almacenes (BOE 10-8-2001, art. 69); CC estatal para el sector de industria pasta, papel y cartón (BOE 17-8-2001, art. 3.2); CC de la empresa "Sociedad estatal de salvamento y seguridad marítima (BOE 8-2-01, Anexo I); CC de la empresa "Nefitel, S.A." (BOE 10-5-01, art. 38). Algunos convenios, previendo que en no todos los asuntos a tratar por la comisión habrán de requerirse la ayuda de expertos, sólo permiten sus servicios ocasionalmente. Vid. CC de la empresa "Velpa, S.A." (BOE 24-3-2000, art. 7).

[100] "*Designándose libremente por las partes*": CC estatal para oficinas de farmacia (BOE 3-3-1998, art. 32); CC estatal para el sector de perfumerías y afines (BOE 26-5-1998, art. 72); CC estatal para el sector del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 22-7-1998, art. 37); CC estatal para el sector de empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84); ); CC estatal para el sector de autotaxis (BOE 31-3-2000, art. 35); CC estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos (BOE 19-6-2000, art. 21); CC estatal para el sector de farmacias (BOE 27-7-2000, 42); CC estatal para el sector de industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 21-8-2000, art. 17); CC estatal para el sector de comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000, art. 42); CC estatal para el sector de empresas de trabajo temporal (BOE 10-11-2000, art. 9); CC estatal para el sector de minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 28-11-2000, art. 59); CC de la empresa "DHL Internacional España, S.A." (BOE 10-3-2000, art. 29); CC de la empresa "Central nuclear de Trillo 1, A.I.E." (BOE 26-4-2000, art. 68); CC de la empresa "Laboratorios Parke Davis, S.L." (BOE 27-5-2000, art. 7); CC de la empresa "Minit Colors España, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 43); CC estatal para el sector de industria química (BOE 26-6-2001, art. 86); CC estatal para el sector de grandes almacenes (BOE 10-8-2001, art. 69); CC estatal para el sector de industria, pasta, papel y cartón (BOE 17-8-2001, art. 3.2); CC de la empresa "Sociedad estatal de salvamento y seguridad marítima (BOE 8-2-2001, Anexo I); CC de la empresa "Nefitel, S.A." (BOE 10-5-2001, art. 38).

[101] CC estatal para el sector de la prensa no diaria (BOE 22-4-1998, D.F.1ª y 20-9-2001, art. 42): uno por cada parte; CC estatal para el sector de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 3-8-2000, art. 5); dos por cada parte; CC de la empresa "Cargil España, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 8): uno para toda la comisión; CC de la empresa "Aldeasa, S.A." (CC de la empresa 12-1-1999 y 22-9-2000, art. 9): un asesor sindical por cada Sindicato más representativo y uno por parte de la empresa; CC estatal para el sector de granjas avícolas y otros animales (BOE 1-3-2001, art. 36): dos por cada parte.

[102] Que no existe límite en el número de asesores ha de deducirse de la no exigencia de número máximo por el convenio o porque así se diga expresamente en él, como en el CC estatal para el sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 2-8-2000, art. 61): "ambas partes podrán ser asistidos de los asesores que estimen convenientes según las materias a atender", redacción ésta que ha llegado a convertirse en una verdadera cláusula de estilo.

[103] CC estatal para el sector de industria metalgráfica y de envases metálicos (BOE 24-11-2000, art. 33): "podrán comparecer las partes asistidas como máximo de dos por cada una de ellas"; CC estatal para el sector de pasta, papel y cartón (BOE 17-8-2001, art. 3.2): "su número no podrá suponer un tercio del número de miembros de cada una de las partes representadas en la misma".

La designación no tiene porqué recaer sobre vocales de la comisión paritaria, siendo frecuente que sean ajenos a ésta (normalmente serán personas de reconocido prestigio o que se dedican profesionalmente al Derecho), aunque nada impide que sea alguno de los integrantes de cada uno de los bancos el que asesore al resto de los miembros[104]. Como consecuencia de las labores de asistencia y asesoramiento que han de desempeñar, se les permite formar parte integrante de la comisión paritaria, acudiendo a sus reuniones[105]. En ellas podrán expresar sus opiniones, pero carecerán de facultades para llegar a acuerdos, al negársele el derecho al voto, consecuencia innegable de la falta de condición de vocal[106].

### 5.2. Distribución de miembros dentro de la comisión paritaria

Una vez determinado qué sujetos colectivos tienen la legitimación suficiente para formar parte de la comisión paritaria resulta necesario delimitar en que proporción han de formar parte de cada uno de los bancos, social y empresarial, que la componen. El Estatuto de los Trabajadores impone dos límites en este sentido, que han de ser respetados en todo caso. Concretamente, el art. 85.3,e) ET exige que en la comisión paritaria estén representadas las partes negociadoras del convenio y que su composición sea paritaria. El hecho de que aquélla se configure como un órgano de representación de la Comisión negociadora es lo que ha llevado al legislador, en nuestra opinión, a establecer la exigencia de que en ella exista una representación de las partes que han negociado el acuerdo que la comisión va a administrar. Si dichas representaciones deben formar parte de ésta en la misma proporción a como lo hicieron en la

---

[104] A pesar de que en los convenios no se especifica la condición del asesor, si miembro o no de la comisión paritaria (sólo en ciertos casos se menciona que ha de ser externo: CC de la empresa "Cargill España, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 8), parece sobreentenderse que son ajenos a ésta por el hecho de que de estar incluidos no sería necesario su utilización porque en el curso de las deliberaciones ejercería esta función sin necesidad de tener que estar especificada dicha posibilidad en el convenio.

[105] CC estatal para el sector de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 3-8-2000, art. 5); CC estatal para el sector de mataderos de aves y conejos (BOE 17-11-2000, art. 57); CC de la empresa "Swedich match fósforos España, S.A." (BOE 25-7-2000, D.A.U.): previa petición de las partes; CC de la empresa "Cargill España, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 8); CC de la empresa "Aldeasa, S.A." (22-9-2000, art. 9); CC de la empresa "Queserías Ibéricas, S.A." (BOE 19-9-2000, art. 45); CC estatal para el sector de industrias lácteas y sus derivados (BOE 10-7-2001, D.A.1ª.); CC estatal para la industria del curtido, correas, cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (BOE 23-7-2001, art. 17); CC estatal para el sector de distribuidores cinematográficos (BOE 1-8-2001, art. 24); CC de la empresa "Alquimodul, S.A." (BOE 24-7-2001, art. 6); CC de la empresa "Gallina Blanca, S.A." (BOE 10-10-2001, art. 3); CC de la empresa "Compañía Roca- Radiadores, S.A." (BOE 25-10-2001, art. 67).

[106] CC estatal para el sector del balonmano profesional (BOE 4-6-1998, art. 6); CC provincial del Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y zona centro (BOE 22-12-1998, art. 74); CC estatal para el sector de empresas de entrega domiciliaria (BOE 10-12-1998, art. 7); CC estatal para el sector de seguros, reaseguros, mutuas de accidentes de trabajo (BOE 11-12-1998, art. 22); CC estatal para las empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84); CC estatal para el sector de la prensa y agencias informativas (BOE 10-6-1999, D.A.6ª); CC empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 20-11-1999, art. 71); CC de la empresa "Aldeasa" (BOE 12-1-1999, art. 9); CC de la empresa "Central nuclear de Trillo 1, AIE" (BOE 25-5-1999, art. 68); CC estatal para el sector de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 3-8-2000, art. 5); CC estatal para el sector de empresas de trabajo temporal (BOE 10-11-2000, art. 9); CC estatal para el sector de mataderos de aves y conejos (BOE 17-11-2000, art. 57); CC de la empresa "Velpa, S.A." (BOE 24-3-2000, art. 7); CC de la empresa "Cargill España, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 8); CC de la empresa "Queserías Ibéricas, S.A." (BOE 19-9-2000, art. 45); CC estatal para el sector de industrias lácteas y sus derivados (BOE 10-7-2001, D.A.1ª.); CC industria del curtido, correas, cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (BOE 23-7-2001, art. 17); CC estatal para el sector de distribuidores cinematográficos (1-8-2001, art. 24); CC de la empresa "Alquimodul, S.A." (BOE 24-7-2001, art. 6); CC de la empresa "Gallina Blanca, S.A." (BOE 10-10-2001, art. 3); CC de la empresa "Compañía Roca-Radiadores, S.A." (BOE 25-10-2001, art. 67).

Comisión negociadora es un tema complejo que habremos de abordar más tarde. Antes, hemos de centrarnos en el requisito de la paridad y en su significado, el cual viene siendo controvertido desde la regulación que de la comisión paritaria se contenía en el art. 85 ET de 1980. Se debatía, y se debate aún hoy, entre la posibilidad de que la paridad se refiera al número de miembros que han de conformar la comisión paritaria o al régimen en el que se han de tomar los acuerdos en su seno. Según la doctrina, la exigencia de la paridad puede llevarse a cabo por varios caminos; por ejemplo, estableciéndose en el convenio que formarán parte del órgano administrador una representación, tanto de los trabajadores como de los empresarios, o bien fijándose que cada parte contará con el mismo número de miembros, pudiendo ser par o no, o disponiendo el convenio, por último, que cada parte contará con el mismo número de votos[107].

En nuestra opinión, a efectos de computar la paridad sólo puede resultar de interés que el convenio regule dos aspectos. En primer lugar, este condicionante significa que en la comisión paritaria han de existir dos bancos, uno social y otro empresarial, de modo que se garantice que van a estar representados todos los intereses contrapuestos que se pusieron de manifiesto a la hora de negociar el convenio y que interactuaron a la hora de configurarlo, resultando imprescindible que continúen su equilibrio durante toda la vida de aquél. Y, en segundo lugar, la paridad ha de ser entendida como la exigencia de que cada parte cuente con el mismo número de votos, de manera que se impida que uno de los bancos pueda imponer sus opiniones al acaparar un mayor número. Por tanto, el hecho de que se fije igual número de miembros de una parte o de otra apenas es importante a la hora de constatar que existe paridad si tenemos en cuenta que, independientemente del número de vocales que cada representación empresarial y social tengan en la comisión, ambos bancos van a tener idéntico número de votos[108]. No obstante, los convenios siguen reiterando la exigencia de que exista idéntico número de miembros en ambos bancos, sin duda porque con ello se aseguran de entrada que el banco empresarial no podrá tener mayor poder en la toma de decisiones de la comisión[109].

---

[107] Opciones posibles a juicio de MARTÍNEZ GIRON, *J. Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, op. cit. págs. 47-50.

[108] APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la Comisión paritaria...,* op. cit. pág. 201; IGLESIAS CABERO, M. *Negociación colectiva*. Colex. Madrid. 1997, pág. 326, tampoco entienden esencial la necesidad de que se designe idéntico número de miembros por ambas partes, sobre todo porque es poco probable que ello puede ser así en los convenios de empresa. Esta idea ha sido tomada en consideración por los negociadores del CC estatal para el sector de los Grandes Almacenes (BOE 10-8-2001, art. 69), en el cual no se admite la paridad en la composición de la comisión paritaria, sino que ésta se asegura con el voto ponderado de cada una de las organizaciones sindicales firmantes en función de su representación en el sector.

[109] A pesar de ser ésta la tónica general, como ya pusimos de manifiesto también aparecen regulaciones convencionales en la que la paridad, entendida como idéntico número de miembros no existe, por lo que habrá que entender que sí existe en el número de votos, aunque esto no sea expresamente mencionado por el convenio. Así por ejemplo, el CC de la empresa "SIEMENS, S.A." (BOE 5-3-2001, Disp. Gral. 1ª) regula una comisión formada por siete representantes de los trabajadores y tres de la empresa. Igualmente, el CC de la empresa "Macosa Elevaciones" (BOE 24-1-2001, art. ) distribuye las vocalías otorgando dos representantes a la empresa y uno a los trabajadores e incluso establece la posibilidad de que la representación de éstos lo sea la totalidad de los Delegados de Personal de Barcelona y el Comité de centro de Madrid, con lo que difícilmente la paridad en los miembros de ambos bancos es posible. Ante estos supuestos ha de entenderse que la paridad se cumple porque ambas partes tendrán el mismo número de votos en el momento de la toma de decisiones, uno por banco, con independencia de que ello no haya sido previsto por el CC que en ocasiones olvida fijar este aspecto (Vid. p.ej. CC de la empresa "SIEMENS" antes citada y CC de la empresa "Warner-Lambert Consumer Healthcare, S. Comp. A." (BOE 8-8-2001, art. 7).

Pero junto a estas regulaciones, también aparecen convenios que utilizan, como veremos, el criterio de la proporcionalidad a la hora de delimitar el número de vocales de cada una de las organizaciones firmantes del convenio, de tal manera que la composición del banco social puede ser, en estos casos, mucho mayor que la del banco empresarial, sin que por ello se entienda que no exista paridad[110], ya que ésta se garantiza asignando a cada banco igual número de votos.

Afirmado que la paridad existe y que las organizaciones empresariales y sindicales cuentan con los requisitos de legitimación necesaria para formar parte de la comisión paritaria, ha de analizarse qué criterios han de utilizarse a la hora de distribuir los vocales que la integran entre las distintas organizaciones firmantes del convenio. El problema resulta complejo sobre todo en lo que se refiere a la designación de miembros que habrán de formar parte del banco social, dado que, por lo general, las organizaciones sindicales con derecho a administrar el convenio resultan ser heterogéneas, a diferencia de lo que ocurre con las integrantes del banco empresarial, que por lo general lo constituye los representantes de la asociación empresarial del sector o de la Dirección de la empresa, según el ámbito del convenio.

También en este tema ha de diferenciarse según las funciones atribuidas a la comisión paritaria y, en su tónica habitual, la doctrina jurisprudencial se ha referido en mayor medida a las que tienen encomendadas actividades reguladoras o modificadoras del articulado convencional, por lo que las reglas sobre distribución de miembros en las comisiones administradoras ha de extraerse, una vez más, a sensu contrario. En este sentido, el Tribunal Supremo, desarrollando la doctrina constitucional, ha reconocido que el derecho de los sindicatos no firmantes del convenio a formar parte de en las comisiones que tengan naturaleza reguladora, siempre que dicha actividad no venga reconocida en el convenio como parte de las funciones del órgano de administración, como ya se puntualizó, en las que se esté desarrollando el derecho de participación, está reconocido en nuestro Derecho a los sindicatos en relación proporcional con la representación que ostenta cada uno en el ámbito del convenio[111]. De ello se

---

110 En ocasiones los negociadores convencionales manifiestan su interés en que la composición sea paritaria, siendo conscientes de que no siempre es posible. Así, por ejemplo, CC de la empresa "Nacional Bazán de Construcciones navales Militares, S.A." (BOE 17-10-2000, art. 6).

111 SSTS 15-12-1994 (A.10097), 21-12-1994 (A. 10346), 29-4-1997 (A.3554), 31-10-1995 (A.7937), 19-11-1998 (A.5585). Esta línea jurisprudencial ha sido también utilizada para determinar el criterio a utilizar en la adopción de acuerdos en el seno de la comisión, si el de la unanimidad o el de mayoría. La regla de la proporcionalidad en la composición del órgano paritario también ha sido mantenida por el TS en relación con la negociación colectiva de los funcionarios públicos, como lo demuestra la STS 21-11-1997 (AL nº 16/1998), en la que se analiza un Acuerdo regulador de las condiciones del personal público no universitario de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que crea una serie de comisiones paritarias, reservándose la participación en ellas a los sindicatos firmantes del citado Acuerdo. El TS otorgó a ELA-STV, que no lo firmó, la posibilidad de formar parte de dichas comisiones porque, siendo un Sindicato más representativo de Comunidad Autónoma tenía derecho a ser parte integrante de la mesa de negociación del convenio y, por ende, de la comisión paritaria que realizaba funciones negociadoras.

deduce que, en el momento en el que haya de constituirse la comisión con funciones reguladoras y sea necesario distribuir los miembros de los bancos sociales y empresariales habrá de hacerse en proporción a la representatividad que ostenta cada uno[112].

En el caso de que se trate de comisiones paritarias administradoras, se han de distinguir dos supuestos posibles. En primer lugar, que el convenio colectivo haya establecido la distribución de los miembros de los bancos social y empresarial, de modo que haya asignado a cada organización el número de puestos que le corresponde en atención a su representatividad[113]. Y, en segundo lugar, que el convenio se haya limitado a determinar el número de miembros de la comisión pero no los haya distribuido, ni siguiendo aquel criterio ni utilizando cualquier otro[114].

En el primero de los casos no existiría problema alguno en admitir cualquier distribución que se hubiera fijado por los agentes negociadores del convenio. En este sentido hay que partir del hecho de que la distribución de miembros en las comisiones administradoras queda a disposición de los sujetos negociadores, pues esto es lo que se desprende, a sensu contrario, de la doctrina constitucional y ordinaria que hemos analizado con anterioridad, la cual sólo

---

112 Aún cuando la jurisprudencia sólo se ha referido a supuestos en los que el sujeto colectivo no firmante era un Sindicato, el criterio de representatividad en la distribución de puestos en la comisión paritaria "negociadora" también debe ser aplicado a los componentes del banco empresarial en el caso de que el convenio haya sido firmado por más de una organización empresarial.

113 La autonomía colectiva no parece ser muy prolífica a la hora de utilizar este criterio o, por lo menos, no lo establecen de una manera abierta, sino que se limitan a fijar que la comisión estará compuesta por representantes de aquellos que hallan formado parte de la Comisión Negociadora. En este sentido, vid. CC estatal para el sector de las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 11-12-1998, art. 22); CC de las empresa para el comercio de Flores y Plantas (BOE 17-10-2000, art. 42); CC del "Diario ABC, S.L.U." (BOE 6-7-2001, art. ); CC de la empresa "HEFAME, S.A." (BOE 6-7-2001, art. ); CC de la empresa "Minas de Almadén, S.A." (BOE 4-10-2000, art. 75); CC de la empresa "RETEVISION, S.A." (BOE 12-7-2001, art. 8). No obstante, también es posible encontrarse algún ejemplo de utilización del criterio de la proporcionalidad a la hora de designar los componentes del banco social, como ocurre en el CC estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 11-12-1998, art. 22); CC estatal para las empresas de asistencia y atención a minusválidos (BOE 11-8-1999, art. 9); CC estatal para empresas de medicación y seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84); CC estatal para el personal laboral de la entidad laboral de Correos y Telégrafos (BOE 4-11-1999, art. 7); CC de la empresa "Gas Natural SDG, S.A." (BOE 12-1-1999, art. 6); CC estatal de la Sociedad estatal de salvamento y seguridad marítima (BOE 19-1-1999, Anexo I); CC de la ONCE y su personal (BOE 15-7-1999, art. 8); CC Interprovincial de la empresa "Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, S.A." (BOE 17-10-2000, art. 6); CC estatal para el sector de las agencias de viajes (BOE 14-8-2000, art. 32); CC de la empresa "BIMBO, S.A." (BOE 3-10-2000 y 15-8-2001, art. 9); CC estatal para el sector de las Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 21-3-2001, art. 80); CC estatal para el grupo de empresas "La estrella, S.A. de seguros y reaseguros" (BOE 4-4-2001, art. 74).

114 Encajan en esta línea el CC estatal para el sector de las empresas de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 1-12-1998, art. 8); CC estatal para las empresas de enseñanza y formación no reglada (BOE 12-1-1999, art. 9); CC estatal para las empresas de enseñanza privada (BOE 18-8-1999, art. 9 y BOE 17-10-2000, art. 5); CC estatal para el sector de los Centros de asistencia y educación infantil (BOE 25-1-2000, art. 5); CC estatal para el sector de la prensa no diaria (BOE 8-6-2000, Disp. Final 1ª); CC estatal para el sector del papel y de las artes gráficas (BOE 25-10-2000, art. 56); CC de la empresa "Saint-Gobain-La Granja" (BOE 25-1-2000, art. 10); CC de la empresa "SBB Blindados" (BOE 16-2-2000, art. 14); CC de la empresa "La Veneciana Levante" (BOE 17-2-2000, art. 10); CC estatal para el personal de Sepes entidad pública empresarial del suelo (BOE 27-7-2000, art. 7); CC de la empresa "Aldeasa, S.A." (BOE 24-8-2001, Disposición Adicional única); CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 30-1-2001, art. 71); CC de la empresa "Aceralia Transformados" (BOE 11-1-2001, art. 1.3.1 del Anexo VI); CC de la empresa "Lufthansa" (BOE 11-1-2001, art. 14); CC de la empresa "Minitspain, S.A." (BOE 26-1-2001, art. 42).

exige atender a la representatividad cuando la comisión paritaria tenga funciones "negociadoras"[115]. Las dudas surgen en el segundo de los supuestos mencionados, esto es, cuando el convenio se limite a fijar el número de miembros de la comisión pero sin que fije el criterio a seguir a la hora de distribuirlos entre las distintas organizaciones firmantes. Aquí se nos plantean múltiples interrogantes que podrían sintetizarse en dos: en primer lugar, cuál es el método a utilizar para distribuir los puestos de los bancos social y empresarial cuando los negociadores no han determinado ninguno y, en segundo lugar, si es posible utilizar supletoriamente las reglas que el ET establece para designar los miembros de la Comisión Negociadora.

Partiendo de la libertad que ostentan las partes negociadoras a la hora de fijar los criterios de composición de la comisión paritaria administradora[116], no se puede impedir que, en ausencia de regulación en este sentido, se utilicen dichas reglas o cualesquiera otras, pero siempre que este uso esté precedido del correspondiente acuerdo entre las partes negociadoras. El olvido a la hora de regular cómo han de distribuirse los bancos de la comisión paritaria es de tal trascendencia que, de no subsanarse, impedirá que ésta pueda ser utilizada en la administración convencional. Como no puede admitirse que la distribución se deje en manos de una de las partes es imprescindible que exista un acuerdo en tal sentido, como si de un pacto convencional concreto y adicional se tratase. Por tanto, los sujetos colectivos integrantes de la Comisión Negociadora deberán decidir un criterio de distribución a aplicar o, en defecto de éste, concretar si acuden a los ya fijados por el ET para la Comisión Negociadora o para cualquier otra, como por ejemplo el Comité Intercentros[117], pero no puede entenderse aplicable sin más el criterio de la proporcionalidad en atención a la representatividad que cada sujeto colectivo ostenta.

---

[115] Vid. SSTS 15-12-1994 (A.10097), 21-12-1994 (A-10346), 29-4-1997 (A.3554), 31-10-1995 (A.7937), 19-11-1998 (A. 5585), ya citadas en notas anteriores.

[116] Esta libertad ha llevado a que en ocasiones para la distribución de miembros dentro del banco social no se haya atendido a ninguno de los criterios hasta ahora mencionados sino a otros, como por ejemplo, el de la proporcionalidad electoral resultante de las elecciones sindicales celebradas en la empresa (CC de la empresa "Pimad, S.A." -BOE 10-8-1999, art. 9 y 27-7-2001, art. 9-). También puede atenderse a los delegados de personal con lo que cuente un determinado sindicato (CC estatal para la fabricación de helados, BOE 22-3-2000), a los centros de trabajo con que cuente la empresa, de manera que cada centro cuente con un representante en la comisión paritaria (CC de la empresa "Sociedad Fábricas Luna Antonio Betere, S.A. -BOE 11-8-1999, art. 5-). Un criterio cada vez menos utilizado en el ámbito sectorial es el de la designación nominal, encontrándose prácticamente reducido su uso a los convenios de empresa en donde sin duda es mucho más sencillo saber desde el momento de la negociación quienes van a ser los representantes de los negociadores en la comisión.

[117] La SAN 1-6-1998 (AL nº 40/1998, ref. 1655) han admitido expresamente que la composición de las comisiones administradoras no tiene por qué seguir los criterios de formación proporcional por los que se rige la designación de los componentes de la Comisión negociadora o el Comité intercentros. En el mismo sentido se decanta la STSJ (Social) de Madrid 24-1-2001 (AS. 1200) en la que se pone de manifiesto la necesidad de tener en cuenta que existen órgano representativos de los trabajadores a efectos negociadores y otros a efectos aplicativos de lo negociado, siendo posible que los criterios de designación de lo primeros puedan ser distintos de los de los segundos por ser estos de trascendencia inferior a aquéllos.

Por esta razón resultan irrelevantes los cambios de representatividad que se puedan operar en las organizaciones firmantes del convenio durante la vigencia de éste, por dos motivos: primero, porque los criterios para formar parte de los bancos social y empresarial los delimita el convenio y éste no ha de fijarlos atendiendo obligatoriamente a la proporción de representatividad con la que cuenta cada una de las organizaciones firmantes; y, segundo, porque en el momento de la firma del convenio todas las organizaciones que lo suscribieron contaban con los requisitos de legitimación exigidos por el ET, y, dado que la administración es labor de los firmantes, no se les puede excluir de las citadas comisiones por el hecho de que posteriormente a la firma descendieron sus índices de representatividad. El convenio sigue estando en vigor y ellos continúan teniendo el carácter de negociadores por lo que también deben ser sus administradores.

No obstante, a pesar de la libertad en la designación de la composición del órgano paritario, estimo conveniente que el reparto de miembros se haga atendiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, de manera que las organizaciones sindicales y empresariales formen parte de la comisión administradora en proporción a su representatividad, que es la que ha determinado el grado de representación que ostentaban en la Comisión negociadora. Si el principio de la representación proporcional es el más acorde con el contenido del derecho a la libertad sindical[118] resulta obvio que sea el elegido para determinar la composición de una comisión de administración ya que, en otro caso, el sindicato perjudicado podría entender que se ha conculcado este derecho. Asimismo, en el supuesto de que a la hora de repartir los miembros algún sindicato quedase fuera del órgano paritario[119], sería conveniente que se respetase el derecho de los Sindicatos o de las organizaciones minoritarias a tener al

---

[118] STS 7-6-1999 (A.5585); STSJ (Social) de Baleares 17-12-1996 (AS. 4716). La STSJ de Galicia (Social) 28-3-1995 (AS.980) ha admitido la utilización del principio de la proporcionalidad en relación con la composición de las comisiones y grupos de trabajo. Concretamente ha admitido la vigencia en la materia de este principio, haciéndose eco de la doctrina constitucional y jurisprudencial, como el más adecuado para asegurar la actividad sindical y posibilitar el juego pleno de representatividad de cada una de las representaciones sindicales en el ámbito de la empresa, "en cuanto las comisiones y grupos de trabajo no son sino el cauce adecuado para, en aras de dicha finalidad, dar cumplimiento a sus propios y respectivos intereses". En cambio, la STSJ (Social) de Madrid de 24-1-2001 (AS.100) aunque también parte de la idea de que el criterio de la proporcionalidad es el que debe utilizarse permite que pueda ser eludido. Concretamente dispone que "es preciso tener en cuenta que existen órganos representativos de los trabajadores a efectos negociadores y otros a efectos aplicativos de lo negociado ya que es posible que los criterios de designación de los primeros puedan ser distintos de los de los segundos por ser éstos de trascendencia inferior a la de aquéllos. Entran en posible pugna dos derechos fundamentales derivados del común de representación sindical (la prevalencia de la decisión mayoritaria frente al criterio minoritario -propio de toda actuación democrática-, por un lado, y, por otro, el de proporcionalidad representativa –de forma que las decisiones mayoritarias hayan de cohonestarse con la representatividad derivada de los resultados del proceso electoral primario-) (...). A tal efecto, como comisiones derivativas que son las aplicativas de lo pactado es lo cierto que el riguroso criterio de proporcionalidad no opera sino, a su vez, derivadamente. Es decir, que puede ceder ante una decisión mayoritaria, lo que no significa que el criterio de proporcionalidad devenga inoperante sino que cable la posibilidad de posponerlo al mayoritario que se le antepone".

[119] Lo cual no es del todo impensable. Por ejemplo, en el caso de que un convenio de empresa determinase que la comisión paritaria está formada por cuatro miembros miembros de entre los sindicatos con representación mayoritaria en el Comité intercentros. Si los miembros de éste fueran seis de CCOO, cuatro de UGT y dos CGT, este último sindicato se quedaría fuera de la comisión paritaria por imperativo convencional.

menos un miembro en la comisión administradora, de manera que sea proporcional a la existente en la Comisión negociadora, al ser aquélla una representación de ésta[120].

Todo ello con independencia del momento de suscripción del convenio. Hay que tener en la mente supuestos en los que los sujetos colectivos decidan adherirse a él con posterioridad a su firma, o se les faculte para ello por la vía judicial ante un apartamiento injusto de la Comisión Negociadora que les impidió suscribirlo en su momento. En estos casos, y en otros que se pudieran plantear en los que los sujetos colectivos firmen el convenio sin haber formado parte de la comisión que lo negoció, ha de admitirse que aquéllos tienen el mismo derecho a participar en la administración de los acuerdos convencionales que el que ostentan los que lo suscribieron en su momento[121], salvo que la adhesión sea parcial. Sólo en este último caso el derecho de administrarlo se verá restringido de tal manera que quien suscriba parte del convenio sólo tendrá derecho a ser miembro de la comisión paritaria cuando vaya a tratar temas que tuvieran relación con la parte aceptada. De lo contrario se estaría dando entrada en las labores de ejecución del pacto colectivo a sujetos que no se encontrarían vinculados por él al no haberlo suscrito y, como ya hemos dicho, la administración sólo está reservada a quienes lo firmaron.

Una de las consecuencias de estas adhesiones posteriores es la necesidad de alterar la composición de la comisión paritaria para darle entrada a estos nuevos firmantes del convenio, que deben participar en su administración. En principio no existiría inconveniente en admitir la alteración del número de miembros establecidos en el convenio colectivo, siempre que la modificación obedezca a causas justificadas[122] y no se realice con el menoscabo de derechos de algu-

---

[120] Sin embargo, hay que tener presente que, aunque pueda parecer razonable que formen parte del convenio todos aquellos que fueron integrantes de la Comisión negociadora, si el convenio colectivo solamente permite formar parte de la comisión paritaria a los sindicatos mayoritarios, con la consiguiente relegación de los minoritarios, no es posible que la comisión paritaria acuerde incluir a éstos en ella porque ello sería alterar el convenio colectivo por la vía de la interpretación que, como ya dijimos, no resulta admisible según el Tribunal Supremo (sentencia de 23-3-1999, AL nº 33/99, ref. 1340).

[121] Esta opinión se deriva de la doctrina sentada por las SSTCO 73/1984, 9/1986, 184/1991 y 213/1991, ya citadas, puesta de manifiesto a su vez por la STS 11-7-2000 (AL nº 5/2001, ref. 140), ya que la gestión de los acuerdos convencionales está reservada a los que suscribieron el acuerdo, independientemente del momento en el que lo hicieran.

[122] Como causa justificada puede entenderse el mandato por los Tribunales de que se le reconozca a un determinado Sindicato su derecho a formar parte de la comisión paritaria. GOERLICH PESET, J.M. (*Notas sobre el régimen orgánico de la comisión paritaria*, op. cit. pág. 2173) ha manifestado su disconformidad con el hecho de que, ante exclusión de la comisión paritaria de un sujeto colectivo legitimado para formar parte de ella, se declare la nulidad, no ya de la cláusula convencional que regula al órgano paritario, sino de la parte de éste en la que se regula la composición de los organismo a estar presente en ellos y, eventualmente, el alcance de este derecho si el convenio establecía alguna proporcionalidad. Esta situación es precisamente la examinada por la STS 31-10-1995 (A. 7937), en la que se analiza el supuesto de un órgano paritario formado por 4 miembros por la parte empresarial y 4 por la parte sindical, distribuyéndose estos últimos de manera que 2 fueran para CCOO y 2 para UGT. El TSJ ordena dar entrada a la comisión a USO, por lo que se modifica la composición de ésta, pasando de 8 a 10 miembros, de modo que se atribuye a la parte empresarial un miembro más para que USO cuente con un miembro en la comisión paritaria. La consecuencia de que sea necesario una causa justificada para que se produzcan estas alteraciones ha llevado al Tribunal Supremo a inadmitir aquéllas que se produzcan por vía interpretativa, cuando cualquier sujeto colectivo perteneciente a la comisión paritaria decide alterar la composición de ésta realizando una exégesis de la cláusula que la regula. En estos casos, el citado Tribunal, en Sentencia de 23-3-1999 (AL nº. 33/99, ref. 1340) ha puesto de relieve la imposibilidad de cambiar la composición utilizando únicamente la vía interpretativa, ni siquiera en aplicación analógica del principio de interpretación conforme a la Constitución, ex art. 5.3 LOPJ.

na de las organizaciones[123]. Esta posibilidad también debe entenderse admisible en el caso de que el órgano paritario tenga atribuidas algunas funciones reguladoras o modificadoras, debiendo atribuirse a la nueva organización sindical que interviene en ella el número de representantes que le corresponde atendiendo a la representatividad que ostente en el ámbito de aplicación del convenio.

## 6. Régimen de funcionamiento interno

El régimen de funcionamiento interno de estos órganos de administración es quizás el aspecto al que los convenios otorgan una mayor atención. A salvo de ciertos supuestos en los que la fijación de las normas por las que la comisión ha de regirse se hace en un momento posterior al de la negociación del acuerdo colectivo, a través del reglamento de funcionamiento interno que ella misma elaborará, lo habitual es que sea el convenio el que regule este aspecto, centrándose en aspectos relacionados con las convocatorias, reuniones y requisitos de *quorum* mínimos para la válida adopción de los acuerdos[124].

### 6.1. Las reuniones

Presupuesto necesario para que la comisión paritaria pueda ejercitar sus funciones es que los miembros de los bancos social y empresarial se reúnan. Dado que es posible que los asuntos a tratar tengan diferente carácter suelen fijarse reuniones de carácter ordinario y extraordinario. Las primeras serán reuniones habituales, más o menos periódicas, en las que se tratarán aquellas cuestiones relacionadas con la aplicación diaria del convenio. En cambio, las extraordinarias se reservan para situaciones de conflicto que es necesario resolver con urgencia.

Se suelen fijar períodos de tiempo dentro de los cuales la comisión ha de reunirse ordinariamente de forma obligatoria, que oscilan entre una o dos

---

[123] En nuestra opinión, en este tema resulta de aplicación, por analogía, la STCO 187/1987, de 24 de noviembre, referida a un supuesto de modificación del número de miembros de la Comisión Negociadora, en la que el TCO estimó que "la disminución del número de representantes de un sindicato en la Comisión negociadora de un convenio colectivo derivada del un reajuste de la cuota representativa asignada a cada uno de los participantes, sólo podrá calificarse como lesiva de la libertad sindical si tiene su origen en una decisión contraria a la Ley o claramente arbitraria e injustificada".

[124] Algunos convenios fijan verdaderos procedimientos que regulan el funcionamiento de la comisión. Por ejemplo, el CC de la empresa "Flex equipos de descanso" para sus Factorías de Salamanca y Sevilla y centros de trabajo (BOE 15-6-2001, art. 5 ) que dependan de ellos dispone que "se observarán los siguientes trámites: 1. Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión según los casos), se enviarán a la Secretaría por escrito los asuntos que se desea conozca la Comisión. 2. La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo, confeccionará el orden del día y lo comunicará a las partes. 3. La Secretaría convocará a la Comisión Paritaria de forma que el orden del día obre en poder de los Comités de empresa y de la Dirección de la empresa con siete días de anticipación, como mínimo, a la fecha de la reunión".

veces vez al mes[125], al trimestre[126], al semestre[127] y al año[128], aunque algunos convenios huyen de la periodicidad permitiendo que las reuniones se celebren cada vez que sea necesario[129]. En cambio se exigen mayores condiciones a la hora de permitir que el órgano de administración se reúna de forma extraordinaria. Normalmente ha de ser a requerimiento de una de las partes[130] y siempre que el asunto o asuntos a tratar sean de tal gravedad que no sea posible esperar a la próxima reunión ordinaria, como ocurre cuando existe "una causa grave que afecte a los intereses generales en el ámbito del convenio"[131] o cuando "algún tema fuese de tal entidad que necesite aclarar alguno de sus términos"[132]. En algunas regulaciones la posibilidad de convocar este tipo de reuniones no depende tanto de la urgencia y gravedad de las cuestiones a tratar sino de que

---

125 CC de la empresa "Aviación y comercio" (BOE 15-12-1998, art. 5); CC de la empresa "Canal de Isabel II" (BOE 13-1-1999, art. 1999); CC de la empresa "Ente público de aeropuertos españoles y navegación aérea" (BOE 14-5-1999, art. 6); CC de la empresa "Iberia líneas aéreas de España, S.A." (BOE 20-8-1999): el tercer jueves de cada mes; CC de la empresa "Fábrica nacional de moneda y timbre" (BOE 2-6-2000, art. 5)

126 CC estatal para la empresa "Fasa Renault" (BOE 27-6-2000, art. 10); CC de la empresa "ONCE" para su personal (BOE 15-7-1999, art. 8); CC estatal para el sector de las empresas de enseñanza y formación no reglada (BOE 12-1-1999, art. 6); CC estatal para el sector de Centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 25-10-1999, art. 9); CC estatal para el sector de Colegios mayores universitarios (BOE 6-9-1999, art. 5); CC de la empresa "Soc. estatal de salvamento y seguridad marítima" (BOE 19-1-1999, art. y 8-2-2001, anexo I); Acuerdo Marco del grupo "Repsol" (BOE 24-7-1999, art. 6); CC estatal para el sector de la entrega domiciliaria (BOE 14-8-2000, art. 7); CC estatal para el sector de Enseñanza privada (BOE 17-10-2000, art. 7); CC de la empresa" Wagons-Lits viajes" (BOE 14-3-2000, art. 32); CC de la empresa "Radiotrónica", S.A." (BOE 28-4-2000, art. 28); CC estatal para el sector de Universidades privadas (BOE 20-9-2001, art. 7); CC estatal para el sector de Colegios mayores universitarios (BOE 1-10-2001, art. 5); CC de la empresa "Saint-Gobain cristalería, S.A." (BOE 27-2-2001, art. 10): en los primeros diez días de los meses de abril, julio y octubre; Convenio Marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 9-4-2001, art. 8); CC de la empresa "Fondo de promoción de empleo del sector de construcción naval" (BOE 20-4-2001, art. 27).

127 CC de la empresa "Construcciones y proyectos" (BOE 25-1-2001, art. 7).

128 CC de la empresa "Multinacional aseguradora, S.A. de seguros y reaseguros" (BOE 30-3-1999, art. 7); CC de la empresa "Ascat Vida, S.A." (BOE 30-3-1999, art. y 4-4-2001, art. 7); CC de la empresa "Hertz España, S.A." (BOE 18-8-1999, art. 7 y 5-2-2001, art. 6); CC estatal para el sector de regulación de estacionamiento de vehículos (BOE 19-6-2000, art. 21).

129 CC de la empresa "Trans World Airlines" (BOE 6-5-1998, art. 6); CC de la empresa "Instituto técnico de materiales y construcciones, S.A." (BOE 18-8-1999, art. 32); CC de la empresa "Fondo de promoción de empleo del sector de construcción naval" (BOE 20-7-1999, art. 27 y 20-4-2001, art. 27); CC de la empresa "Grupo Cruzcampo, S.A." (BOE 10-3-2000, art. 5); CC de la empresa "Casbega, S.A." (BOE 16-2-2001, art. 67).

130 En su conjunto o cuando lo solicite un cierto porcentaje de las organizaciones de una de las partes, normalmente la mayoría. Vid. regulaciones en el primer sentido en CC de la empresa "Aguas de Mondariz, fuente del Val, S.A." (BOE 6-1-1998, art. 4); CC de la empresa "Unión Salinera de España" (BOE 28-1-1998, D.A.3); CC estatal para el sector de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 25-10-1999, art. 9); CC de la empresa "Canal de Isabel II" (BOE 13-1-1999, art. 19); CC de la empresa "Fondo de promoción de empleo del sector de construcción naval" (BOE 20-7-1999, art. 27); CC de la empresa "Radiotrónica, S.A." (BOE 28-4-2000, art. 28). Como ejemplos de la segunda posibilidad, vid. CC estatal para el sector de enseñanza y formación no reglada (BOE 12-1-999, art. 6); CC estatal para el sector de enseñanza privada (BOE 17-10-2000, art. 7); CC estatal para el sector de Colegios mayores universitarios (BOE 1-10-2001, art. 5).

131 Convenio Marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 9-4-2001, art. 8).

132 CC estatal para el sector de la industria del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 23-7-2001, art. 17). O, en términos generales, "cuando la importancia del tema así lo requiera": CC de la empresa "Aviación y comercio" (BOE 15-12-1998, art. 5); "Saint-Gobain cristalería, S.A." (BOE 27-2-2001, art. 10); o "existan causas justificadas para ello": CC de la empresa "Ente público de aeropuertos españoles y navegación aérea" (BOE 14-5-1999, art. 6).

se requiera la intervención de la comisión paritaria para el ejercicio de funciones de interpretación y/o aplicación del convenio, de mediación o arbitraje[133]. En definitiva, no es tanto que las reuniones sean extraordinarias a priori, sino que su consideración de tales viene ligada a los asuntos a tratar en ella, por lo que es frecuente que los convenios dispongan que son las partes las que tienen la facultad de determinar cuándo una reunión tiene carácter ordinario o extraordinario[134]. Esta distinción no sólo tiene la virtualidad de permitir a las partes saber a ciencia cierta el momento en el que se reunirá la comisión y se dará trámite a los asuntos pendientes, en el caso de que se haya establecido una periodicidad, sino que también resulta de interés a la hora de determinar en qué plazo han de ser resueltos los asuntos sometidos a su consideración y resolución. Dada la urgencia que se deriva de los conflictos conocidos en reuniones de urgencia se exige un plazo menor para solucionarlos, generalmente un máximo de setenta y dos horas, frente a los quince días que por término medio se permite que el asunto sea debatido en el caso de los asuntos ordinarios[135].

Puede fijarse la necesidad de que para la validez de las reuniones se den determinados requisitos de quorum, íntimamente ligados a la adopción de acuerdos, como veremos más adelante, o que se reúnan las partes en un plazo determinado, que oscila entre los cinco y los treinta días, hábiles o naturales[136],

---

133 Por ej. para el ejercicio de las funciones de mediación, arbitraje y interpretación y aplicación del CC se reunirán cuando le sea requerida su intervención: CC estatal para industrias de pastas alimenticias (BOE 16-12-1999, art. 47); para el seguimiento del conjunto de los acuerdos, cada cuatro meses: Disposición Adicional Segunda CC estatal para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos (BOE 25-2-1998)

134 Expresamente lo permite el CC estatal para el sector del Telemarketing (BOE 31-3-1999, art. 62); CC estatal para el sector de fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 16-6-1999, art. 6); CC estatal para el sector de industria del frío industrial (BOE 7-11-2001, art. 7). En todas estas regulaciones no se exige que las partes estén de acuerdo en la denominación de los asuntos a tratar, seguramente por la subjetividad que conlleva la declaración de que un asunto es de tan urgente solución que no es posible esperar a la reunión periódica de la comisión. Es suficiente con que así lo entienda una de ellas, que será la que solicite la reunión de la comisión, debiendo el otro banco aceptar tal denominación, siempre que se hayan tenido en cuenta las previsiones convencionales sobre la cualificación de los asuntos.

135 CC de la empresa "Laboratorios Parke Davis, S.L." (BOE 10-6-1999, art. 7); CC estatal para el sector de industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31-7-1999, art. 117), con un plazo máximo de ocho días para la resolución de los asuntos extraordinarios; CC estatal para el sector de fabricación del calzado artesano manual y ortopedia a medida (BOE 12-7-2001, art. 6); CC estatal para el sector de la industria del frío industrial (BOE 7-11-2001, art. 7).

136 Cinco días exigen el CC de la empresa "Materiales y productos Rocalla, S.A." (BOE 6-6-2000, art. 11), y siete el CC de la empresa "Instituto técnico de materiales y construcciones, S.A." (BOE 18-8-1999, art. 32), CC de la empresa "Aguas de Mondariz Fuente del Val, S.A." (BOE 22-1-1999, art. 4), CC de la empresa "Eclat mantenimiento, S.A." (BOE 16-2-1999, art. 6). Diez días: CC interprovincial de la empresa "Ford España, S.A." (BOE 3-3-1999, art. 13). Quince días: CC Marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE 22-7-1999, D.A.1ª); CC de la empresa "Grupo Hispaner Banco Financiero" (BOE 9-9-1999, cláus. Adicional); CC de la empresa "Danone, S.A." (BOE 21-7-2000, art. 9). Treinta días: CC estatal para el sector de industrias cárnicas (BOE 25-8-1999, D.Complementaria 3ª); CC de la empresa "Grupo Cruzcampo" (BOE 17-9-1999, art. 6). En ocasiones incluso se impone un plazo menor, como el CC interprovincial de la empresa "Corporación de medios de Murcia, S.A." (BOE 31-3-1999, art. 7) y el CC de la empresa "Andaluza de transportes terrestres de cemento" (BOE 3-9-1999, art. 6), que exigen que las reuniones sean en el plazo de 72 horas.

contados desde el momento de la convocatoria[137], desde la recepción del escrito que la pone en conocimiento de las partes[138], desde la fecha en que las partes solicitan una reunión[139], o desde cualquier otra que se prevea[140]. Ha de admitirse que la reunión solicitada resultará inexcusable para la otra parte, pues en el caso de permitírsele no comparecer se estaría dejando en manos de uno de los bancos la efectividad de la actuación de toda la comisión paritaria, en tanto que ésta no puede desempeñar sus funciones si no están presentes ambas representaciones. Por ello no puede permitirse que las partes tengan derecho a oponerse a la celebración de sus reuniones[141], siempre que hayan sido válidamente convocadas con todos los requisitos exigidos en el convenio. Si transcurre el plazo en el que los representantes de los bancos deberían haberse encontrado y no se han reunido por incomparecencia de la totalidad de uno de ellos, se entiende que ha agotado el trámite[142], y, dado que no se ha llegado a ningún acuerdo en la comisión se puede recurrir a otro método de resolución extrajudicial de conflictos[143] o a la jurisdicción competente[144].

Será el convenio colectivo el que dispondrá el lugar de reunión de la comisión paritaria, pudiendo optar entre la empresa o un centro de trabajo concreto[145]. No obstante, si la ocasión así lo exige, como en el caso de las reuniones extraordinarias, podría admitirse que la reunión se llevara a cabo en otro lugar siempre que estén de acuerdo ambas partes, si con ello se contribuye a que se aborde con mayor rapidez el problema.

---

137 CC estatal de empresas de seguridad (BOE 11-6-1998, art. 9); Acuerdo Marco de artistas y técnicos de ámbito nacional en empresas de salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998, art. 29); CC estatal para las oficinas de farmacia (BOE 2-12-1998, art. 32); CC estatal para Centros de enseñanza y formación no reglada (BOE 12-1-1999, art. 6); CC estatal para Colegios mayores universitarios (BOE 6-9-1999, art. 5); Acuerdo estatal para el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 11-10-1999, art. 13); CC de la empresa "Materiales y productos Rocalla, S.A." (BOE 6-6-2000, art. 11); CC de la empresa "Danone, S.A." (BOE 21-7-2000, art. 9).

138 CC de la empresa "Instituto técnico de materiales y construcciones, S.A." (BOE 18-8-1999, art. 32); CC de la empresa "Aguas de Mondariz Fuente del Val, S.A." (BOE 22-1-1999, art. 4); CC de la empresa "Eclat mantenimiento, S.A." (BOE 16-2-1999, art. 6).

139 CC de la empresa "Andaluza de transportes terrestres de cemento (BOE 3-9-1999, art. 6); CC interprovincial de la empresa "Ford España, S.A." (BOE 3-3-1999, art. 13); CC de la empresa "Grupo Hispaner Banco Financiero" (BOE 9-9-1999, cláus. Adicional); CC de la empresa "Grupo Cruzcampo" (BOE 17-9-1999, art. 6).

140 Como por ejemplo desde que le sometió el conflicto.

141 CC estatal para el sector de contratas ferroviarias (BOE 21-7-1999, art. 7); "*A instancia de cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá solicitarse una reunión de la comisión paritaria que necesariamente habrá de reunirse*": art. 53 CC de la empresa "Servimedia, S.A." (BOE 18-8-1999).

142 CC de la empresa "Aguas de Mondariz" (BOE 8-1-1998, art. 4).

143 El art. 47 CC estatal para las industrias de pastas alimenticias (BOE 16-12-1998) establece que transcurrido el trámite de la convocatoria la comisión paritaria no se ha reunido y "*si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante se someterá la cuestión a arbitraje, o bien a las condiciones de carácter autonómico de resolución de conflictos*".

144 CC de la empresa "Servimedia,S.A." (BOE 18-8-1999, art. 53); CC de la empresa "Ibermutuamur, Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales" (BOE 8-6-2001, art. 7).

145 CC de la empresa "Ibérica AGA, S.A." (BOE 8-6-2001, art. 53).

De todas las reuniones habrá de levantarse la correspondiente acta, haciendo constar en ella los acuerdos alcanzados[146], así como las vicisitudes que se produjeron en la negociación, con la finalidad de que se conozcan las deliberaciones por todos aquellos a los que los acuerdos resultarán de aplicación y resulten de utilidad si se hace necesario interpretar por la jurisdicción ordinaria qué sentido tiene lo adoptado.

### 6.2. La convocatoria

Las reuniones de la comisión paritaria exigen que se realice una convocatoria previa a las partes a los efectos de que conozcan la fecha y el lugar en el que habrán de celebrarse, la cual puede llevarse a efecto de oficio o a instancia de parte dependiendo de la cualificación de los sujetos que instan la actuación del órgano paritario, si es uno de los bancos el que lo solicita o lo hacen personas ajenas a ella, respectivamente.

La convocatoria puede ser realizada por el presidente de la comisión[147], en el supuesto de que se prevea esta figura y de que se le haya facultado para ello, o, caso de no existir, por la mayoría de una de las partes integrantes del órgano paritario[148], por cualquiera de las organizaciones firmantes[149] e incluso por el Director del centro de trabajo en el que surge el conflicto, en el caso de convenios de empresa[150]. Se exige que la convocatoria reúna ciertos requisitos formales mínimos para cumplir con su misión de dar a conocer a todos los miembros de la comisión la reunión inminente de este órgano. Por ello suele exigirse que sea por escrito[151] y se dé traslado de la misma a la

---

146 CC de la empresa "Saint- Gobain Cristalería, S.A." (BOE 27-2-2001, art. 10).

147 Ya tuvimos ocasión de comprobarlo en un epígrafe anterior al que me remito. Aisladamente se le ha permitido cursar la convocatoria al secretario. Vid. CC de la empresa "Milupa, S.A." (BOE 17-8-2001, art. 3.1).

148 Mayoría simple en el caso del Acuerdo estatal para el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 12-10-1999, art. 13), CC de la empresa "Fujitsu Sorbus, S.A." (BOE 25-1-2000, art. 7), CC de la empresa "Ibermática, S.A." (BOE 20-4-2001, art. 6); y mayoría de las dos terceras partes de sus miembros en el CC de la empresa "Ascat Vida, S.A." (BOE 4-4-2001, art. 7).

149 CC estatal para el sector de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 4-12-1998, art. 46); CC estatal para el sector de los autotaxis (BOE 31-3-2000, art. 35); CC estatal para el sector de perfumería y afines (BOE 2-6-2000, art. 75); CC estatal para el personal del Consejo General del Poder Judicial (BOE 25-4-2000, art. 4); CC de la empresa "Banco de España" (BOE 26-7-2000, D.Final); CC estatal para el sector de fabricación del calzado artesano (BOE 12-7-2001, art. 82); CC estatal para el sector de Colegios Mayores universitarios (BOE 1-10-2001, art. 5); CC de la Asociación de hogares para niños privados de ambiente familiar "Nuevo futuro" (BOE 22-3-2001, art. 8).

150 CC de la empresa "Domicilio social y delegación comercial de CASA" (BOE 14-3-2000, art. 11).

151 CC estatal para las oficinas de farmacia (BOE 2-12-1998, art. 32); CC estatal para las industrias de pastas alimenticias (BOE 16-12-1998, art. 47); CC de la empresa "Aguas de Mondariz fuente del Val" (BOE 6-1-1998, art. 4); CC de la empresa "Sogecable, S.A." (BOE 2-2-1998, art. 7); CC estatal para centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 25-10-1999, art. 9 y 17-10-2000, art. 7); CC estatal para las industrias de pastas alimenticias (BOE 16-12-1999, art. 47); CC de la empresa "Fujitsu-Sorbus, S.A." (BOE 25-1-2000, art. 7); CC de la empresa "Diario AS, S.L." (BOE 24-3-2000, Disposición Final Tercera); CC de la empresa "Radiotrónica" (BOE 28-4-2000, art. 28); CC de la empresa "SCH Bolsa, Soc. de valores, S.A." (BOE 25-1-2001, art. 6); CC estatal para el sector de enseñanza y formación no reglada (BOE 21-2-2001, art. 5); CC estatal para el sector de Colegios Mayores universitarios (BOE 1-10-2001, art. 5).

otra parte[152] por cualquier medio que permita dejar constancia de que se ha recibido, como por ejemplo, por carta certificada con acuse de recibo[153] o por fax[154]. En la convocatoria se reseñarán el lugar, fecha y hora de la reunión[155], así como el orden del día y las cuestiones a estudiar[156], y si ello es posible, acompañándola de la documentación oportuna a los efectos de que sean conocidos desde ese mismo instante los asuntos y conflictos que han de abordarse y se disponga del material necesario para abordarlos con detenimiento y con conocimiento de causa.

Aparte de la actuación de oficio la reunión de la comisión paritaria se puede solicitar indirectamente a través de las organizaciones firmantes del convenio[157] o de forma directa por concretos miembros del propio órgano, sin necesidad de esperar a que todos los bancos se pongan de acuerdo en convocarla[158], así como por representantes de los trabajadores, a través de delegados de personal, Comités de empresa o secciones sindicales que correspondan[159]. Como puede constatarse sólo se permite solicitar la convocatoria de una reunión a sujetos que cuentan con representación, de uno u otro tipo[160]. Pero ello no debe impedir que los trabajadores puedan cursar la correspondiente solicitud por sí mismos, dado la alta tasa de trabajadores pertenecientes a empresas sin delegados de personal y sin afiliación a ningún sindicato.

---

152 CC de la "ONCE" y su personal (BOE 15-7-1999, art. 8).

153 CC estatal de empresas de seguridad (BOE 11-6-1998, art. 9); CC de la empresa "Eclat mantenimiento, S.A" (BOE 16-2-1999, art. 6); CC de la empresa de servicios "V2 complementos auxiliares, S.A." (BOE 2-3-1999, art. 8); CC de la empresa " Sagital, S.A." (BOE 3-3-2001, art. 8).

154 CC estatal para el sector de la enseñanza y formación no reglada (BOE 12-1-1999, art. 6); CC colegios mayores universitarios (BOE 6-9-1999, art. 5); CC estatal para el sector de la enseñanza privada (BOE 17-10-2000, art. 7).

155 CC estatal para el sector de la enseñanza y formación no reglada (BOE 12-1-1999, art. 6)); CC de la empresa "Playa de Madrid, S.A." (BOE 6-6-2000, art. 27); CC estatal para el sector de la enseñanza privada (BOE 17-10-2000, art. 7). Podrán realizarse dos convocatorias para una misma reunión, que se diferencian en el quórum de vocales que se exige para la válida adopción de acuerdos, mayor en la primera, a la que generalmente han de asistir la totalidad de los miembros, que en la segunda, en la que se permite la actuación de la comisión con los asistentes a la reunión, teniendo sólo éstos derecho a voto: CC estatal para el sector de Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares (BOE 28-9-2000, art. 74).

156 CC de la empresa"Aguas de Mondariz fuente del Val" (BOE 6-1-1998, art. 4); CC de la empresa "Sogecable, S.A." (BOE 2-2-1998, art. 7); CC estatal para el sector de industrias cárnicas (BOE 25-8-1999, Disposición Complementaria Tercera); CC de la empresa "MILUPA" (BOE 15-3-1999, art. 3); CC estatal para el sector de la enseñanza privada (BOE 17-10-2000, art. 7); CC de la empresa" Radiotrónica" (BOE 28-4-2001, art. 28); CC de la empresa "SCH Bolsa, Soc. de valores, S.A." (BOE 25-1-2001, art. 6); CC de la empresa "Ibermática, S.A." (BOE 20-4-2001, art. 6).

157 CC de la empresa "Wagonslits viajes, S.A." (BOE 15-1-1999, art. 67); CC de la empresa "Aldeasa,S.A." (BOE 12-1-1999, art. 9); CC estatal para el sector de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 3-8-2000, art. 47); CC estatal para el sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 15-12-2000, art. 17); CC de la empresa "European Air Transport" (BOE 12-2-2000, art. 8); CC de la empresa "Telefónica Data, S.A." (BOE 14-2-2000, cláus.VI); CC de la empresa "SBB Blindados, S.A." (BOE 16-2-2000, art. 14); CC para el grupo de empresas "Cruzcampo, S.A." (BOE 10-3-2000, art. 5); CC de la empresa "Lucent Technologies España" (BOE 13-4-2000, art. 8); CC estatal para el sector de entrega domiciliaria (BOE 29-11-2001, art. 7).

158 Anexo del CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 20-1-1998, art. 71).

159 CC estatal para el personal laboral de la entidad laboral empresarial Correos y Telégrafos (BOE 4-11-1999, art. 7).

160 CC estatal para el sector de Marroquinería, Cueros, repujados y similares (BOE 28-9-2000, art. 74) permite esta posibilidad a los trabajadores del sector al otorgársela también a las empresas del sector.

Al igual que en la convocatoria, se exige que las solicitudes reúnan una serie de requisitos formales. Habrán de realizarse por escrito, para que quede constancia de ellas[161], y su contenido será el suficiente para que se pueda analizar con profundidad el problema contando con todos los datos necesarios para ello[162]. Así puede hacerse constar el tipo de actuación que se requiere, la identificación de los solicitantes, el carácter con el que se actúa (trabajador o empresario), el domicilio del solicitante, el tema de la reunión, los puntos de controversia[163] y los argumentos interpretativos en los que basa su postura. Las exigencias formales son aún mayores en el caso de que se solicite la reunión de la comisión paritaria para que actúe como árbitro, como consecuencia de que el escrito de solicitud hace las veces de compromiso arbitral. En este caso será necesario que el escrito se firme conjuntamente por las partes en conflicto y figuren en él el compromiso de someter la cuestión al arbitraje de la comisión y el acatamiento de la resolución a la que se llegue, los puntos sometidos a arbitraje y los razonamientos de cada una de las partes[164].

### 6.3. Las garantías de los miembros de la Comisión paritaria

La exigencia de que la comisión paritaria deba reunirse para llevar a cabo las funciones de administración determina la aparición de ciertos derechos que corresponden a sus miembros. Dicha exigencia comporta, por una parte, que para asistir a sus reuniones los trabajadores que ostenten la condición de representantes de la parte social deberán abandonar su puesto de trabajo o, más genéricamente, deberán abandonar el ejercicio de su actividad laboral. Y, por otro, que el lugar de reunión de la comisión no tiene por qué coincidir con el centro de trabajo en el que prestan servicios sus miembros, sobre todo cuando el convenio a aplicar es de ámbito supraempresarial, por lo que acudir a las reuniones puede generas una serie de gastos de transporte e incluso de estancia. Ante la obligación que tienen los vocales de acudir cada vez que se les convoque, porque de otro modo la comisión paritaria no podría funcionar, ha de determinarse cuáles son los derechos que ostentan los representantes de ambos bancos y, en especial, los del banco social.

---

161 CC estatal para el sector de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 3-8-2000, art. 47); CC estatal para el sector de las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contables (BOE 29-9-2000, art. 9); CC de la empresa "SBB Blindados, S.A."(BOE 16-2-2000, art. 14); CC de la empresa "Consorcio de servicios, S.A." (BOE 24-3-2000, art. 7).

162 El CC estatal para el sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 12-3-1998, art. 12) exige que las solicitudes se asemejen al escrito de interposición de una demanda.

163 CC de la empresa "SBB blindados, S.A." (BOE 16-2-2000, art. 14.1); CC de la empresa "Renault España Comercial, S.A." (BOE 25-5-2001, art. 7).

164 CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 20-1-1998, Anexo 22); CC estatal para el sector de seguros, reaseguros, mutuas de accidentes de trabajo (BOE 21-3-2001, art. 80).

En primer lugar, para que asistir a dichas reuniones no suponga un perjuicio para el trabajador miembro del órgano paritario deberá ser retribuido de igual manera que si estuviese desempeñando su habitual labor en la empresa[165]. Las regulaciones convencionales están atribuyendo a los representantes de la parte social permisos retribuidos[166] y créditos horarios[167], que les permitan ejercitar las funciones de representación en la comisión, una de las cuales es la asistencia a las reuniones, al estar desempeñando una labor de representación[168]. En el caso de que los vocales sean a su vez delegados de personal o miembros del Comité de empresa, las horas atribuidas por el convenio para desempeñar sus funciones en la comisión paritaria deberán añadirse a las que ya ostentan por tener la condición de representantes unitarios, pues al formar parte del órgano de administración está desarrollando funciones de representación para las cuales el ET no les atribuye un número determinado de horas[169].

Pero acudir a las reuniones no sólo exige invertir tiempo en su desarrollo sino también exige desembolsar algunas sumas de dinero que, por pequeñas que sean no puede exigirse que sean abonadas por los miembros de la comisión. Para evitar que el pago del transporte y de la estancia, en caso de que sea necesario desplazarse, sea un inconveniente que obstaculice la buena marcha de las funciones del órgano paritario, los agentes sociales están incluyendo en los convenios regulaciones que permiten repercutir esos gastos sobre la empresa o sobre las Asociaciones empresariales, dependiendo del ámbito funcional del órgano de administración[170]. No obstante, lo más loable sería, a

---

165 CC estatal para el sector de las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 21-8-2000, art. 21).

166 En regulaciones recientes se pueden constatar variados ejemplos en este sentido. Así el CC estatal para el sector de las entidades de seguros y reaseguros (BOE 21-3-2001, art. 80) dispone 100 h. mensuales para el ejercicio de funciones de representación en la comisión, siendo el crédito de 50 h. para los miembros suplentes. Por su parte, el CC estatal para el sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 27-3-2001, art. 12) establece la posibilidad de solicitar tantos permisos retribuidos como sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la comisión. Más restrictiva es la regulación del CC estatal para el sector de la entrega domiciliaria (BOE 29-11-2001, art. 7) que limita los permisos para los días que duren las reuniones de la comisión. En el ámbito empresarial sólo puede reseñarse CC de la empresa "AGA,S.A" (BOE 7-4-1999, art. 56), que dispone que "*el desplazamiento de los representantes de los trabajadores tendrá carácter de necesidad laboral*".

167 CC estatal para el sector de Seguros, reaseguros, mutuas de accidentes de trabajo (BOE 11-12-1998, art. 22); CC estatal para las empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84); CC estatal para el sector de la fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 16-6-1999, art. 6)

168 "*Los miembros titulares de la representación de los trabajadores en la comisión paritaria dispondrán de un crédito de 12000 horas mensuales retribuidos para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión*": art. 22 CC estatal para el sector de Seguros, reaseguros, mutuas de accidentes de trabajo (BOE 11-12-1998); art. 84 CC estatal para las empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84).

169 Así lo dispone, por ejemplo, el art. 6 del CC estatal para el sector de la fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 16-6-1999): "*Las empresas que soliciten la actuación de la comisión paritaria pagarán las horas invertidas por los representantes del personal que hayan actuado en dicha comisión. Dichas horas no se computarán a cuenta de las horas sindicales concedidas a los Delegados de Personal y a miembros del Comité de empresa*".

170 CC de la empresa "Sagital, S.A." (BOE 3-3-2001, art. 8); CC de la empresa "Fondo de empleo- sector de la construcción" (BOE 20-4-2001, art. 27); CC estatal para el sector de la entrega domiciliaria (BOE 29-11-2001, art. 7); CC estatal para la industria del calzado (BOE 4-8-2000, art. 5). Este último limita el número de reuniones en las que se abonarán los gastos a cuatro reuniones al año. El resto que se celebren, dice, serán sin abono por parte de la Federación de empresarios.

nuestro parecer, un reparto equitativo de los gastos entre los sindicatos negociadores y las entidades o asociaciones empresariales que intervienen en su actuación, con el fin de evitar que la actuación de la comisión paritaria sea vista como un instrumento cuya utilización impone cargas económicas a una sola de las partes en conflicto.

## 7. Las competencias de la comisión paritaria: contenidos materiales de la administración convencional

### 7.1. Introducción: las competencias de la comisión paritaria determinan el ámbito material de la administración convencional

Al ser la comisión paritaria el órgano al que la autonomía colectiva atribuye la facultad de administrar el convenio, los contenidos materiales de esta actividad, que ya intentamos esbozar en un sentido teórico, adquieren relevancia práctica y funcionalidad en las competencias que se le están atribuyendo al órgano paritario. Una vez más, el análisis de los convenios colectivos permite descubrir multitud de cláusulas que contienen aspectos relacionados con su administración y que, en mayor o menor medida, ya tuvimos ocasión de analizar al inicio del este estudio. Pero el hecho de que estas regulaciones que permiten e incluso exigen la realización de determinadas actividades que incidan en la gestión convencional vayan ligadas, en su mayor parte, a la comisión paritaria como órgano que se encargará de llevarlas a cabo, nos va a permitir estudiar los contenidos materiales de la administración desde un punto de vista práctico, cercano a la realidad, permitiéndonos, a su vez, completar la clasificación teórica en algunos de sus aspectos.

Nos detendremos a continuación en el análisis de las facultades de administración atribuidas por la negociación colectiva sectorial y de empresa a los comités paritarios, poniendo de manifiesto cómo no en todos los supuestos las labores de gestión van a tener la misma eficacia ni incidencia sobre el texto del convenio, dado que aquéllos pueden emitir tanto dictámenes vinculantes, como informes, estudios y propuestas de regulación. Esto, como veremos, introduce a su vez una de las mayores problemáticas que se plantean en este tema: la de la eficacia de los acuerdos de la comisión paritaria. Por lo demás, el ámbito de sus competencias es cada vez más variado, abarcando funciones de interpretación, aplicación y seguimiento del cumplimiento de lo convenido, de autocomposición de los conflictos que se produzcan como consecuencia de la administración del convenio, de revisión de los términos del clausulado, así como se le faculta para la emisión de informes, estudios y propuestas de nuevas regulaciones. Asimismo, el ámbito material de regulación sobre el que estas actividades pueden incidir es muy amplio, abarcando aspectos tales como la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, el régimen salarial, el tiempo de trabajo, las vicisitudes del contrato de trabajo (excedencias, sus-

pensiones, extinciones), así como la seguridad e higiene y la formación profesional. Esto demuestra, como veremos a continuación, que se ha producido un cambio sustancial en las funciones atribuidas a las comisiones paritarias, las cuales han dejado de ser meros órganos a los que las partes acudían en demanda de interpretación y de solución de los conflictos producidos durante la vigencia del convenio, para pasar a desempeñar un papel trascendente en la eficacia y aplicación eficiente de los contenidos convencionales.

## 7.2. La interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento de lo convenido. Particular mención al seguimiento de la aplicación convencional

La atribución a la comisión paritaria de las labores de interpretación, aplicación, vigilancia o seguimiento del cumplimiento de las cláusulas convencionales son quizás las funciones más típicas de las que realiza, hasta el punto de que su inclusión en los convenios se suele hacer a través de una cláusula de estilo[171], lo que, sin embargo, no le resta eficacia.

### 7.2.1. La facultad interpretativa

La aplicación efectiva del Convenio puede requerir una actividad adicional a la propia negociación, dado que sus cláusulas pueden suscitar dudas y controversias aplicativas. La atribución a la comisión paritaria de la labor de interpretar sus términos ha determinado que se deje en manos de la autonomía colectiva, de las propias partes que negociaron y firmaron el texto convencional, en definitiva, la importante tarea de fijar y clarificar el sentido y el alcance de una regulación que ellas mismas tuvieron a bien establecer y que por unas u otras circunstancias sus términos son incomprensibles. El órgano paritario es el más adecuado para llevar a cabo la interpretación del convenio colectivo[172]. Al estar formado por una representación de las partes que lo negociaron conocen de primera mano en qué términos convinieron obligarse y cuál es el verdadero sentido que se le quiso atribuir desde un principio las diversas cláusulas. Se configura así como un importante órgano de administración y gestión del contenido regulador del convenio que posibilita la composición de las discrepancias surgidas entre los sujetos colectivos sobre la interpretación de su clausulado[173].

---

[171] Normalmente del siguiente tenor: "*se atribuye a la comisión paritaria la interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado*": CC estatal para el sector de elaboradores de productos a domicilio (BOE 2-8-2000, art. 61); CC estatal para las empresas del juego del bingo (BOE 30-1-2001, art. 72), o "serán funciones de la comisión paritaria: la interpretación y vigilancia de su cumplimiento": CC para el personal laboral del parque móvil ministerial (BOE 14-12-1995, art. 61); CC estatal para el sector de las harinas panificables y sémolas (BOE 29-9-1998).

[172] STS 8-11-1994 (A.8600).

[173] STS (Sala 4ª) de 8-11-1994 (A.8600). De igual opinión son MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Interpretación general del Convenio Colectivo Colectivo*, op. cit. pág. 61; APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la Comisión Paritaria...*, op. cit. pág. 269.

La interpretación general de cualquier pacto colectivo puede llevarse a cabo sin necesidad de que exista un conflicto de interpretación[174]. Esta competencia que los convenios vienen asignando sistemáticamente al órgano de administración, puede ser exigible en diferentes situaciones. La exégesis se hace imperiosa cuando resulta necesaria la aclaración de los términos de aquellas cláusulas convencionales que presenten aspectos oscuros y ambiguos, y no lo es menos cuando hay que determinar hasta qué punto una concreta situación de hecho puede ser subsumida en uno de los pactos contenidos en el convenio, siendo necesario en dicho caso utilizar la técnica de la interpretación aplicativa[175]. Ambas situaciones en las que la labor hermenéutica se hace más que necesaria, imprescindible, para poder ejecutar lo pactado y hacerlo aplicable a situaciones reales de presente, demuestran que la interpretación se puede realizar sin necesidad de que exista un conflicto jurídico, colectivo o individual. Pero además, junto a los mencionados, la exégesis puede ser pedida por cualquiera de los sujetos a los que resulta de aplicación el convenio, ejerciendo en estos supuestos la comisión paritaria de órgano de consulta sobre la correcta interpretación de sus términos, teniendo siempre presente que a la hora de desarrollar la labor exegética, ha de actuar siguiendo las reglas de la hermenéutica, al configurarse como un intérprete más del convenio colectivo y como tal aquéllas les resultan de aplicación[176].

Centrándonos en la interpretación general convencional ya pusimos de manifiesto cómo esta posibilidad le viene permitida a la comisión paritaria por el art. 91.1 ET, sin perjuicio de que comparte esta competencia con los órga-

---

174 Por ejemplo, CC estatal para el sector del ciclismo profesional (BOE 14-2-1998, art. 7); CC estatal para el sector del taxi (BOE 31-3-2000, art. 38); CC de la empresa nacional "Santa Bárbara de industrias militares, S.A." (BOE 8-11-2000, art. 107); CC de la empresa "HEINEKEN ESPAÑA, S.A." (BOE 15-11-2000, art. 6); CC estatal para el sector de derivados del cemento (BOE 1-10-2001, art. 16).

175 OJEDA AVILÉS, A. *Compendio de Derecho Sindical*, op. cit. pág. 345. Como ejemplos de interpretación aclaratoria pueden citarse los realizados por la comisión paritaria del primer CC de escuelas de turismo (BOE 28-5-1996), en el que se acuerda revisar y corregir algunos errores observados en la publicación del convenio en el BOE, así como hacer algunas previsiones aclaratorias. También pueden citarse el acuerdo de la comisión paritaria del II CC estatal para la actividad del baloncesto profesional (BOE 1-4-1994), que interpreta y da nueva redacción a la cláusula 5ª del anexo I del CC, y el de la comisión del CC de la "Cía. Internacional de Coches cama y de turismos, S.A."(BOE 1-7-2000), en que se dice que "habiéndose producido problemas de interpretación de lo que se entiende por derecho de remuneración en el art. 59 del Convenio colectivo, relativo a las licencias retribuidas, se acuerda modificar el tenor literal del artículo en el siguiente sentido: se añade un último párrafo al art. 59 en el siguiente sentido: A los efectos de los dispuesto en el párrafo primero, por derecho de remuneración se entiende el abono de todos los conceptos retributivos salariales que se hubieran percibido de haber asistido al trabajo". Como ejemplos de interpretación aplicativa pueden consultarse el acuerdo de la comisión paritaria del CC del sector del transporte aéreo (BOE 29-7-1999) en el que se solicita la interpretación del art. 3 que contiene el ámbito de aplicación a fin de determinar si una concreta empresa puede ser incluida en él (el acta de la comisión se encuentra publicada en el BOE 14-2-2001).

176 Por ejemplo, CC de la empresa "Aldeasa, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 5): "informar y asesorar a la Dirección, comités de empresa, delegados de personal y a los trabajadores sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse sobre el articulado del Convenio Colectivo; para una interpretación correcta recibirá cuantas consultas en este sentido se le hagan"; CC de la empresa "Cargill España, S.A." (BOE 22-9-2000, art. 5): "la Comisión Paritaria recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio Colectivo se le formulen tanto a través de la Dirección con de la representación de los trabajadores".

nos jurisdiccionales[177]. Con esta exégesis general se pretende alcanzar cuál fue la intención de las partes a la hora de fijar la cláusula controvertida, no siendo necesario que exista un conflicto actual. El desarrollo de esta función por la comisión no plantea especificidades relevantes respecto de los caracteres generales que caracterizan a la interpretación general, aunque sí existen algunas que vienen determinadas, precisamente, por la naturaleza del órgano que las realiza y que merecen la pena ser destacadas, sobre todo porque influyen de manera especial en la eficacia que puede alcanzar la resolución emitida.

La actividad hermenéutica llevada a cabo por la comisión paritaria, se desarrolla habitualmente con apreciables márgenes de elección entre opciones interpretativas diversas. Pero, como sabemos, la exégesis jurídica está vinculada a ciertas reglas, recogidas en diversos cuerpos legales. Por ello la comisión deberá tener en cuenta todas las reglas que regulan la exégesis convencional y que tuvimos ocasión de analizar en el capítulo anterior. Sólo la interpretación que respete dichos cánones puede considerarse interpretación propiamente dicha[178]. Pero además, esta labor se encuentra con otros dos límites: la sumisión a la norma paccionada y la imposibilidad que tiene la comisión paritaria de modificar lo establecido en el convenio. Es decir, el órgano de administración no puede, en el ejercicio de sus facultades, resolver contra las previsiones del pacto colectivo que la instaura, debiéndose en caso contrario, sancionar como nula la resolución adoptada[179]. Pero tampoco puede extralimitarse de su función interpretativa y llevar a cabo mediante la misma una alteración o modificación de lo pactado, porque éste no es su cometido[180], ya que de ocurrir estaríamos ante una nueva negociación de condiciones de trabajo "ex novo" y no ante un ejercicio de administración convencional.

---

177 Así lo han afirmado ALARCÓN CARACUEL, M. *Procesos especiales de clasificación profesional*, op. cit. pág. 100; GALIANA MORENO, J. M. *Notas sobre la vigencia, aplicación e interpretación del Convenio Colectivo*, op. cit. pág. 201; MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Aplicación e interpretación de convenios colectivos. Medios autónomos para solución de conflictos*, op. cit. pág. 270; OJEDA AVILÉS, A. Compendio de Derecho Sindical, op. cit. pág. 345; ALONSO OLEA, M./ CASAS BAAMONDE, M. E. *Validez, impugnación, aplicación e interpretación del Convenio Colectivo*, op. cit. pág. 1594. Algunos de estos autores consideran que la interpretación general llevada a cabo por la Comisión paritaria puede ser calificada como auténtica, atendiendo al carácter de representación de las partes negociadoras que se atribuye a ésta. Por ejemplo, así lo vienen entendiendo ALARCÓN CARACUEL, M. *Procesos especiales de clasificación profesiona*l, op. cit. pág. 100; APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la Comisión paritaria...*, op. cit. pág. 167; CRUZ VILLALÓN, J. *La intervención de las Comisiones Paritarias de los Convenios colectivos en la resolución de los conflictos*. RPS 146/1985, pág. 216; HERNÁNDEZ VIGUERAS, J. *La solución de los conflictos...*, op. cit.pág 171. Esta opinión ha sido refrendada por la autonomía colectiva que expresamente otorga a la comisión paritaria competencias para llevar a cabo una interpretación auténtica. CC estatal para el sector de jardinería (BOE 27-8-1998, art. 8); CC estatal para el sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 1-12-1998, art. 8); CC estatal de la ONCE para su personal (BOE 20-8-2001, art. 8).

178 STS 3-6-1991 (A.5127); 28-1-1993 (A.375). STSJ (Social) de 18 de mayo de 1999 (AS.1488).

179 STS 25-3-1992 (A.1874). En igual sentido, vid. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *Los procedimientos de solución de conflictos laborales en el Convenio General de la Industria Química*. RL 14/1993,pág. 17.

180 SSTS 21-12-1993 (AL Ref.612/1994); 9-5-1994 (AL Ref.1243/1994); 4-6-1996 (A.4883); 15-12-1994 (A. 10097); 20-6-1996 (AL Ref. 1720/1996); 19-12-1996 (A. 9736); 29-6-1999(A. 5231). En este caso, la resolución emitida por la comisión paritaria resulta revisable en vía jurisdiccional.

Una vez llevada a cabo la actividad hermenéutica abstracta de los términos en los que originariamente se redactó una determinada cláusula convencional, la resolución en la que la interpretación se concreta ha de incorporársele, formando un todo con ella. Al configurarse el órgano paritario como representación de las partes negociadoras la interpretación efectuada por el mismo, siempre que se lleve a cabo siguiendo los trámites establecidos en el propio texto convencional, vincula a todos aquellos que se encuentran dentro del ámbito de éste[181], porque a todos ellos les resulta de aplicación la regulación contenida en la cláusula que ha sido interpretada y ésta solamente puede ser entendida válidamente con el alcance y significado otorgado por la comisión paritaria después de proceder a su exégesis.

Continuando con la interpretación general, dado que a través de ella la comisión paritaria solamente alcanza a aclarar lo que de dudosos y ambiguos tenían los términos originarios de una determinada cláusula convencional, sin que dicha exégesis esté conectada a la resolución de ningún litigio en concreto, ello implica que si los sujetos quieren determinar si son válidas sus pretensiones sobre los derechos que contiene la cláusula aclarada deberán acudir de nuevo a la Comisión paritaria para que resuelva dicho conflicto individual, en el caso de que así se haya previsto en el propio convenio colectivo, o a la jurisdicción social en caso contrario. El órgano judicial en este caso debería tener en cuenta la interpretación general de los términos de la cláusula en la que las partes basan sus pretensiones, al admitirse por la sujetos negociadores que la comisión paritaria fuera el intérprete más adecuado para llevar a cabo la exégesis de lo pactado por ellos en los supuestos en los que la redacción original no hubiera sido acertada y diera lugar a confusiones.

La vinculabildad de la interpretación general vendrá determinada por la eficacia que las partes negociadoras del convenio colectivo determinaron que tendrían los acuerdos de la comisión Paritaria. Si pactaron que debía ser vinculante, el juez deberá tener presente la interpretación general cuando resuelva acerca de los procesos individuales que tengan base en la cláusula convencional aclarada[182]. Admitir que el órgano jurisdiccional no tiene porqué atender a dicha interpretación sería tanto como negar a la autonomía de las partes el poder de interpretar los términos de aquello a lo que se entienden obligados, ya que se estaría dando entrada a la posibilidad de que cualquiera de las partes, ante una exégesis de la comisión paritaria que no le satisficiera, acudiera a la jurisdicción en demanda de otra más coherente con sus pretensiones. En cambio, si la comisión negociadora no fijó en el convenio cuál debía ser el alcance de los acuerdos adoptados por el órgano de administración, ello se debió a la opción legítima de configurar la intervención de dicho órgano a

---

181 APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo...,* op. cit. pág. 268.

182 ALARCÓN CARACUEL, M. *Procesos especiales de clasificación profesiona*l, op. cit. pág. 100

modo de asesor sobre los términos más prudentes en los que entender la regulación convencional. Y es en estos términos en los que el órgano jurisdiccional debe utilizar sus acuerdos, estimándolos como resoluciones en las que se contienen la interpretación que el órgano representante de los sujetos que convinieron la regulación estima más coherente con lo que éstos quisieron desde un primer momento. Se convierte así en un elemento de juicio cualificado, que podría utilizar en su labor hermenéutica[183]. Pero, aún admitidas estas afirmaciones, ha de hacerse un inciso de importancia. En el supuesto de que los acuerdos de la comisión paritaria hayan sido adoptados siguiendo los requisitos exigidos por el art. 91 ET, y por ello tengan atribuida eficacia erga omnes, como si de un convenio colectivo se tratase, el órgano judicial deberá tomarlos en consideración, de forma obligatoria, como si de una cláusula de aquél se tratase. Por tanto, no podrá dejarse de utilizar dicha resolución aún cuando el convenio que aplica no admitiese el carácter vinculante de los acuerdos del órgano mixto, porque dicha eficacia le viene atribuida por vía legal, ex. art. 91 ET como veremos con detenimiento.

Al margen de este último supuesto, sí podrían plantearse dudas de admisión de la eficacia de la interpretación general cuando el órgano paritario tuviese un ámbito territorial restringido, como podría ser el caso de una comisión de centro. En estos casos, la interpretación solamente podría vincular a aquéllos incluidos dentro del ámbito territorial en el que ejerce sus funciones dicha comisión, pero adviértase que en estos casos podremos encontrarnos tantas interpretaciones de una misma cláusula convencional como comisiones descentralizadas con funciones interpretadoras existan[184].

### 7.2.2. La facultad de aplicar el convenio

La razón de ser del convenio colectivo es incorporarse a un núcleo de relaciones laborales que, a partir de ese momento, han de ajustarse a los preceptos jurídicos contenidos en él. Como cualquier norma jurídica, el convenio ha de ser aplicado[185]. La realización de esta actividad no exige la existencia de conflicto entre empresario y trabajadores, pero es frecuente que aparezca. La facultad de aplicar el convenio que se le atribuye a la comisión paritaria determina que tenga capacidad para adecuar el contenido convencional a la situación existen-

---

[183] En el sentido de que las resoluciones de la Comisión paritaria carentes de vinculabilidad para las partes pueden entenderse como actos posteriores de las partes y ser utilizados, vía art. 1282 Cód.Civ. como elementos de juicio para la interpretación de los términos del Convenio Colectivo, coadyuvantes en la determinación de la verdadera voluntad de las partes. Admite la utilización de las resoluciones de las comisiones paritarias como elementos de juicio cualificado MARTÍNEZ GIRON, J. *Los pactos de procedimiento...,* op. cit. pág. 295.

[184] OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*, op. cit. pág. pone de manifiesto este problema admitiendo la interpretación genérica de la comisión paritaria cuando ésta sólo tenga competencia en un ámbito restringido.

[185] VALDÉS DAL-RE, F. *La aplicación de los convenios: vigilancia, interpretación, conflictos*. AA.VV. Quince lecciones sobre convenios colectivos. Univ. de Madrid. 1976, pág. 285.

te en cada momento[186], sin tener que esperar a que surja una situación conflictiva que impida la ejecución de los pactos.

Si bien hasta hace unos años la tónica general era incluir esta actividad como parte de las funciones de la comisión sin detallarse a qué hacía referencia, aludiéndola con expresiones genéricas como "la aplicación de la totalidad del convenio" o "la aplicación de la totalidad de las cláusulas convencionales", actualmente abundan los convenios que concretan su significado atribuyendo al órgano funciones que podríamos calificar como aplicativas. En primer lugar, ostentan la facultad de determinar la viabilidad de intentos de aplicación del convenio a casos concretos. Por lo general se trata de solicitudes por parte de los trabajadores para que les sean de aplicación derechos fijados en el convenio y de los que creen poder ser beneficiarios. La comisión paritaria se encarga entonces de comprobar que los aspirantes a vocales cuentan con los requisitos exigidos en la normativa, es decir, de determinar si puede aplicársele el convenio, o más concretamente, una de sus cláusulas. Así por ejemplo, se le confiere a la comisión la competencia de decidir el acceso de concretos trabajadores a determinados puestos en la empresa[187], resolver peticiones de traslados voluntarios[188], decidir sobre la procedencia de determinadas compensaciones[189], de permisos retribuidos[190], etc. En la mayoría de estos supuestos la comisión paritaria actúa indagando si se cumplen los requisitos exigidos por el convenio para la obtención de los beneficios pretendidos.

En segundo lugar, existe un grupo de competencias de más difícil encuadre dentro del concepto de aplicación, que por fortuna no se encuentran muy generalizadas. Se exige por parte del convenio que sea la comisión parita-

---

186 Es esta la definición que ofrece VALDÉS DAL-RE, F. *Las comisiones paritarias de los convenios colectivos*. RPS 109/1976, pág. 77, sobre la aplicación del convenio.

187 "*Con el fin de garantizar en la medida de lo posible la promoción interna de los trabajadores, el acceso a los puestos de trabajo de los grupos 3,5 y 7 sólo se producirá, además de por los sistemas de reingreso y traslado, a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos en que se haya demostrado muy difícil esta cobertura, previo acuerdo de la Comisión Paritaria*": CC estatal para el personal laboral de la Agencia estatal de Administración Tributaria (BOE 21-6-2000, art. 19).

188 "*Podrán solicitar el traslado voluntario dentro de su categoría profesional (...) los trabajadores fijos del IMSERSO que lleven al menos un año en su puesto de trabajo, salvo situaciones excepcionales a juicio de la Comisión Paritaria*": CC estatal para el personal laboral del Instituto de Migraciones y servicios sociales (BOE 24-11-1998, art. 6.2)

189 "*La asignación individual de los complementos será efectuada por la Comisión Paritaria de interpretación y Vigilancia del convenio*": CC estatal para el personal laboral del Consejo Superior de Investigaciones científicas 18-12-1997, art. 30); "*En los casos de cambio de ubicación física de los centros de trabajo, y siempre que el trabajador venga obligado a utilizar el transporte privado por existir deficiencias objetivas en el transporte público, se podrá establecer una compensación económica. En caso de falta de acuerdo entre el centro y el trabajador afectado, la Comisión Paritaria decidirá sobre la procedencia de la indemnización a la vista de la documentación presentada*": CC estatal de Centros de educación Universitaria e investigación (BOE 22-2-2000, art. 54).

190 "*El personal laboral que haya cumplido al menos un año de trabajo efectivo en el instituto podrá solicitar permiso no retribuido durante un período no superior a noventa días anuales. Este permiso podrá disfrutarse por grupos de días o por días aislados, previa solicitud del trabajador y autorización de la Dirección, de acuerdo con las necesidades del servicio. En caso de gravedad, podrán superarse los 90 días, previo acuerdo de la comisión paritaria*":CC estatal personal laboral del Instituto español de comercio exterior (BOE 21-2-2001, art. 41). Aquí la comisión de lo que se encargaría sería de comprobar que existe gravedad.

ria la que decida sobre la viabilidad de determinadas medidas que deben ser adoptadas en el ámbito de las empresas, como distribución de fondos[191], ampliación o reducción de plazos, resolución de expedientes de baja[192], distribución semanal de la jornada[193], etc. En estos supuestos, aunque existe una regulación convencional al efecto, se dota al órgano de administración de la facultad de decidir cómo ha de aplicarse al supuesto concreto dicha regulación. Aquí no existe modificación convencional, sino ajuste.

Por último, también pueden encuadrarse como parte de la labor de aplicación la realización por parte del órgano paritario de todas aquellas actividades que permitan que las cláusulas convencionales resulten efectivas para regular los aspectos de las relaciones laborales para las que se pensaron, concretándose en "cualesquiera actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio"[194], o mediante la adopción de medidas cautelares para asegurar el cumplimiento de las decisiones[195].

En ocasiones, puede ocurrir que las funciones de interpretación y aplicación del convenio estén unidas en lo que se determina la "interpretación aplicativa" a la que la autonomía colectiva apenas hace referencia[196] pero que ha de entenderse incorporada a aquellas facultades. Este tipo de exégesis tiene como objetivo aclarar una norma jurídica que ha de aplicarse para solucionar un conflicto que ha surgido entre dos sujetos a los que aquélla resulta de aplicación[197], por lo que el ámbito de los convenios resultará necesaria cuando el problema aplicativo planteado ante la comisión paritaria necesite una actividad previa de carácter exegético que determine el sentido de la cláusula origen de la divergencia de planteamientos. Aunque la interpretación aplicativa va unida,

---

191 Distribución de fondos destinados a asistencia y acción social constituidos al efecto: CC estatal para el personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (BOE 5-5-1995, art. 19).

192 "*Todos los plazos previstos en el presente Reglamento se entenderán computados por días hábiles y podrán ser aumentados o reducidos prudencialmente por acuerdo expreso de la Comisión en atención a las especiales circunstancias de los asuntos a tratar*": CC estatal para el profesional del Balonmano (BOE 4-6-1998, art. 7). El mismo convenio erige a la comisión en el órgano que resuelve sobre la baja de los profesionales que les confiere la libertad federativa (art. 8 y ss).

193 "*Excepcionalmente, en los días laborables que en cada caso integran la semana natural en que cada localidad celebre su fiesta mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia, siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborales de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo de la Comisión Paritaria*" (BOE 26-11-1999, art. 41). También permite que esta variación la lleve a cabo ésta el CC estatal para los Bancos Privados (BOE 26-11-1999, art. 25); CC estatal para el personal de la Universidad de Educación a Distancia (BOE 18-1-2001, art. 26).

194 CC estatal para el sector del corcho (BOE 27-5-1996, art. 16); CC estatal para el ciclismo profesional (BOE 14-2-1998, art. ); CC estatal para el sector de la jardinería (BOE 26-5-2001, D. Transitoria);CC estatal para el sector de las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 23-7-2001, art. ).

195 CC estatal para el sector de los profesionales del balonmano (BOE 4-6-1998, Tít.II, art 6).

196 Como excepciones, vid. CC de la empresa "Aguas de Mondariz, Fuente del Val, S.A." (BOE 22-1-1999, art. 8): "*interpretación en la aplicación de lo pactado*"; CC de la empresa "Sevillana de Expansión" (BOE 6-7-1999, art. 5).

197 DÍEZ PICAZO, L. *Experiencias jurídicas y teorías del Derecho*. Ed. Ariel. Madrid. 1973, pág. 113.

por lo general, al planteamiento de un conflicto jurídico ante el órgano paritario, también puede ser realizada por éste en momentos de paz. Ello tendrá lugar, fundamentalmente, cuando las partes le sometan consultas sobre el ajuste o no de determinados comportamientos, suyos o de la parte contraria, a las reglas del convenio, o cuando deba emitir juicios en el mismo sentido a requerimiento del propio convenio. En ambos casos, la herramienta fundamental de la que se servirá será de la interpretación aplicativa, permitiéndole determinar cuál es el sentido real de la cláusula en la que las pretensiones, individuales o colectivas, están basadas.

### 7.2.3. Las funciones de vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado

La atribución a la comisión paritaria de las facultades de vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado debe ser entendida como un llamamiento a sus componentes para que estén atentos a que la ejecución de los pactos convencionales se produce tal y como se ha fijado en el convenio, de manera que su cumplimiento sea acorde con lo querido por sus negociadores. A pesar de que se suele fijar un compromiso genérico en el que no se especifica ni su significado ni su contenido, en ocasiones la exigencia o facultad de vigilar que todo se cumple tal y como se estipuló se concreta, permitiéndose que la comisión compruebe aspectos tales como el seguimiento de la evaluación de los baremos de contratación[198], de acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo"[199] decidir aplicaciones distintas de aspectos salariales[200], la homologación de las tablas salariales[201], etc. También ha de entenderse que se realiza el seguimiento de la aplicación del convenio en aquellos supuestos en los que se exige a los sujetos colectivos o a los trabajadores dar conocimiento a la comisión de aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, clasificación profesional, movilidad geográfica y funcional, formación, etc.[202]. Cuando el órga-

---

198 CC estatal para el personal laboral procedente del suprimido Mº de Comercio y Turismo (BOE 25-6-1998, art. 7.2.5).

199 CC estatal para empresa organizadoras del juego del Bingo (BOE 20-11-1999, art. 72).

200 El art. 41 CC estatal para el sector de los bancos privados (BOE 26-11-1999) permite que la comisión paritaria decida distintas aplicaciones de un fondo existente en la empresa destinado a complementar las percepciones de los trabajadores enfermos durante el segundo y tercer año de enfermedad.

201 CC estatal para el sector del vidrio y la cerámica (BOE 31-7-1999, art. 116).

202 "*La comisión paritaria debe ser informada, con carácter previo, en todos los procesos de movilidad geográfica que se lleven a acabo*" :CC estatal para el sector de los aeropuertos españoles y navegación aérea (BOE 10-5-1999, art. 6.3); "*cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta área funcional, categoría o especialidad profesional (...) se requerirá a) comunicación motivada a la CPVIE*": CC estatal para el personal laboral de la Agencia estatal de Administración Tributaria (BOE 21-6-2000, art. 12); "*las empresas que hagan uso de la flexibilidad de jornada y los representantes de los trabajadores deberán notificarlo por escrito a la comisión paritaria*": CC estatal para las industrias del calzado (BOE 4-8-2000, art. 23). El seguimiento del convenio puede haberse encomendado a Subcomisiones, como es el caso del CC estatal para el personal laboral de la Administración del Estado (BOE 1-12-1998, art. 7) que otorga a las Subcomisiones Departamentales las siguientes competencias en este sentido: "*d) en materia de calendario laboral: recibir comunicación y ser consultada sobre la distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo; e) en materia de movilidad: recibir comunicación previa en lo relativo a movilidad funcional y geográfica*".

no de administración compruebe que la aplicación convencional no se realiza en los términos estipulados, deberá dirigirse, en primer lugar, a los sujetos incumplidores, exigiéndoles que cumplan con lo convenido. El problema se plantea cuando no se atiendan las razones de la comisión. En este caso deberá entenderse que existe un incumplimiento convencional, por lo que deberán ser los afectados por éste los que deberán acudir ante la jurisdicción social. En nuestra opinión, es precisamente la falta de mecanismos eficaces que permitan a la comisión paritaria imponer la correcta aplicabilidad de los pactos la que determina que esta facultad sea únicamente de constatación, pero sin ningún tipo de consecuencia jurídica. De nada sirve estar atento a que el convenio se cumpla cuando no se cuenta con ningún mecanismo eficaz que ponga fin a los incumplimientos[203].

### 7.3. La revisión convencional

Ya hemos analizado cómo la revisión convencional es uno de los aspectos en los que incide la administración como mecanismo que impide que los pactos que realizaron los sujetos negociadores se queden desfasados durante la vigencia del convenio. La posibilidad de que las comisiones paritarias realicen funciones de revisión parcial de dichos pactos está despuntando como uno de los elementos que introduce un marcado dinamismo en nuestra negociación colectiva actual. La opción de revisar el convenio durante su vigencia contribuye a hacerlo más dinámico y permeable a los cambios que puedan incidir sobre las materias que regula, permitiendo que se transforme cada vez más en un negocio "abierto" característico de un sistema de negociación dinámica. En los últimos años se viene observando un auge de las cláusulas que permiten a la comisión paritaria introducir cambios en el contenido del convenio, permitiéndole actualizar su contenido, bien para adecuarlo a nuevas realidades inexistentes en el momento de negociarlo, o bien para amoldar las regulaciones sectoriales a determinadas situaciones existentes en las empresas.

Básicamente han sido tres las vías a través de las cuales la autonomía colectiva ha permitido revisar el convenio colectivo: en primer lugar, se introducen compromisos que permiten la revisión del régimen de retribución con la finalidad de adaptar los contenidos salariales a las subidas que anualmente se producen en el índice de precios al consumo. La exigencia de tener que observar este parámetro a la hora de llevar a cabo las labores de revisión es lo que

---

[203] El art. 48 del CC estatal para el sector de la fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del usado y duplicado de llaves (BOE 16-6-1999) dispone que "*ambas partes se comprometen a realizar las correspondientes denuncias, ante la Comisión mixta de este Convenio, de los incumplimientos que se puedan constatar, para que dicha Comisión Mixta resuelva sobre las materias denunciadas*". Nada impide que la resolución sea interponer recurso ante la jurisdicción social. Asimismo, el art. 20.1 CC estatal para la industria de la fotografía (BOE 14-2-1997), dispone que "*la Comisión Mixta, en ejecución de su función de vigilancia del presente convenio, procederá a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para combatir la clandestinidad industrial y ambas partes colaborarán en todo momento al más eficaz desarrollo de cuanto se dispone en este artículo*".

demuestra que estamos ante una labor de administración[204], pudiendo afectar el aumento bien a la totalidad de trabajadores afectados por el convenio o sólo a aquellos que cuenten con una determinada categoría profesional[205]. La revisión también es posible para adaptar la cuantía de los complementos salariales o los pluses a la realidad económica del momento[206].

En segundo lugar, la necesidad de revisar los contenidos convencionales puede producirse ante la exigencia de adaptar el texto de alguna o varias cláusulas debido a la aparición de nuevas normas, de pactos incluidos en acuerdos colectivos anteriores[207] o de decisiones tomadas en ámbitos superiores[208] que sea necesario incorporar[209].

---

204 "*Para el segundo año de vigencia, en el caso de que el IPC resultante a 31 de Diciembre de 2001 superara el IPC que sirvió de base para el incremento salarial de dicho año, se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre los porcentajes*": art. 43 CC estatal para el sector de la prensa no diaria (BOE 25-5-2000). También atienden al IPC: CC estatal para los ferrocarriles de vía estrecha (FEVE) (BOE 21-8-1998, art. 7); CC estatal para el sector de fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del usado y duplicado de llaves (BOE 16-6-1999, art. 22); CC estatal para el sector de la jardinería (BOE 25-5-2001, D.Trans.); "*la comisión paritaria del presente convenio se reunirá una vez se publique oficialmente el IPC real de 2001 a fin de proceder a la actualización y revisión de los salarios y demás conceptos económicos de 2002 y 2003*".

205 CC estatal para la Red de ferrocarriles españoles (RENFE) (BOE 14-10-1998, III).

206 "*a) Los salarios base y demás conceptos retributivos para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2000 resultan de aplicar el incremento del IPC real más 0.5 por ciento sobre las cuantías vigentes en el años 1999, con las tablas provisionales del 3.5 por ciento desde el 1 de enero del año 2000; b) el plus de asistencia en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2000, se incrementará en el mismo porcentaje (...)*": art. 42 CC estatal para la industria de las granjas (BOE 1-3-2001). También permite revisar los pluses de residencia y de inspección y las ayudas para vivienda el CC estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 21-3-2001, art. 36).

207 Sólo permiten revisar sus contenidos cuando se produce la aparición de innovaciones legislativas o reglamentarias: CC estatal para las gestorías administrativas (BOE 20-6-1996, art. 7); CC estatal para el sector de las empresas mayoristas e importadores de productos químicos y de droguería y perfumería (BOE 22-6-1999, art. 5); CC estatal para el sector de las agencias de viajes (BOE 14-8-2000, art. 32); CC de la empresa "Cargil España, S.A." (BOE 22-9-2000, art. ). Esta posibilidad puede circunscribirse a la aparición de una concreta norma, como ocurrió con frecuencia después de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos laborales: CC estatal para la industria del frío industrial (BOE 22-8-1996, art. 32). En ocasiones los convenios son demasiado ambiguos a la hora de disponer cuáles son las regulaciones que han de tenerse en cuenta en la adaptación. Por ejemplo, el CC estatal para el sector de la entrega domiciliaria (BOE 14-8-2000, art. ) va más allá de la mera revisión al disponer que "*las partes adquieren el compromiso mediante la comisión paritaria de proceder a la revisión de la estructura del actual convenio y a la modernización de sus contenidos, teniendo en cuenta los avances legislativos, estructura de la negociación colectiva, el Pacto estatal por el empleo y las necesidades del sector*", no estando muy claro donde acaba la adaptación y donde empieza la regulación "ex novo", sobre todo cuando haya de atenderse a las necesidades del sector.

208 CC estatal para el personal laboral del Instituto de migraciones y servicios sociales (BOE 24-11-1998, art. 30).

209 Como ejemplo puede citarse el acuerdo de la comisión paritaria del III CC de empresas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, que dota al personal de administración y servicios de un nuevo complemento salarial que se deriva del documento sobre la implantación de la reforma educativa en los centros concertados de la Comunidad Valenciana aprobado por la Consejería de Cultura, educación y ciencia valenciana en aplicación de lo dispuesto en el art. 49.9. De la LODE. Este acuerdo puede consultarse en el BOE de 1-7-1999. En idéntico sentido se producen acuerdos de la comisión paritaria que afectan a la Comunidad de Murcia, Aragón y Galicia (BOES 27-2-2001, 4-4-2001 y 24-8-2001, respectivamente). No obstante, no siempre las adaptaciones vienen derivadas de innovaciones legales o reglamentarias. También es posible que la suscripción de determinados acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales puedan afectar a los regulado en el convenio, con la consiguiente necesidad de modificarlo. Esto ocurrió, por ejemplo, en relación con el CC estatal de centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de minusválidos (BOE 11-8-1999). La suscripción de un acuerdo de revisión de las dotaciones de los centros concertados y de las retribuciones del profesorado entre la Administración del Principado de Asturias, las organizaciones sindicales y las organizaciones patronales del sector de la enseñanza privada derivó en una resolución de la comisión paritaria del citado convenio, publicado en BOE 3-10-2001, de adaptación de determinados artículos a aquél acuerdo.

En tercer lugar, se permite revisar el contenido de alguna de las cláusulas del convenio para adaptar su regulación a la realidad del ámbito empresarial, como pueden ser los tiempos de trabajo para un determinado grupo de profesionales[210] o las categorías profesionales, para adecuar las que se contienen en el convenio sectorial con las existentes en las diferentes empresas[211].

## 7.4. Competencias informativas, de estudio y asesoramiento

### 7.4.1. Funciones que cumplen respecto de la administración

La comisión paritaria también es admitida como órgano que sirve de cauce de asesoramiento y asistencia a los sujetos vinculados por el convenio. Estos pueden acudir a ella en demanda de consejo sobre aspectos que tienen que ver con las relaciones laborales. Dichos consejos se emiten por el órgano de administración bajo la apariencia de informes, estudios o asesoramientos. A través de la asistencia técnica demandada por los sujetos colectivos o exigida por el propio convenio, éste se administra, consigue una ejecución mucho más precisa y menos conflictiva, dado que la labor desempeñada por la comisión paritaria permite conocer cómo han de aplicarse los pactos convencionales para no suponer un incumplimiento del convenio y ésto, mejor que cualquier otro órgano, lo conoce bien el encargado de administrarlo.

Pueden diferenciarse dos clases de situaciones en las que los convenios permiten que la comisión paritaria desarrolle labores de asesoramiento, las cuales, a su vez, determinarán dos funciones totalmente distintas a las que van encaminados los resultados de esta actividad. En primer lugar, los informes y estudios se solicitan con miras a posteriores regulaciones. Son el paso previo en el que se analizan los pros y los contras de la introducción de modificaciones en determinados aspectos de las condiciones de trabajo fijadas en el convenio. Esto ocurre cuando se solicitan informes sobre la posibilidad de reducir en un futuro la jornada fijada en el convenio o sobre la eventual transformación de un concepto incluido en él[212]. En segundo lugar, el informe puede estar destinado a

---

210 "*La comisión mixta estudiará a lo largo del Convenio colectivo una propuesta de adaptación de los tiempos de trabajo y temperaturas en las cámaras para los carretilleros. En caso de que la comisión mixta alcanzara un acuerdo en la materia, se incorporará al presente convenio*": Disposición Transitoria Cuarta del CC estatal para las industrias del frío industrial (BOE 22-8-1996).

211 "*Todas las empresas afectadas por este convenio están obligadas a calificar y clasificar aquellas categorías que empleen y no estén previstas en el mismo, debiendo para ello tanto las empresas como los trabajadores, acudir a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación*": art. 5.1 CC estatal para la industria de la fotografía (BOE 14-2-1997). También se permite en el CC estatal para el sector de centros de asistencia y educación infantil (BOE 25-1-2000, art. 5).

212 Es competencia de la comisión paritaria "*el estudio y análisis de la transformación del concepto del permiso de antigüedad a que se refiere el art. 70 del presente convenio*": CC estatal para la industrial textil y de la confección (BOE 21-8-2000, Disposición Adicional Séptima). La petición de estos informe viene a poner de manifiesto, según Hernández Viguera, J. *La solución de los conflictos laborales en el sistema de las relaciones laborales*, op. cit. pág. 165, que existen materias en donde no se ha logrado un acuerdo definitivo en el momento de la negociación y que quedan como temas a profundizar en momentos posteriores, durante la vigencia del convenio que no los pudo incluir por falta de consenso.

poner de manifiesto la opinión de la comisión sobre la viabilidad de la aplicación de lo convenido ante situaciones reales de presente, dando su particular visión de cómo ésta ha de realizarse para que resulte coherente con lo convenido, lo que acontece, por ejemplo, cuando se exige su informe previo para la adquisición de derechos por parte de los trabajadores[213], para permitir el traslado de puesto de trabajo[214] o para determinar la viabilidad de que a un sujeto concreto se le asignen funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la suya[215] . En el primero de los casos, la función a desempeñar por los informes y estudios es el paso previo para posteriores regulaciones, mientras que en el segundo, lo que se pretende es hacer partícipe a la comisión de supuestos en los que se va a aplicar el convenio a situaciones actuales, para que dé su experta opinión. En ambos casos, se estarían llevando a cabo labores de administración del convenio ya que, por más que en el primero el dictamen de la comisión esté vinculado a posteriores modificaciones no cabe duda que permite una mejor ejecución del pacto colectivo, aunque sea poniendo de manifiesto cuáles son los aspectos en los que es necesario incidir para su transformación, haciendo más viable su administración en el futuro.

La competencia para emitir estos informes, estudios o dictámenes puede entenderse como voluntaria para las partes colectivas, decidiendo cuándo acudir ante la comisión paritaria en demanda de asesoramiento y cuando no. Una vez solicitada la emisión de informes y estudios ésta no es una facultad dejada al libre arbitrio de los miembros del órgano de administración, sino que es de obligado cumplimiento, debiendo llevarse a cabo en algún momento de la vigencia del convenio.

En ocasiones, el convenio colectivo determina que la emisión de informes por parte de la comisión paritaria sea un trámite más a cumplimentar en la adopción de determinados acuerdos[216], entendiéndose en este caso como una actividad obligatoria por su parte. Normalmente se trata de supuestos en los que es necesario determinar la viabilidad de determinadas actuaciones individuales, imponiéndose desde el convenio a ciertos sujetos, normalmente colectivos, la obligación de someter determinadas actuaciones y materias al estudio previo de la comisión, bajo pena de no poder llevarlas a término. Con ello se permite que la ejecución de determinadas regulaciones convencionales que son

---

213 Se exige informe *previo "sobre la viabilidad de la adquisición de un derecho preferente para cubrir puestos vacantes de aquellos trabajadores con incapacidad para desempeñar su actividad habitual"*: CC estatal para el personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear (BOE 18-5-1998, art. 54).

214 CC estatal de Aeropuertos españoles y navegación aérea (BOE 14-5-1999, art. 38).

215 CC estatal del personal laboral del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo (BOE 25-6-1998, art. 49).

216 "*En la adjudicación de los complementos de puestos de trabajo, la Administración citará previamente a la comisión paritaria de vigilancia, estudio e interpretación del convenio, la cual emitirá informe de carácter no vinculante*": CC estatal del personal laboral del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo (BOE 25-6-1998, art. 56; "*en determinados casos y de acuerdo con la planificación global de recursos humanos, se podrá convocar, previo informe de la comisión paritaria concursos de traslados de carácter restringido en los que se determinen las vacantes a ofertar y los posibles candidatos en función de las localidades y áreas de actividad*": CC estatal para el personal laboral de la Agencia estatal de Administración Tributaria (BOE 21-6-2000, art. 20.7).

relevantes a juicio de los negociadores, pase antes por el filtro de la comisión que determinará la viabilidad o no de su aplicación a supuestos concretos[217].

El cumplimiento de esta función se agota cuando se emite el informe o estudio correspondiente, salvo que no se llegue a acuerdo en el seno de la comisión. En este caso nos resulta problemático admitir sin más la posibilidad de acudir a los procedimientos previstos para la solución de discrepancias internas ya que la funcionalidad de los informes estriba en la cualificación del órgano que los emite. Si hay que acudir a un tercero ajeno a las partes esta finalidad se quedaría truncada porque no puede conocer tan de primera mano como el órgano paritario los entresijos del convenio, claves a la hora de decidir cómo se han de regular futuras materias o si se ha seguido convenientemente lo dispuesto en él a la hora de aplicarlo a un caso concreto.

En ningún caso el contenido del informe o estudio ha de entenderse vinculante para las partes ni tampoco para aquellos a los que se aplica el convenio, dado que sólo son una manifestación de voluntad del órgano que los emite. Por ello no puede atribuírsele valor de convenio colectivo, por más que los representantes de la comisión tengan los requisitos de legitimación exigidos para ello, ni puede pretenderse introducirlos en el texto convencional. En cambio, ha de tenerse presente que la emisión del informe por la comisión puede formar parte de un procedimiento que se exige por el convenio a la hora de llevar a cabo determinadas actuaciones por la empresa, los trabajadores o los representantes de éstos. En dichos supuestos, aunque el dictamen sigue sin ser vinculante, sí ha de seguirse el trámite de acudir ante el órgano paritario. En el caso de que no pueda ser emitido porque no se le permita conocer del asunto por cualquier circunstancia, se debería habilitar legalmente un cauce procesal que le permitiera podrá acudir ante los Tribunales en demanda de auxilio por incumplimiento del convenio colectivo. Por tanto, no se exige tener en cuenta la opinión de la comisión de administración, pero es preciso que hasta ella lleguen las cuestiones de las que se le permite tener conocimiento.

### 7.4.2. Contenido material

#### 7.4.2.1. Emisión de informes, estudios y asesoramientos

Se permite que las comisiones paritarias emitan informes, estudios y asesoramientos sobre la práctica totalidad de los aspectos laborales, siendo los siguientes grupos de materias en los que inciden con más hincapié.

---

[217] La redacción de las cláusulas en las que se contienen esta competencia de la comisión paritaria no deja lugar a dudas: *"los trabajadores afectados por una clasificación definitiva de la que resulte una incapacidad para la actividad habitual tendrán derecho preferente para cubrir los puestos vacantes que pudieran desempeñar, previo informe de la comisión paritaria"*: CC para el personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno (BOE 23-1-1996, art. 40);

-En primer lugar, aspectos que tienen que ver con la clasificación profesional estipulada en el convenio: el estudio de las funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional[218], de la adscripción de éstas a las diferentes titulaciones[219], de las definiciones de las categorías todavía no acogidas en el convenio[220], de la modificación, supresión y creación de nuevas categorías[221], informar sobre la reclasificación de la categoría profesional de un trabajador en el caso de ocupe un puesto de trabajo encuadrado en categorías que vayan a ser extinguidas[222], así como de la posibilidad de realizar una nueva clasificación o reclasificaciones en el ámbito al que afecta el convenio que sea más acorde con las actuales necesidades de los puestos de trabajo de las distintas empresas[223].

-En segundo lugar, los informes y estudios se solicitan sobre aspectos relacionados con la movilidad funcional o geográfica, tales como informar sobre la viabilidad de una permuta de puesto de trabajo[224], en la asignación de trabajos pertenecientes a puestos superiores[225], en la movilidad del personal, con o sin cambio de residencia[226].

-En tercer lugar, estudios e informes sobre el régimen salarial, que se concretan en informes sobre viabilidad de solicitar anticipos[227], concesión de pagas extraordinarias[228] y complementos[229].

---

218 Lo cual puede hacerse a través de la comisión paritaria o a través de alguna Subcomisión: CC estatal para el personal laboral de la Administración (BOE 30-11-1995, art. 22), Subcomisión de clasificación profesional.

219 CC para el personal laboral del parque móvil ministerial (BOE 14-12-1995, art. 61).

220 CC estatal para el personal laboral de la Secretaría General del portavoz del Gobierno (BOE 23-1-1996, art. 44).

221 CC de ámbito interuniversitario para el personal laboral de las Universidades de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid (BOE 23-10-1998, art. 9.5).

222 CC estatal para el personal laboral de la Secretaría General del portavoz del Gobierno (BOE 23-1-1996, D.A.IV)

223 CC estatal para el personal de la Administración del Estado (BOE 24-11-1998, art. 3.3); CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 17-8-2000, D.A.1ª); CC estatal para el sector de Distribuidores Cinematográficos (BOE 1-8-2001, art. 8).

224 CC estatal para el personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear (BOE 18-5-1998, art. 47).

225 CC estatal para el personal laboral del Ministerio de Justicia (BOE 19-6-1996, art. 49), así como del tiempo que va a durar dicha asignación: art. 24 CC estatal para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y consumo (BOE 22-4-1998); CC estatal del personal laboral del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo (BOE 25-6-1998, art. 49).

226 "*El trabajador podrá ser trasladado a otro centro de trabajo, con cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas y de producción que lo justifiquen, de acuerdo con lo previsto en el ET, previo informe de la comisión paritaria*": CC estatal para el personal laboral del Parque Móvil Ministerial (BOE 14-12-1995, art. 18). El CC estatal para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo (BOE22-4-1998, art. 26.4) exige el informe favorable de la comisión cuando por necesidades de formación se deba trasladar al trabajador de centro de trabajo.

227 CC estatal para el personal laboral de la Secretaría General del portavoz del Gobierno (BOE 23-1-1996, art. 64).

228 "*El personal que realice el servicio militar o equivalente tendrá derecho al 75 por ciento del salario que le corresponda y al 100 por 100 de las dos pagas extraordinarias, cuando el interesado tenga a su cargo hijo o hijos o parientes en primer grado incapacitados (...) previo informe de la Comisión Paritaria*" : art. 7 CC estatal para el personal procedente del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo (BOE 25-6-1998).

229 CC estatal para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda, art. 56).

-En cuarto lugar, se realizan estudios en profundidad sobre la jornada[230], que puedan permitir eventuales reducciones[231], así como informes sobre la fijación de horarios de carácter especial dentro de las empresas[232] o sobre aspectos muchos más concretos como los turnos de guardia[233].

-Y, por último, sobre aspectos relacionados con los trabajadores que prestan sus servicios en el ámbito del convenio, como pueden ser informes sobre su promoción en la empresa[234], la provisión de vacantes[235], la valoración del turno de promoción interna[236], los sistemas de promoción profesional aplicables[237], la jubilación[238], etc.

### 7.4.2.2. Emisión de propuestas para posteriores regulaciones

Las partes convienen en conferir a la comisión paritaria la facultad de estudiar durante la vigencia del convenio y emitir propuestas sobre aspectos que puedan resultar beneficiosos para la organización y racionalización del trabajo[239], de manera que puedan ser abordados en la negociación del convenio y ser introducidos en él si así se estima conveniente. Estas propuestas, al igual que los informes y estudios, no son vinculantes para las partes, máxime cuando en el caso de las propuestas de regulación la comisión paritaria sólo tiene una mínima influencia sobre la Comisión Negociadora encargada de negociar el nuevo convenio que sustituye al anterior y del que era parte el órgano de administración. No obstante, no debe restarse el valor que tienen dado que han sido emitidas por aquéllos que se han encargado durante toda la vigencia del convenio de aplicarlo y de solucionar los conflictos que su articulado ha generado, por lo que con toda seguridad serán capaces de determinar sobre qué concretos aspectos han de incidir los convenios venideros.

---

230 CC estatal para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 12-1-2000, art. 40).

231 CC estatal para los ferrocarriles de vía estrecha (FEVE) (BOE 21-8-1998, art. 15).

232 CC estatal para el personal laboral del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (BOE 18-12-1997, art. 24).

233 CC estatal para el personal laboral de Consejo de Seguridad Nuclear (BOE 18-5-1998, art. 11).

234 CC estatal para el personal laboral de la Secretaría General del portavoz del Gobierno (BOE 23-1-1996, art. 44): asesoramiento de plantillas para atender en materia de concurso o concurso-oposición para promoción interna y programas de examen para turno de nuevo ingreso.

235 CC estatal para el personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno. Ministerio de la Presidencia (BOE 23-1-1996, art. 44)-Comisión de asesoramiento-.

236 CC estatal para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo (BOE 22-4-1998, art. 25).

237 CC estatal para el personal laboral de la Administración del Estado (BOE 1-12-1998, art. 49).

238 *"Estudiar las posibilidades de establecimiento para los trabajadores del grupo de oficios propios de la Industria del Frío de un régimen especial de jubilación"*: art. 44 CC estatal para las empresas del frío industrial (BOE 22-8-1996).

239 CC estatal para el personal laboral del Ministerio de Justicia (BOE 19-6-1996, art. 8.7); CC estatal para el personal laboral de la Administración del Estado (BOE 1-12-1998, art. 8).

### 7.5. La resolución autónoma de conflictos producidos en la fase de administración

Por último, las comisiones paritarias pueden realizan funciones de resolución autónoma de todos aquellas discrepancias y conflictos que surjan durante la vigencia del convenio, como consecuencia de su interpretación y/o aplicación. Es ésta la competencia más importante de cuantas se le otorgan por la autonomía colectiva, y a través de la cual demuestra su habilidad para ser un órgano de administración convencional en situaciones conflictivas, alejadas ya de los supuestos de ejecución pacífica de lo pactado. La gran mayoría de los convenios contemplan el recurso a la comisión como un mecanismo a través del que solucionar autónomamente sus conflictos, convencidos de que pueden solucionarse sin recurrir a otras instancias judiciales o extrajudiciales ajenas al convenio. Pero también es cierto que en ocasiones, su conocimiento de la discrepancia sólo es un requisito previo para acceder a otros medios. En cualquier caso, esto nos permite integrar a la comisión paritaria como uno de los mecanismos autónomos de resolución que la autonomía colectiva inserta en los convenios colectivos como instrumentos que coadyuvan a facilitar la administración de lo pactado, por lo que, a efectos de ser coherentes con la exposición de este tema, lo abordaremos junto con el resto de los medios autónomos establecidos en los convenios, de forma que puedan ser resaltadas las semejanzas y diferencias que tiene con éstos.

## 8. La adopción de acuerdos por la comisión

### 8.1. Régimen de la toma de acuerdos

Coherentemente con la amplitud que se desprende del art. 85.2.e) ET *in fine*, es posible que los convenios colectivos exijan el cumplimiento de ciertos requisitos de quorum que han de materializarse si se quieren adoptar acuerdos de forma válida. Con ello se garantiza la presencia de vocales en las reuniones y que las soluciones ofrecidas son respaldadas por cada uno de los bancos que conforman la comisión. Con esta finalidad, la autonomía colectiva introduce diferentes criterios para entender válidamente constituida la reunión del órgano paritario y a los efectos de adoptar acuerdos eficaces, pudiendo ser exigida la asistencia de al menos, la mitad más uno de los representantes de los empresarios y trabajadores[240], la mayoría simple de éstos[241] , las dos terceras partes de

[240] CC estatal para el sector de los alimentos compuestos para animales (BOE3-8-2000, art. 47); CC estatal para el sector de mataderos de aves y conejos (BOE 17-11-2000, art. 57); CC de la empresa "Novedades agrícolas, S.A." (BOE 22-3-2000, art. 7); CC de la empresa "Danone, S.A." (BOE 21-7-2000, art. 9).

[241] CC de la empresa "SBB Blindados" (BOE 16-2-2000, art. 14.1); CC estatal para el sector de la desinfección, desinsectación y desratización (BOE 27-3-2001, art. 12); CC de la empresa "Asociación de hogares para niños privados de ambiente familiar Nuevo Futuro" (BOE 22-3-2001, art. 8).

los integrantes de cada banco[242] o, simplemente, ser suficiente con la presencia de un determinado número de representantes sociales y empresariales[243]. Una vez que se constata la asistencia a las reuniones de los miembros exigidos por el convenio ya es posible llegar a acuerdos que pongan fin a los conflictos sometidos por las partes al estudio y solución de la comisión. No obstante, el régimen de la toma de acuerdos se presenta en extremo complejo, no sólo por la disparidad de criterios exigidos por la autonomía colectiva para emitirlos, sino también por la problemática que conlleva su eficacia jurídica frente a terceros.

Centrándonos ahora solamente en los aspectos procedimentales, hay que decir que la formación de la voluntad en el seno de la comisión paritaria se produce de forma similar a como se realiza en la Comisión Negociadora del convenio. Al igual que en ésta también se producen dos fases previas al acuerdo. En primer lugar, se lleva a cabo un proceso de discusión y toma de posiciones en cada uno de los bancos que la conforman, para posteriormente, en segundo término, intentar poner en común las opiniones y tomar una decisión que será la que verdaderamente constituya la opinión de la totalidad de la Comisión paritaria[244]. La amplitud del art. 85.2.e) ET permite que se pueda institucionalizar cualquier mecanismo de adopción de acuerdos en el seno de cada banco, lo que ha tenido eco en la autonomía colectiva. La regulación convencional es abundante en lo que a criterios de adopción de acuerdos se refiere, exigiéndose tanto la mayoría simple[245], como la mayoría cualificada[246], la unani-

---

242 CC de la empresa "Diario AS, S.L." (BOE 24-3-2000, D.F.III).

243 Dos por cada parte exige el CC estatal para las empresas organizadoras del juego del Bingo (BOE 20-1-1998, art. 71), el CC de la empresa "Umano servicios integrales, S.A." (BOE 8-6-2000, art. 9) y el CC de la empresa "Allianz Seguros y reaseguros, S.A." (BOE 18-9-2000, art. 6), mientras que exigen cuatro por cada banco: CC estatal para el sector del balonmano profesional (BOE 4-6-1998, art. 71); CC estatal para la industria de las pastas alimenticias (BOE 16-12-1998, art. 47); CC estatal para el sector de las empresas de sacrificio, transformación o distribución de carnes o sus derivados industriales (BOE 25-2-1999, D.C.3ª), CC estatal para el sector de los derivados del cemento (BOE 1-10-2001, art. 5). Y seis, el CC de la empresa "Gedas Iberia, S.A." (BOE 7-7-2000, art. 6).

244 VALDÉS DAL-RE,F. *Las Comisiones Paritarias en los Convenios Colectivos*. RPS 109/79,pág. 89. Dicha diferenciación entre fases de discusión viene siendo puesta de manifiesto en la regulación convencional: CC estatal para las empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 11-3-1998, art. 21); CC estatal sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 18-3-1998, art. 12); CC estatal para el sector del balonmano profesional (BOE 4-6-1998, Anexo I); CC estatal para las empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84); Acuerdo sectorial nacional de la Construcción (BOE 24-5-1999, art. 9); CC estatal para las empresas de sacrificio, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales (BOE 25-2-1999, D.Complem. 3ª); "*requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones*": CC de la empresa "Eclat mantenimiento, S.A." (BOE 16-2-1999, art. 6).

245 CC estatal para el sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 18-3-1998, art. 12); CC estatal para el sector del balonmano profesional (BOE 4-6-1998, art. 4 Anexo I); CC estatal de empresas de seguridad (BOE 11-6-1998, art. 9); CC estatal para las empresas de entrega domiciliaria (BOE 10-12-1998, art. 7); CC estatal para entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 11-12-1998, art. 22); CC estatal para las empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 84); CC estatal para los centros de asistencia y atención a minusválidos (BOE 11-8-1999, art. 9); CC de la empresa "Vigilancia integrada, S.A." (BOE 6-2-1999, art. 9); CC Interprovincial de la empresa "Fremap", mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social (BOE 15-1-1999, art. 9); CC estatal para el sector mataderos de aves y conejos (BOE 17-11-2000, art. 57); Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (BOE 19-7-2000, art. 7); CC de la empresa "Umano servicios integrales, S.A." (BOE 8-6-2000, art. 9); CC del Banco de España (BOE 26-7-2000, D.Final); CC de la empresa "CWT Viajes de empresa, S.A." (BOE 18-1-2001, art. 80); CC de la empresa "Sagital, S.A." (BOE 3-3-2001, art. 8).

246 "*La comisión, que adoptará los acuerdos por mayoría de dos tercios de cada una de las partes*": CC estatal para las empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 11-3-1998, art. 21). O mayoría absoluta: CC Marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 9-4-2001, art. 42).

midad[247], e incluso, un número de votos mínimo[248], dejándose a un lado el criterio del 60% que hasta hace unos años se incluía en los convenios como reminiscencia del criterio utilizado por el art. 89.3 ET, en su redacción original, para la adopción de acuerdos en la Comisión Negociadora[249]. Pero a nuestro juicio el criterio más acertado es el de representatividad, de manera que el voto será cualificado en proporción a la representatividad que cada uno de los sujetos colectivos hubieron ostentado a la hora de constituir la Comisión negociadora del convenio que crea el órgano paritario, siendo después necesaria la mayoría simple en cada uno de los bancos para alcanzar el acuerdo. De este modo, se permite que dentro del banco social las organizaciones sindicales sigan ostentando el poder de decisión en atención a su grado de representación en el ámbito al que afecta el convenio[250]. Por último, nada obsta para que puedan incluirse dos criterios de adopción, de modo que de no alcanzarse el primero, se podría llegar a un acuerdo utilizando el segundo[251].

Una vez agotado este primer paso, en el que lo que se busca en cada banco es adoptar una postura frente al conflicto planteado, a la cual se llega abordando el problema y votándolo favorablemente teniendo en cuenta el régimen de mayorías establecido en el convenio y que acabamos de exponer, han de ponerse en común las posturas de ambas partes para poder conocer la opinión de la comisión paritaria. Paradójicamente, la autonomía negocial sólo hace referencia a este primer estadío en la negociación, aquel en el que se conforma la opinión de cada banco, pero no al segundo, que es en donde verdaderamente puede surgir un problema derivado de la paridad del órgano de administra-

---

247 CC estatal para el sector de las pastas, papel y cartón (BOE 29-10-1998, art. 35); CC estatal para las empresas de publicidad (BOE 2-12-1998, D.A.3ª); Acuerdo sectorial nacional de la Construcción (BOE 24-5-1999, art. 9); CC estatal para el sector de las contratas ferroviarias (BOE 20-10-1999, art. 7); CC de la empresa "Adidas España, S.A." (BOE 6-7-2000, art. 10); CC estatal para el sector industria textil y de la confección (BOE 21-8-2000, D.A.IV); CC estatal para el sector grupo marroquinería (BOE 28-9-2000, art. 74); CC de la empresa "Renfe" (BOE 18-7-2000, art. 22); CC de la empresa "Tetra Pak Hispania, S.A." (BOE 6-6-2000, art. 27); CC estatal para el sector prensa no diaria (BOE 20-9-2001, Disposición Adicional Tercera).

248 "*Para que exista acuerdo se requerirá el voto acorde de un 50% como mínimo de cada una de las dos representaciones*": CC extraestatutario para empresas de mensajería (BOE 29-1-1998, art. 8); "*Los acuerdos se tomarán por mayoría de 4 votos a favor como mínimo*": CC estatal para la actividad del ciclismo profesional (BOE 14-2-1998, art. 7).

249 CC estatal para las empresas organizadoras del juego de bingo (BOE 20-1-1998, art. 71); CC estatal para las industrias de pastas alimenticias (BOE 16-12-1998, art. 47); CC estatal para el sector de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 4-12-1998, art. 47); CC estatal para las empresas de sacrificio, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales (BOE 25-2-1999, Disposición Complementaria Tercera).

250 "*Los acuerdos de la comisión paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la Mesa negociadora*": CC estatal para el sector de la enseñanza y formación no reglada (BOE 12-1-1999, art. 6); "*Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones*": CC estatal para empresas de enseñanza privada (BOE 18-8-1999, art. 9); CC estatal para el sector centros de asistencia y educación infantil (BOE 25-1-2000, art. 6); CC de la empresa "Alianz Seguros y Reaseguros, S.A." (BOE 18-9-2000, art. 6). Este criterio ha encontrado el beneplácito del Tribunal Supremo en la STS 7-6-1999 (A.5585) en la que se admite como el más correcto de cuantos se puedan utilizar.

251 "*Dentro de la comisión paritaria los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple*": CC estatal para los establecimientos financieros de crédito (BOE 22-7-1999, Disposición Adicional 1.4). En un sentido similar ver CC empresa "Grupo de proyectos sociales de gestión, S.A" (BOE 16-3-1999); CC de la empresa "Asociación Aldeas infantiles, SOS España" (BOE 25-10-2000, art. 8); CC de la empresa "Asociación de Hogares para niños privados de ambiente familiar Nuevo Futuro" (BOE 22-3-2001, art. 8).

ción. Este se deriva del hecho de que cada banco cuenta con un solo voto, a favor o en contra de la solución propuesta por la otra parte[252]. Nada ocurre si los bancos llegan a un acuerdo, favorable o no, pero unánime. Pero también hay que tener presente que en el caso de que éste no exista puede provocarse un *impasse* en la resolución del problema al no ponerse de acuerdo las partes. Para resolver este problema es para lo que la reforma de 1994 ha establecido la obligatoriedad de que el convenio colectivo establezca un procedimiento de solución de discrepancias en el seno de la comisión, ya que de no existir el mismo no habría forma de que se llegase a un acuerdo al no existir medio alguno de dirimir el empate ocasionado por las opiniones contrapuestas de las partes.

Como mecanismo para evitar las demoras innecesarias, la autonomía negocial dispone en ocasiones un plazo máximo de emisión de los acuerdos, de manera que no aparezcan demoras innecesarias que obstaculicen la funcionalidad de la comisión paritaria[253]. De todos los acuerdos adoptados y de las vicisitudes que acaecieron en las reuniones, así como de los votos particulares que se quieran emitir en caso de disconformidad con la opinión de la mayoría[254], se levantará un Acta por el Secretario, en el que queden reflejadas todas estas vicisitudes, sirviendo principalmente, de prueba y reflejo de los acuerdos adoptados. Precisamente por ello parece pertinente que sea firmada por todos los asistentes[255] de manera que quede constancia de los votos emitidos, así como de la representatividad de los emisores, sobre todo en los supuestos en los que el convenio exige que se respete la proporcionalidad.

### 8.2. Procedimientos internos de solución de los conflictos ocasionados en el seno de la comisión paritaria

Como hemos apuntado, la reforma del art. 85.3,e) ET por la Ley 11/94 estableció la obligación de que los convenios colectivos dispusiesen como contenido mínimo "la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la comisión paritaria", para el caso de que no llegasen a solventar los conflictos sometidos como consecuencia de posturas enfrentadas e irreconciliables. Con la finalidad de acercar posturas y conseguir, en la medida de lo posible, solucionar el problema.

---

252 "*Cada representación tendrá un voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones*": CC interprovincial de la empresa "Corporación de medios de Murcia,S.A" (BOE 31-3-1999, art. 7).

253 CC de la empresa "Imation Iberia, S.A." (BOE 16-2-1999, art. 34).

254 CC de la empresa "Gedas Iberia, S.A." (BOE 7-7-2000, art. 6); CC de la empresa "Alianz seguros y reaseguros, S.A." (BOE 18-9-2000, art. 6): "*De no producirse acuerdo cada parte podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante*."

255 CC estatal para el sector elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 2-8-2000, art. 61); CC de la empresa "Elcogas, S.A." (BOE 17-10-2000, art. 6); CC de la empresa "Asociación de aldeas infantiles SOS España" (BOE 25-10-2000, art. 8). También exigen el levantamiento de un acta de las deliberaciones y resoluciones, pero no disponen nada sobre la necesidad de que sea firmada: CC de la empresa "Fujitsu Sorbus, S.A." (BOE 25-1-2000, art. 7); CC de la empresa "Musini, S.A." (BOE 21-2-2000, art. 7); Y sólo de los desacuerdos: CC de la empresa "Cía. Avidesa, S.A." (BOE 13-4-2000, art. 9); Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (BOE 19-7-2000, art. 7).

En el supuesto de falta de acuerdo en el seno de la comisión paritaria lo idóneo será que recabara en primer término los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos a fin de posibilitar a un mejor entendimiento del asunto y poder llegar así a una solución sin tener que acudir al procedimiento de resolución interno[256]. En el caso de que, ni aún con los estudios realizados las partes llegasen a un acuerdo, se podrá intentarlo nuevamente, a través de cualquiera de los procedimientos autónomos de solución de conflictos previstos por la negociación colectiva[257] o siguiendo el mecanismo que el propio convenio dispone al efecto. Los convenios colectivos han incluido tanto el compromiso de acudir a la mediación de terceros o al arbitraje, dependiendo de la entidad del asunto a tratar[258], como a uno de ellos como única opción[259]. Pero como también es frecuente que la designación del árbitro sea fuente de conflictos, se prevé que en los supuestos en los que éstos se produzcan por dicha causa se acuda a un sistema de solución de conflictos específico[260].

---

[256] CC sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos (BOE 25-2-98, D.A.2ª); CC seguros, reaseguros, mutuas de accidentes de trabajo (BOE 11-12-1998, art. 22); CC de empresas de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999, art. 85).

[257] ALONSO OLEA, M. / CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 2001, pág. 955.

[258] CC seguros, reaseguros, mutuas de accidentes de trabajo (BOE 11-12-1998, art. 22); art. 85 CC de mediación en seguros privados (BOE 16-3-1999).

[259] Al arbitraje recurren: CC del balonmano profesional (BOE 4-6-1998, art. 6); CC actividad del fútbol profesional (BOE 8-7-1998, art. 6); CC de la empresa "Playa de Madrid, S.A." (BOE 6-6-2000, art. ). A la mediación: CC de la empresa "Mutua de previsión social del personal de Fasa Renault, Mutualidad de Previsión social" (BOE 6-7-2000, art. ); CC estatal para el personal laboral del Consejo General del Poder Judicial (BOE 25-4-2000, art. 4). En este último convenio, el recurso a la mediación es secundario pues lo primero es convocar a la Comisión Negociadora para que solucione la discrepancia y sólo en el caso de no poder hacerlo, designará a un mediador o a varios para ello.

[260] CC estatal para la actividad del ciclismo profesional (BOE 14-1-1998, art. 7).

# CONCLUSIONES

# Conclusiones

## PARTE PRIMERA:

## CONDICIONANTES LEGALES DE LA ADMINISTRACIÓN CONVENCIONAL

- Cambio en el modelo de negociación colectiva. Asistimos a un auge de la administración como consecuencia de la atenuación de los elementos de estabilidad convencional. Las exigencias de que la negociación colectiva sea un instrumento más permeable de regulación de las relaciones laborales, que atienda a las necesidades cambiantes de la sociedad, ha provocado importantes cambios en el sistema de negociación colectiva español, confiriéndole un renovado papel como instrumento de gestión y ordenación flexible de las relaciones laborales, al configurarse como el medio adecuado por el que adaptar las normas legales y convencionales a la realidad económico-social de las empresas en la que se aplican.

- Con ello se permite la renovación y actualización constante de los acuerdos adoptados, formalizados a través de los convenios colectivos, garantizándose con ello su aplicabilidad práctica. La posibilidad de llevar a cabo, en cualquier momento, el replanteamiento de los pactos alcanzados tras un proceso de negociación, sin tener que esperar a que finalice el período de vigencia que se acordó, es garantía su eficacia, en la medida en que, actualizados permanentemente, son aptos para afrontar los cambios que puedan afectar a los compromisos adquiridos en el convenio.

- El papel de la negociación colectiva como gestor flexible de las relaciones laborales se ejerce en distintos ámbitos funcionales. La empresa, el convenio colectivo y el conflicto laboral son las tres parcelas en las que la negociación juega un importante papel, al dotar a los sujetos colectivos de la facultad de autogestionar dichas parcelas:

a) La potenciación de los acuerdos de empresa es un ejemplo claro de

dejación en manos de la autonomía negocial la gestión de aspectos relacionados con la organización empresarial;

b) Los convenios se dotan de instrumentos que permiten hacerlos permeables a los cambios que puedan acontecer durante su vigencia, con el efecto de tenerlos actualizados y operativos. Así, el convenio se autogestiona o se administra mediante el uso de una negociación permanente que se desarrolla a lo largo del período temporal en el que está vigente;

c) La negociación colectiva es el mecanismo puesto al servicio del autogobierno de las controversias que puedan ocasionarse el convenio colectivo por la aplicación e interpretación de los pactos colectivos. Mediante la creación de procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales, incluidos en los convenios colectivos o de ámbitos superiores, la negociación colectiva pone en manos de los propios implicados en la controversia, los mecanismos idóneos para solventarla, impidiendo así que pueda producirse un estancamiento en la aplicación de ciertos acuerdos convencionales por divergencias de difícil resolución en vía judicial.

- El convenio colectivo se ha transformado en un instrumento de regulación y gestión flexible y adaptable a las relaciones de trabajo, a partir de la reforma de 1994. Ya no es un elemento cerrado a los cambios que se puedan ocasionar en la realidad económico-social de las empresas y de las relaciones laborales que se desarrollan en ellas, sino que se configura como un medio de regulación menos rígido, más permeable a las circunstancias específicas del ámbito en el que se aplica y de fácil adaptación ante los cambios que puedan influir en lo pactado. Se habilita así, como un medio idóneo de gestión de personal, sobre todo a nivel empresarial.

- Para que el convenio colectivo pueda desempeñar esta labor, debe estar dotado de mecanismos internos que le permitan actualizar sus contenidos, haciéndolos coincidir con las necesidades del ámbito en el que se aplica, o adaptarlos a todas aquellas circunstancias que de algún modo incidan en el texto de lo pactado (cambios en la legislación). La autogestión de los pactos convencionales es el instrumento necesario para dotar de flexibilidad al convenio. A través de ella los sujetos colectivos se garantizan la adaptabilidad permanente de lo negociado, y, lo que es más importante, que sean ellos mismos los que replanteen los términos de lo convenido inicialmente.

- La firma del convenio ya no es, por tanto, el momento de fijación definitiva de las condiciones laborales que deberán regir durante el plazo estipulado, sino que pueden replantearse durante la vida del convenio para actualizarlas o hacerlas coincidir con nuevas circunstancias que inciden sobre ellas.

- La reforma de 1994 introdujo elementos de quiebra en la estabilidad convencional con el objetivo de que el convenio colectivo pudiera ser un instrumento

de gestión flexible de las relaciones de trabajo. La quiebra en la estabilidad convencional permite alterar los pactos sin necesidad de esperar a la finalización de su período de vigencia. La opción legal anterior a la reforma abogaba por la intangibilidad de los contenidos convencionales, como garantía de la estabilidad del convenio durante su vigencia. Se apuesta por un convenio más dinámico, abierto a la negociación siempre que se alteren las circunstancias presentes en el momento de su firma, con la consecuencia irremediable de asistir a la pérdida del carácter del convenio colectivo como norma imperativa y de su papel tradicional.

- Los instrumentos legales que permiten hablar de una quiebra en la estabilidad convencional son las modificaciones introducidas en las normas sobre concurrencia, la posibilidad de modificar las condiciones laborales pactadas en el convenio sin necesidad de denunciarlo, la modulación de la aplicación del principio *pacta sunt servanda* y del deber de paz laboral.

- La idea clave de esta reforma fue la "adaptabilidad", entendiendo por tal, la adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de ésta, como a los cambios del mercado en el que opera.

- El objetivo de reforzar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva se instrumentó a través de diversas medidas:

> a) Se dotó de una mayor adecuación de los convenios colectivos a las condiciones existentes en el momento de su aplicación, lo cual se instrumentó alterando la tradicional permanencia en el tiempo de los convenios mediante el aumento del poder de disposición sobre lo pactado por parte de los convenios posteriores (arts. 82.4 y 86.4 ET).
>
> b) Se permitió una mayor adecuación de lo pactado a las necesidades y especialidades de los ámbitos en los que se aplicaba, a través de la descentralización negocial (arts. 84, 82.3 y 41.2 ET).

- Las exigencias de adaptabilidad también tuvieron resultados visibles sobre la relación que el convenio colectivo mantiene con el contrato de trabajo: a) No ha existido alteración del sistema de fuentes del art. 3 ET; b) Pero sí existe una relajación en la relación de prevalencia que el convenio mantiene respecto del contrato. Las tradicionales manifestaciones de la imperatividad convencional, como son la automaticidad en la aplicación del convenio sin necesidad de que se incluyan sus cláusulas en el contrato, así como helecho de que el contenido del convenio es indisponible por pactos individuales, ya no pueden entenderse de forma tan simplista, sino que este esquema se ha complicado.

- Asistimos en la actualidad a una "individualización de las relaciones de trabajo", lo cual tiende a desvirtuar la tradicional imperatividad del convenio colectivo. Esto viene a significar un redescubrimiento del individuo que aspira a sus-

tituir la voluntad colectiva por la voluntad individual. Con este empuje de la autonomía individual se persigue una recuperación de áreas de influencia, incluso invadiendo parcelas ocupadas por la autonomía colectiva. No obstante, el convenio colectivo sigue siendo el instrumento habilitado por el legislador para establecer un suelo mínimo y uniforme de condiciones de trabajo, dejándose al pacto individual la función de establecer en favor del trabajador individual condiciones más favorables.

- Todo este cúmulo de factores influyen en el papel ha desempeñar por el convenio en la regulación de las relaciones laborales, especialmente en su fase de aplicación. Asistimos actualmente a una revaloración de la administración convencional, recuperándose los mecanismos que puedan ser útiles para responder a las exigencias de gobernabilidad de las relaciones colectivas. Este interés por la autogestión del convenio se explica en un momento como el actual en el cual en el que se demanda la flexibilidad y la adaptabilidad de los contenidos pactados a la realidad, no del momento en el que se firmaron, sino la presente en el momento de ser aplicados.

# PARTE SEGUNDA

# RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

## CAPÍTULO I. Delimitación de la administración convencional

- La negociación colectiva no se agota con la estipulación del convenio, sino que tiene confirmación en una fase ulterior, desarrollada durante la vigencia de éste, que tienen como objetivo dar ejecución, desarrollar efectos prácticos en el ámbito de las relaciones laborales que afectan a los incluidos en su ámbito. La relevancia otorgada por los ordenamientos jurídicos a la fase de administración del convenio depende de las estructuras, contenidos y contexto en el que se desarrolle la concertación colectiva.

- El sistema español ha sido considerado tradicionalmente como estático, caracterizado por que las fases de negociación y administración estaban orgánica y funcionalmente separadas. No obstante, nuestro actual modelo de negociación colectiva, se acerca más al modelo dinámico, al producirse una revalorización de la facultad de renegociar o replantear los pactos durante la vigencia del convenio, con el objetivo de gestionarlo, eliminando los obstáculos que impidan su aplicabilidad.

- Necesidad negociación durante vigencia con el objetivo de que se gestione, eliminando los obstáculos que impidan su aplicabilidad: La fase de administra-

ción se hace necesaria dado que la entrada en vigor del convenio provoca conflictos originados porque el texto puede resultar oscuro, ambiguo o excesivamente amplio, o porque las circunstancias que se tuvieron en cuenta en el momento de su firma han evolucionado con el tiempo. Para paliar estos inconvenientes, la autonomía colectiva crea en el propio convenio procedimientos y órganos que tendrán como misión gestionarlo y, por tanto, serán los encargados de resolverlos.

- La administración: es la actividad negocial que permite gestionar los contenidos convencionales durante su vigencia para evitar su inoperatividad, ya sea eliminando los conflictos que puedan derivarse de su contenido o actualizando la voluntad colectiva expresada en él.

- Concepto negociación-regulación, negociación-administración: La disponibilidad de los contenidos convencionales se lleva a cabo de dos formas diferentes y complementarias: a través de la regulación de nuevas condiciones laborales y la gestión de las ya convenidas.

> a) Negociación-regulación: la comisión negociadora, a través de pactos de disponibilidad incluidos en el convenio, concreta su opción de llevar a cabo alteraciones del texto de lo pactado sin necesidad de que se produzca la denuncia del convenio. El objetivo de estos pactos es el de eliminar la inmutabilidad de determinados contenidos y hacerlos adaptables a los cambios que puedan incidir en la regulación.
>
> b) Negociación-administración: la disponibilidad de lo regulado también se lleva a cabo mediante la inclusión de compromisos de gestión, mediante los cuales los sujetos colectivos delegan en órganos de gestión la facultad de solucionar los posibles conflictos de interpretación y aplicación que surjan a lo largo de toda la vigencia de lo pactado o se comprometen a utilizar procedimientos autónomos de solución de conflictos creados por la propia autonomía colectiva, en el propio convenio o en ámbitos superiores.

- Ambas actuaciones pueden desarrollarse en el marco de la administración convencional. En ocasiones, la actualización necesitará una nueva negociación y posterior concreción de un nuevo pacto convencional que contenga las nuevas condiciones laborales, produciéndose así una novedosa regulación realizada durante la vigencia del convenio, la cual debe llevarse a cabo con ciertos límites: ha de existir un compromiso convencional específico que legitime esta actuación, y cumplirse con el objetivo de contribuir a una mejora en la gestión de los acuerdos convencionales.

- Sujetos legitimados: Al ser la facultad de administración una consecuencia de los pactos comprendidos en el convenio sólo le está permitida a los sujetos que lo firmaron o se adhirieron con posterioridad a él. Quienes no asumen los compromisos y objetivos subyacentes a la creación del convenio, no resultan obligados a desarrollan actividades que incidan en la administración de los conte-

nidos en los que se concretan dichos compromisos. En consecuencia, tampoco tienen derecho a acceder a ninguna de las comisiones que el convenio pueda crear para facilitar la labor de gestión o adaptación de sus pactos.

- Especialidades en la administración según el tipo de convenio a gestionar: La administración de los convenios no es una actividad que pueda entenderse uniforme respeto de todos ellos, sino que presenta singularidades según el tipo de convenio a gestionar. Especial interés merecen las actividades de adaptación y gestión respecto de los extendidos y de los convenios por adhesión:

a) La ejecución del convenio colectivo extendido: problemática:

a.1.) Posible aplicabilidad de los compromisos de gestión y adaptación a sujetos que no negociaron el convenio: ¿Debe entenderse que el convenio se extiende en su totalidad, de manera que se les aplican los compromisos de administración de los pactos contenidos a él a sujetos que no los negociaron? La respuesta a este interrogante no puede ser general, eliminando de manera absoluta la extensión de las cláusulas obligacionales que contengan compromisos de gestión o adaptación de contenidos, sino que debe analizarse por la Autoridad Laboral hasta qué punto su extensión puede resultar perjudicial para los sujetos a los que resulta aplicable el convenio colectivo. Sólo si se constata razonablemente que los órganos o procedimientos creados en éste con el objetivo de coadyuvar a su administración resultan inadecuados para ser aplicados se podrá admitir su exclusión del convenio a extender.

a.2) Especiales dificultades plantea la extensión de los compromisos de paz y de los compromisos generadores de órganos de administración (v.gr. comisión paritaria). Respecto de los primeros, debe entenderse inadmisible la extensión de los mismos a otros ámbitos convencionales. En la medida en que la estipulación de cláusulas de paz supone la eliminación del ejercicio del derecho de huelga, ello debe realizarse a través de los legítimos representantes de los titulares del derecho, que no son, obviamente, los sujetos que negociaron el convenio extendido.

a.3) Extensión de los pactos que institucionalizan comisiones de administración: los inconvenientes se plantean desde un punto de vista orgánico. Son las especiales características compositivas de aquéllas las que dificultan la extensión. En la medida en que estos órganos se entienden como representantes de la comisión negociadora, su composición no guardaría relación con el ámbito en el que el convenio va a ser aplicado por extensión, en el cual, los componentes de la comisión de administración del convenio extendido no son representantes de los trabajadores y empresarios a los que va a

resultar aplicable. A pesar de que no parece razonable eliminar la posibilidad de extender también los pactos de creación y funcionamiento de los órganos de administración, ello debe llevarse a cabo con una limitación: no es posible que formen parte de ella sujetos que representen a la comisión negociadora del convenio extendido, en la medida en que no pueden entenderse como sujetos habilitados para desarrollar funciones de representación como las que se desarrollan en el seno de la comisión de administración, en el ámbito al que el convenio se extiende.

b) La ejecución del convenio colectivo por adhesión: Debe entenderse en todo momento independiente respecto de la que se realice en el convenio al cual se adhirió.

- La administración conjunta de los convenios adherente y adherido plantea problemas de difícil solución, entre los que se encuentran los siguientes:

a) ¿Es un límite intrínseco para la actuación de las comisiones de administración el propio contenido o el ámbito del convenio? En realidad, las cláusulas convencionales que institucionalizan a dichas comisiones sólo pueden entenderse aplicables dentro del ámbito personal, funcional y territorial al que resulta aplicable el convenio al que pertenecen, al formar parte de él. Dado que las cláusulas de gestión y actualización de los contenidos convencionales no resultan de aplicación a los ámbitos que no coinciden con el del convenio que las contiene, no puede admitirse tampoco que cualquier órgano instuticionalizado en el convenio adherente pueda desarrollar sus funciones más allá de su ámbito de aplicación.

b) ¿Pueden los negociadores del convenio adherente formar parte de las comisiones de administración que ejercen sus funciones en el ámbito adherido? Ello no es posible, dado la naturaleza de convenio independiente que ostenta el acuerdo de adhesión, lo que significa que será los firmantes de éste los estarán representados en las comisiones de administración.

c) Dudosa posibilidad de inaplicar el contenido mínimo del art. 85.2 ET de tal manera que se permita que el acuerdo de adhesión no establezca una comisión paritaria.

d) Disociación de vigencia entre convenio adherente y adherido: ¿la decisión de prorrogar el convenio adherente tiene efectos similares sobre el convenio adherido? Obviamente no, en la medida en que ambos convenios colectivos son independientes, sus vicisitudes también discurren por terrenos separados. Ello provocará la posibilidad de que, denunciado el convenio adherente, pueda seguir funcionando la comisión paritaria que actúa en ese ámbito, a pesar de que la institucionalizada en aquél haya sido sustituida por otra.

- Los negociadores del acuerdo de adhesión pueden adoptar compromisos de administración que no se encuentren contenidos en el convenio adherente que tengan en cuenta las especialidades del ámbito adherido, y declarar aplicable en él las comisiones fijadas en el convenio adherente.

- Problemas que el acuerdo de adhesión provoca en la unidad objeto de adhesión respecto de la comisión de administración:

a) Si el acuerdo de adhesión constituye una comisión de administración propia: no se produciría ningún tipo de efecto que no sea voluntariamente asumido por los adherentes o por la comisión de administración que los representa.

b) Si el acuerdo de adhesión no contiene una comisión propia, sino una remisión cualificada al convenido adherente: la remisión ha de entenderse viable, pero no así la correspondencia en la composición de las comisiones que han de funcionar en el ámbito adherente y en el adherido. En el caso de que en el acuerdo de adhesión no se cree un órgano de administración propio habrá de entenderse que admite la aplicación de la que contiene el convenio objeto de adhesión. Pero ello no significa que deba estar formada por los mismos sujetos. El órgano de administración del convenio adherido lo conforman representantes de la comisión que negoció el acuerdo de adhesión, porque éste es similar a un convenio y aquéllos deben equiparse a una comisión negociadora. Como representantes de los trabajadores que son, deben formar parte de los órganos de representación instituidos por el convenio, independientemente de que no formaran parte de la comisión que lo negoció. En la medida en que optaron por su aplicación ha de entenderse como si lo hubieran hecho, a los efectos de conformar los órganos de gestión.

## CAPÍTULO II. Contenidos materiales de la administración

- El paso del tiempo incide sobre la regulación convencional impidiendo que despliegue los efectos deseados por los negociadores y firmantes. Para paliarlo, se formalizan en los convenios colectivos compromisos tendentes a evitar los conflictos entre el tiempo y la aplicación que impidan la aplicabilidad práctica de sus contenidos.

- Los contenidos de las facultades de gestión que los negociadores se reservan para desarrollar durante la vida del convenio vendrán determinados por las necesidades de cada ámbito negocial, en función de los compromisos acordados y de los conflictos que se prevean como posibles.

- Los elementos que configuran la gestión del convenio son variados:

a) Compromisos de actualización o adaptación de los contenidos sin necesidad de esperar a la denuncia y nueva negociación del convenio;

b) Compromisos de prevención del conflicto, a través, fundamentalmente, de la institucionalización de cláusulas de paz;

c) Compromisos para la realización efectiva de los pactos convencionales, a través de la interpretación, aplicación y vigilancia de su cumplimiento; d) Compromisos para alcanzar el cumplimiento de lo convenido a través de la solución de los conflictos que puedan obstaculizar su aplicabilidad.

## SUBCAPÍTULO PRIMERO. LA REVISIÓN O ADAPTACIÓN DE LOS CONTENIDOS CONVENCIONALES

### SECCIÓN PRIMERA: La delimitación jurídica de la revisión

#### 1.- Concepto de revisión como acto de cambio de contenido del convenio y tipología

- Revisión: Conjunto de actos desarrollados por los firmantes del convenio con el objetivo de replantear sus términos, a fin de adaptarlo a las circunstancias que se producen durante su vigencia.

- Existe una posibilidad real de llevar a cabo una revisión parcial del contenido convencional. A tal efecto, la autonomía colectiva introduce en los convenios colectivos compromisos en este sentido que permiten actualizarlo cuando el paso del tiempo y el acaecimiento de ciertos acontecimientos exijan su replanteamiento.

- La revisión es una forma de replantear el texto del convenio con el objetivo de amoldarlo a las circunstancias que han podido influir en las materias reguladas en él durante su vigencia. No es una novación de los pactos convencionales, en la medida en que no existe intención de eliminar su contenido, sino de actualizarlos para hacerlos útiles en su función de regular condiciones de trabajo.

- Tras la revisión el convenio continúa en vigor, produciéndose una alteración de sus términos sin necesidad a que exista previa denuncia ni a esperar a que se reúna una nueva comisión negociadora.

- El derecho a revisar los pactos convencionales deriva de la legitimación que poseen los sujetos colectivos que negociaron y firmaron el convenio para crear pactos que les permitan autogestionar el contenido de los compromisos asumidos.

- Los acontecimientos que pueden provocar la revisión pueden haberse previsto o no en el curso de la negociación del convenio, pudiendo por ello, haberse plasmado en él, o no, como causas que den lugar al replanteamiento. Ambas posibilidades presentan consecuencias diferentes.

- Que la revisión haya sido prevista y programada en el convenio, puede deberse a que unos temas son más susceptibles que otros a la hora de exigir su adaptación permanente, como pueden ser los de índole económica (v.gr. salario) o los que traen causa de elementos de orden tecnológico o productivo (v.gr. clasificación profesional), o puede ser una consecuencia de la agilidad negocial de los sujetos colectivos, que son capaces de prever que en determinadas circunstancias la revisión se hará necesaria (v.gr. supuesto de declaración de ilegalidad de una cláusula convencional).

## 2.- Las condiciones de derecho de revisión:

**2.1.- *Requisitos*:** La revisión debe ceñirse a los límites que le marca la ley o el convenio colectivo en el que se regula esta posibilidad.

- No existe regulación legal general sobre el derecho de revisión en nuestro ordenamiento jurídico, sino tan solo parcial, respecto de la posibilidad de replantear el contenido de ciertas condiciones laborales por necesidades empresariales (arts. 41 y 82.3 ET). La escasez legal en torno al derecho de revisión convencional determina que será la autonomía colectiva, a través de los convenios, la que desarrollará el régimen jurídico de esta facultad.

- La dualidad de orígenes, legal y convencional, de los que puede proceder el derecho a replantear los compromisos convencionales, determina los requisitos a tener en cuenta por los legitimados para realizar esta facultad:

> a) Respecto de las revisiones permitidas legalmente, deberán ceñirse a los parámetros fijados por la norma en cuanto a las condiciones laborales que es posible actualizar o replantear, el momento en el que es posible y el procedimiento a seguir.
>
> b) Respecto de las revisiones permitidas por la vía convencional, los sujetos legitimados para realizarlas deberán ceñirse a los parámetros establecidos por los negociadores sobre las materias susceptibles de revisión, el órgano competente para llevarla a cabo y el tiempo en el que se permite la realización de la facultad de replantear el contenido convencional.

- Especial problemática se plantea en el supuesto de que el convenio colectivo haya establecido una posibilidad genérica de revisar el convenio. En estos casos, cuando el compromiso carece de concreción respecto de los requisitos (condiciones laborales a actualizar, órgano encargado,…) nos encontramos ante una novación convencional. La revisión no será entonces una actuación englobable

en el concepto de administración convencional, siendo necesario la constitución de una nueva comisión negociadora, al objeto de proceder a la renegociación de la materia necesitada de actualización.

- La revisión puede exigir actividades de regulación, pero no por ello se excluye de las labores de administración. La adaptación puede exigir en ocasiones la fijación de un nuevo contenido de la cláusula que se pretende actualizar. La clave para permitir esta posibilidad se encuentra en el acto de delegación, en virtud del cual la comisión negociadora delegó en unos concretos sujetos u órganos la facultad de revisar, regulando si era preciso, los compromisos asumidos por ella en el convenio.

- Si los requisitos legales o convencionales exigidos para llevar a cabo la revisión no se cumplen, ésta se entenderá nula y no tendrá efectos sobre los sujetos a los que resulta aplicable el convenio.

*2.2.- Legitimados*: cuando la revisión convencional tenga como objetivo la alteración de materias reguladas en el convenio, adaptándolas mínimamente o dotándolas de nuevos contenidos más acordes con la realidad del momento en el que pretender se aplicadas, la revisión, como actividad integrante de la administración convencional, deberá ser realizada por los sujetos firmantes del convenio, a través de nuevos contactos entre ellos, o mediante órganos o comisiones a los que se delegue en el convenio esta facultad.

- En el desarrollo de la actividad revisora se deben cumplir dos requisitos:

> a) Los legitimados para realizar la revisión se han de ceñir a los parámetros establecidos por el convenio y que se concretan en la cláusula que sirve de apoyo y permite la actualización.
>
> b) La revisión debe realizarse única y exclusivamente por los firmantes del convenio, porque al ser ésta una actividad de administración, sólo pueden ejercitarla los sujetos que se encuentran vinculados por los compromisos plasmados en el convenio.

2.3.- *El ejercicio del derecho de revisión:* el principio que rige en el ejercicio del derecho de revisión es la autonomía de la voluntad, al carecer nuestro ordenamiento de directrices legales en este sentido.

- La configuración de la posibilidad de actualizar el contenido convencional como un derecho y no como una mera facultad, determina que la apertura del proceso revisor no puede quedar al arbitrio de una de las partes, sino que debe ser entendida como una obligación a cumplir por todos los sujetos vinculados por el compromiso de permitir la revisión cuando acontezcan las circunstancias previstas en el convenio.

- La apertura del proceso revisor puede ser exigida por una parte a la otra, en atención a que existe un compromiso entre ambas, pactado en el convenio, que las obliga.

-El desarrollo del proceso revisor estará marcado por los mismos principios que se encuentran presentes en el proceso de negociación convencional, particularmente, el de buena fe.

### 3.- Las restricciones al ejercicio del derecho de revisión

- El derecho de revisión no es un derecho incondicional, sino que se encuentra limitado por la trascendencia de las transformaciones acontecidas durante la vigencia del convenio y por los pactos de inmutabilidad que pudieran haberse concertado en éste:

a) El primer límite al que se enfrenta el derecho de revisión es la necesidad de que se produzca una alteración de una entidad suficiente en la condición laboral que se pretende actualizar o replantear, de manera que se permita adaptar su contenido y hacerla aplicable teniendo en cuenta las nuevas circunstancias. Incluso la interpretación de una cláusula convencional puede dar lugar a una revisión de su contenido. Con la exégesis, el cambio exigido en toda revisión se produce, aunque esté limitado a la forma y no al fondo de la materia, al alterarse el contenido del artículo interpretado (normalmente dándole una nueva redacción) con la finalidad de permitir su operatividad práctica.

b) El segundo límite, lo determinan los pactos de inmutabilidad concertados por la autonomía colectiva y plasmados en el propio convenio. A través de ellos, los sujetos colectivos regulan su intención de excluir la revisión de determinados compromisos convencionales para cerciorarse de que permanecerán inmutables durante todo el período de vigencia del convenio o durante el período que estimen conveniente.

### 4.- La posibilidad de una revisión parcial

- Es posible realizar una revisión parcial, como una más de las actividades de administración convencional que pueden realizar los sujetos colectivos que firmaron o se adhirieron al convenio.

- La problemática de la revisión parcial no gira en torno a su viabilidad, sino respecto de la posibilidad de que el acuerdo de revisión parcial sea suscrito por organizaciones empresariales o sindicales no firmantes del acuerdo colectivo originario. Al insertarse dicho acuerdo en el convenio colectivo, sería tanto como suscribir parcialmente éste, lo cual plantea, a su vez, importantes problemas con respecto a los mecanismos de aplicación y ejecución previstos en el

convenio para su administración total. Estas cuestiones pueden ser resueltas en el sentido siguiente:

a) las organizaciones que aceptan parcialmente el convenio, a través de la suscripción de los contenidos incluidos en el acuerdo de revisión, tienen derecho a formar parte de los órganos o comisiones de administración instauradas en el convenio colectivo en el cual se inserta el acuerdo, aún cuando éste no se haya aceptado en su totalidad.

b) solamente podrán formar parte de los órganos de administración cuando traten cuestiones relativas a la parte del convenio que ha sido aceptada por la organización suscriptora del acuerdo de revisión, desarrollando, por tanto, una "administración parcial".

c) la existencia de un derecho a la "administración parcial" que ostenta la organización empresarial o sindical suscriptora parcial determina que la composición del órgano de administración deba ser alterada para dar entrada a los sujetos que la representen. Se crea así una gran inestabilidad, al existir dos órganos de administración que actúan respecto de un mismo convenio:

1) Uno que desempeñaría funciones de gestión y actualización respecto del contenido del convenio colectivo originario, formada por los representantes de los integrantes de la comisión negociadora.

2) Y otro, que realizaría las mismas funciones pero sólo respecto del contenido del acuerdo de revisión que es lo que únicamente ha suscrito la organización empresarial o sindical suscriptora parcial. Esta segundo órgano estaría constituido por todos los representantes de los sujetos que conformaron la comisión negociadora más los que representan a aquélla.

### 5.- La negociación del acuerdo de revisión. Su aprobación

- La negociación del acuerdo de revisión no plantea problemas más allá de los derivados de su suscripción por más de una organización de las firmantes del convenio, pero no por todas.

- Las cuestiones que se derivan de esta posibilidad pueden sintetizarse en las siguientes afirmaciones: ¿Es posible modificar el convenio colectivo por la voluntad de varias de las partes signatarias pero no por todas?: existen dos posibles soluciones:

1) Admitir que es necesario que se suscriba el acuerdo de revisión por todos los sujetos que firmaron o se adhirieron al convenio, con las consecuencias de que no existiría derecho de oposición por parte de quie-

nes no lo firmaron o no se adhirieron y que el acuerdo de revisión tendría la misma eficacia general que la de un convenio colectivo.

2) Entender que es posible un acuerdo suscrito sólo por algunos de los sujetos firmantes o adherentes del convenio, con las consecuencias de que será necesario habilitar algún derecho de oposición por parte del resto de las organizaciones signatarias que no suscribieron el acuerdo de revisión y de que éste tendrá eficacia obligacional.

Nosotros abogamos por la segunda de las soluciones: Hemos admitido la posibilidad de que las revisiones parciales del convenio sean suscritas por algunas de las organizaciones sindicales o empresariales firmantes del mismo, por lo que, en la misma línea, no creemos necesario que el acuerdo de revisión deba ser suscrito por todos los sujetos firmantes o adherentes del convenio, a no ser que la Ley lo exija (v.gr.acuerdo de descuelgue). Esta opción determina dos consecuencias:

Primera: La eficacia del acuerdo de revisión dependerá de quienes lo suscriban:

a) Si lo hacen todas las organizaciones suscriptoras del convenio: tendrá la misma eficacia que éste.

b) Si lo suscriben sólo algunas, el acuerdo de revisión tendrá naturaleza de pacto colectivo obligacional.

Segunda: No se hace necesario habilitar un derecho de oposición para el resto de las organizaciones signatarias que no suscribieron el acuerdo de revisión, en la medida en que éste no sustituye al convenio, ni les resulta de aplicación, dada su eficacia obligacional. La inoponibilidad del citado acuerdo a los no suscriptores determina que las empresas y trabajadores incluidos en las organizaciones que no lo han firmado no podrán invocar disposiciones más favorables del acuerdo de revisión, ni entenderse afectados por las disminuciones de regulación que pudieran contener.

### 5.1.- *Actuaciones de las organizaciones no signatarias del acuerdo de revisión:*

a) Suscrito el acuerdo de revisión por alguna de las organizaciones firmantes o adherentes del convenio original ¿puede el resto de las organizaciones aducir algún tipo de derecho que les permita actualizar su contenido o revisarlo?: no, sólo los suscriptores del acuerdo de revisión podrán gestionarlo, alterando su contenido si ello es necesario ante el cambio de circunstancias, siempre sin excederse de los parámetros fijados en el propio acuerdo o en el convenio original.

b) Las organizaciones nos signatarias del acuerdo de revisión ¿pueden continuar

formando parte de las comisiones que lo administran? A pesar de que el acuerdo sólo obliga a ciertos sujetos y que la regla es que sólo administran quienes suscriben los acuerdos, en este caso, no creemos que sea necesario crear otro órgano de administración aparte. Sólo deberá tenerse en cuenta que no podrán formar parte de él, en las sesiones en las que se traten asuntos relacionados con el acuerdo de revisión, los vocales que representen a las organizaciones que no lo suscribieron, o, si estuvieran presentes, deberán abstenerse de emitir cualquier opinión sobre la materia.

## 6.- Los efectos del acuerdo de revisión

- El acuerdo de revisión produce un replanteamiento de los contenidos fijados en el convenio, normalmente con nueva redacción de la cláusula revisada y distinta eficacia según las organizaciones que lo suscriba:

a) Revisión firmada por todas las organizaciones suscriptoras del convenio colectivo: 1) se integra como parte del mismo; 2) la actualización es efectiva para todos.

b) Revisión suscrita por algunas de las organizaciones suscriptoras del convenio:

1. No se integra como parte del convenio, sino como cláusula obligacional aparte;

2. No tendrá fuerza para obligar a los empresarios o trabajadores miembros de las organizaciones no firmantes del acuerdo de revisión;

3. Sólo se reconoce la aplicación del contenido del acuerdo de revisión a los suscriptores del mismo y a sus representados.

### 6.1.- *La posible oponibilidad de los derechos adquiridos a las exigencias de adaptación del convenio*

- El amplio margen de disponibilidad que ostentan los sujetos colectivos a la hora de llevar a cabo la revisión convencional determina la posibilidad de que el contenido de la nueva cláusula, ya revisada, contenga aspectos menos favorables que la anterior, a la que deroga. La anulación de ventajas otorgadas por la cláusula convencional que se revisa puede ser entendida por los trabajadores como un ataque a las ventajas ya adquiridas vía convenio colectivo.

- En nuestro ordenamiento no resulta aplicable el principio de irreversibilidad del sistema normativo anterior, por lo que caben convenios colectivos regresivos. Las disposiciones pactadas y los derechos que dimanan de ellas no son inmodificables hacia el futuro.

- El entendimiento del contenido convencional como reversible y los amplios márgenes de disponibilidad con los que cuenta la autonomía negocial determinan que sea posible afirmar la viabilidad de que los acuerdos de revisión puedan disponer de las ventajas contenidas en las cláusulas objeto de actualización o replanteamiento que venían formando parte del convenio colectivo.

- Los acuerdos de revisión que por exigencias de la adaptación contengan reglas menos favorables que las que se derivaban de la cláusula original no vulneran el principio de indisponibilidad de derechos del art. 3.5 ET, dado que este artículo contiene una prohibición dirigida a los sujetos individuales y no colectivos.

- Excepciones a la disponibilidad de ventajas reguladas en el convenio:

a) Que se concrete en el convenio o en el acuerdo de revisión la indisposición de ciertos derechos reconocidos en el convenio, a través de cláusulas expresas por las que se elimina la posibilidad de reducir o eliminar las ventajas reconocidas en la cláusula objeto de revisión (pactos de inmutabilidad).

b) Que se incluya en el acuerdo de revisión un compromiso de no disposición, en virtud del cual, los sujetos colectivos se comprometen a mantener los derechos y ventajas que la cláusula revisada atribuía a los trabajadores y empresarios. La revisión no supondría, así, una eliminación de los efectos jurídicos derivados de la cláusula original.

- Límites a la indisponibilidad de derechos contenidos en el convenio colectivo: se sitúan en dos frentes:

a) El juego del art. 9.3 CE;

b) Derechos legales indisponibles atribuidos por normas legales inderogables.

## SECCIÓN SEGUNDA: Instrumentos negociales que permiten gestionar el convenio

### 1.- Tipificación de los acuerdos que inciden sobre el contenido convencional

- La administración del convenio colectivo se lleva a cabo a través de variados instrumentos negociales, englobables todos ellos en el concepto "acuerdo colectivo", de naturaleza y eficacia sensiblemente distinta de la del convenio colectivo estatutario. Su objeto es siempre un acuerdo de contenido parcial, que no afecta a la totalidad de lo regulado, sino sólo a la materia que se encuentra necesitada de adaptación o interpretación.

- La virtualidad del acuerdo colectivo para administrar el convenio deriva de la notable amplitud que los caracteriza, pero debe tenerse presente que no todos ellos serán aptos para realizar esta labor, sino que deberán reunir ciertas características derivadas de la función que vayan a desempeñar en la aplicabilidad de los contenidos pactados y en su eficacia.

- Los acuerdos colectivos pueden situarse a distinto nivel, sectorial o empresarial, y pueden tener regulación legal, convencional o ser espontáneos. Pero todos ellos tienen en común su naturaleza contractual y su finalidad gestora.

- Los acuerdos colectivos que inciden sobre el contenido convencional son de tres tipos: a) acuerdos de adaptación de condiciones de trabajo; b) acuerdos de desarrollo del convenio o de complementariedad; c) acuerdos de pacificación y resolución de conflictos.

## SUBCAPÍTULO SEGUNDO. DELIMITACIÓN JURÍDICA DE LA ADMINISTRACIÓN CONVENCIONAL

### SECCIÓN PRIMERA: Las adaptaciones previstas en el momento de elaboración del convenio

- El convenio colectivo puede regular cláusulas que permitan el replanteamiento de los contenidos convencionales durante su vigencia de contenido tan variado como previsibles sean las circunstancias que afectarán a la aplicabilidad práctica de las condiciones labores pactadas.

- Funciones: con este tipo de cláusulas permisivas de la adaptación convencional se logra:

a) Que los contenidos convencionales no sucumban a los avatares del tiempo, sino que puedan ser adaptados permanentemente. Con ello se consigue evitar que el acontecimiento de situaciones sobrevenidas los haga inviables en la práctica.

b) Que lo regulado pueda ser adaptado a las especialidades de los ámbitos en los que resultará aplicable, especialmente en el ámbito empresarial.

- Tipología: Las más frecuentes son las cláusulas que permiten la realización de revisiones salariales y las que dejan el desarrollo de lo convenido para un momento posterior a la firma del convenio:

a) Cláusulas que permiten la revisión salarial: su función es impedir que la plasmación en el convenio de contenidos salariales o cualesquiera otros económicos sujetos a variación constante, pueda provocar un des-

fase entre la realidad que se pretendió abordar con ellos en el momento de su concreción y la realidad vigente en el de su aplicación, teniendo presente que se trata de unas condiciones laborales que se caracterizan por su modificación constante.

Los convenios colectivos regulan dos tipos distintos de cláusulas de revisión salarial o de otros elementos económicos:

1) *Cláusulas de revisión automática:* a través de ellas se permite la adaptación de los contenidos salariales o de cualquier otro contenido económico siguiendo los criterios previamente establecidos en la cláusula que permite la revisión.

2) *Cláusulas de revisión negociada*: a través de ellas se permite que la revisión de los conceptos económicos se realice mediante una nueva negociación entre las partes.

b) Las cláusulas de redacción provisional o de desarrollo de lo convenido: a través de ellas, los sujetos colectivos se comprometen a completar el contenido de determinadas materias una vez vigente el convenio. Son un instrumento que se utiliza como mecanismo para evitar que la aparición de impasses negociales respecto de la concertación de ciertas materias pueda provocar una demora en la firma del convenio.

Su permisividad se fundamenta en la delegación que el convenio desarrolla cuando pospone la regulación de una materia a un momento posterior a su firma, por lo que es exigencia inexcusable la existencia de una cláusula expresa en el convenio en este sentido.

La consecuencia de la negociación permitida por el convenio determina una nueva regulación, que no se encuentra presente en el texto convencional original, pero que deberá entenderse incluido en él como si hubiera sido negociado en el origen.

- No puede predicarse la equiparación jurídica de todos los acuerdos de adaptación. La especialidad que se predica de ellos, fruto de de las circunstancias que los hacen posible y de las distintas finalidades que persiguen, abogan por la diferenciación respecto de su régimen jurídico, tanto en lo que se refiere a su regulación como al momento de su utilización. Pero sí abogamos por una regulación legal de mínimos que abarque temas de legitimidad negocial y vinculabilidad de los acuerdos, que eliminen las incertidumbres características de su régimen jurídico.

**SECCIÓN SEGUNDA: Las adaptaciones imprevistas en el transcurso de la aplicación del convenio**

- El contenido convencional puede verse afectado por cambios en las circunstancias existentes en el momento de su concreción pero que, a diferencia de los que se han analizado anteriormente, no han sido previstos por los negociadores y, por lo tanto, no han sido delimitados en el convenio o, al menos, no directamente.

- La LET regula parcamente esta posibilidad, delimitando sólo alguno de estos supuestos, como es el caso de la necesidad de adaptar determinados contenidos a las necesidades de las empresas, vía arts. 41 y 82.3 ET. Pero existen otras muchas situaciones que dan lugar a la necesidad de adaptar el contenido convencional con la finalidad unívoca de todos ellos de contribuir a hacerlo aplicable a pesar de los cambios que puedan haber incidido en él.

- **TIPOLOGÍA DE LOS ACUERDOS DE ADAPTACIÓN**:

**1.- Acuerdos de modificación de condiciones de trabajo como consecuencia de las exigencias de la demanda**:

Características:

a) Son susceptibles de alterar las condiciones de trabajo reguladas en un convenio colectivo estatutario, con el objetivo de favorecer su adaptabilidad y su aplicabilidad práctica, cuando la empresa se encuentre amenazada por la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

b) Son un instrumento de gestión convencional, en la medida en que su objetivo es adaptar la materia en cuestión a una realidad que no es la misma que la que existía cuando se concertó.

c) Son reguladores, dado que fijan las condiciones de trabajo que han de regir en lugar de las que han sido modificadas, pudiendo incidir de distinta forma en el convenio: 1) desplazando a la cláusula que contenía las condiciones laborales modificadas, en la medida en que el acuerdo contenga una regulación detallada de la condición afectada; 2) eliminando la cláusula sin posterior regulación, lo que provocará que la condición laboral será regulada por la norma general o supletoria que rija en su caso.

d) Suponen una ruptura en la intangibilidad del convenio: se abren negociaciones para alterarlo durante su vigencia, las cuales finalizarán con un pacto de regulación que impedirá aplicar parte de su contenido, regulándolo de nuevo.

e) Su contenido está limitado por las materias enunciadas en el art. 41.2 ET, pero nada obsta para que puedan ser ampliadas por la negociación colectiva.

f) A la hora de concertarlos no se tienen por qué reunir los requisitos del Título III ET para negociar y firmar convenios estatutarios para que tengan la virtualidad para alterar el contenido convencional.

g) En cuanto a su vigencia, están unidos al convenio colectivo sobre el que incide su contenido, lo cual no es óbice para que no puedan pactarse acuerdos de modificación de vigencia limitada en el tiempo.

h) Tienen similares garantías respecto de las que se predican para los acuerdos de empresa en general.

### 2.- Acuerdos de descuelgue salarial.

Características:

a) Son otra forma de introducir alteraciones en el texto del convenio, al permitir inaplicar parte del contenido convencional cuando así lo requieran las empresas que se encuentren en situación de crisis, fijando en su lugar otras condiciones salariales más favorables.

b) Su objetivo es el de posibilitar la creación de pactos de adaptación de lo convenido a las necesidades empresariales, circunscritos al régimen salarial.

c) La tipología de los acuerdos que permiten la inaplicación salarial es variada: 1) pueden ser emitidos siguiendo las reglas fijadas en la cláusula de descuelgue; 2) pueden ser adoptados por los representantes de los trabajadores y el empresario cuando falten previsiones en este sentido en el convenio.

d) No tienen por qué regir de forma indefinida para todo el tiempo en el que se mantenga en vigor el convenio supraempresarial. Puede pactarse su vigencia limitada.

e) Como regla general, el acuerdo de descuelgue salarial no ocupa una posición de superioridad respecto del convenio colectivo, en la medida en que los acuerdos dimanan de previsiones convencionales. Sólo cuando éstas no existan puede predicarse su naturaleza prevalente respecto del convenio.

### 3.- Acuerdos de adaptación del contenido convencional a las nuevas regulaciones legislativas y reglamentarias

- Su función es impedir que, ante avances normativos, la regulación convencional devenga ilegal por ir en contra de las nuevas leyes o reglamentos que afecten a condiciones laborales pactadas en el convenio, salvaguardando su aplicabilidad. En cambio, la finalidad que persiguen las cláusulas que permiten adap-

tar los contenidos pactados a la firma de convenios de ámbito superior no es la eliminación de la posible nulidad de los pactos, porque el art. 84.1 ET elimina esta posibilidad, sino hacer que el convenio contenga pactos acordes con la realidad negocial, que puede haber cambiado para mejor después de su firma. La adaptación ha de realizarse de manera automática para ser entendida como integrante de las actividades de gestión del convenio.

- La adaptación se lleva a cabo a través de una nueva regulación para hacerla más acorde con las normas vigentes. Esta debe hacerse, por los sujetos colectivos y órganos de administración habilitados al efecto, teniendo en cuenta las instrucciones fijadas en la cláusula que permite la adaptación.

- En ningún caso, el acuerdo de adaptación podrá incluir ningún pacto complementario a la nueva regulación que no estuviera presente en la redacción originaria de la cláusula adaptada. Cuando la adaptación resulte de tal envergadura que sea necesario una nueva regulación, el compromiso de revisión debe entenderse como una invitación a la renegociación de las cláusulas que resulten afectadas por las nuevas normas.

- También puede pactarse que la adaptación se produzca tras la negociación de acuerdos colectivos posteriores (acuerdos interprofesionales, convenios colectivos de ámbito superior o acuerdos de la comisión de administración).

- Las alteraciones legislativas no han de ser de un tenor importante para que puedan producir la necesidad de adaptar el convenio. Será la autonomía colectivaza la que determinará el alcance que tienen que tener las novedades legales para dar lugar a la necesidad de alterar el convenio.

- Supuestos problemáticos:

a) Supuesto en los que el convenio contiene una mención genérica a la posibilidad de realizar la adaptación por la promulgación de nuevas normal legales o reglamentarias: dependerá del carácter de derecho absoluto o dispositivo de la norma promulgada:

1) Si el contenido de las innovaciones son normas de derecho necesario no tendría sentido que las partes colectivas se opusieran a dicha adaptación si así lo requiere cualquiera de los sujetos colectivos legitimados para negociar, ya que, en todo caso, se aplicarían las normas de derecho necesario al jugar el principio de jerarquía de fuentes, por lo que la adaptabilidad se configura de alguna manera como obligada, más que obligatoria.

2) Si las normas legales o reglamentarias publicadas no son normas de derecho absoluto, ha de resultar permitido que los firmantes del convenio puedan reunirse y discutir sobre la incidencia de las nuevas normas legales y reglamentarias a fin de decidir si efectivamente desean modificar el convenio para adaptarlas a éstas.

b) Derogación de la norma legal que sirvió de soporte a la regulación convencional de la materia e inexistencia de previsión sobre adaptación al respecto: La promulgación de una nueva norma legal o reglamentaria incide sobre los pactos convencionales, hasta el punto que devienen nulos si habían sido concertados al amparo de la ley derogada. Cuando desaparece el soporte legal primitivo de las cláusulas convencionales, ello debe acompañarse, lógicamente, de la desaparición correlativa de todas aquellas cláusulas o efectos que no dependan de lo acordado por las partes, sino de los ordenados por la Ley. La adaptación del convenio colectivo deviene, así, necesaria y automática cuando la norma legal posterior contiene normas de derecho necesario. Pero si la cláusula convencional lo que contiene es un concreto pacto contractual sobre la materia objeto de la nueva legislación, no se producirá la eliminación de aquélla, si no resulta contraria a los principios por los que se rige la materia en cuestión tras la promulgación de la norma legal.

## 4.- Acuerdos de fin de conflicto

### 4.1.- *Concepto y delimitación jurídica*

- Concepto: los acuerdos de fin de conflicto son aquellos instrumentos negociales que finalizan un procedimiento iniciado con la finalidad de solucionar una situación conflictiva.

- Sólo forman parte del ámbito de la administración convencional los acuerdos de fin de conflicto que ponen fin a controversias jurídicas, es decir, de interpretación o aplicación del convenio, en la medida en que no se enmarcan dentro del terreno de creación de normas, sino en el ámbito de la aplicación de las contenidas en el convenio.

- Finalidad: solucionar una divergencia que ha surgido entre sujetos a los que se aplica un mismo convenio sobre la aplicación o interpretación de alguna de sus cláusulas, permitiendo la solución una mejor aplicabilidad de los pactos, al eliminar la conflictividad.

- Se diferencia del convenio colectivo en varios aspectos: a) tienen un plano funcional limitado, determinado por el ámbito reducido al que el acuerdo de fin de conflicto se encuentra abocado: su objetivo es el de reglamentar para el presente problemas que están pendientes para que se produzca una salida exitosa al conflicto; b) carece de vocación reguladora general, aunque puede desempeñar funciones de regulación parcial de condiciones de trabajo, si así ha sido previsto por el convenio como mecanismo de adaptación.

### 4.2.- *Naturaleza y eficacia jurídica*

- Los acuerdos de fin de conflicto tienen naturaleza **contractual**, siendo obligatorios al contener un compromiso pactado por ambas partes. Por ello vinculan a los

sujetos que lo suscriben, imponiéndose su contenido al conjunto de relaciones laborales sobre las que tienen poder las representaciones que los conciertan.

- Especial mención a la equiparación al convenio colectivo estatutario que la Ley concede a determinados acuerdos de fin de conflicto: sólo debe ser entendida como una referencia al hecho de que éstos obligan en la misma medida en que lo hace el convenio, por la propia fuerza negocial de quienes los conciertan, pues ambos son fruto del poder negociador de la autonomía colectiva.

### 4.3.- *Régimen jurídico: dualidad de acuerdos de fin de conflicto:acuerdos que ponen fin a procedimientos autónomos de solución de conflictos y acuerdos de fin de huelga*

- Nuestro ordenamiento no cuenta con una regulación general que aborde el régimen jurídico de los acuerdos que solucionan los conflictos aplicativos y exegéticos que pueden ocasionar los convenios colectivos, sino tan sólo referencias puntuales (arts. 8 y 24 RDLRT y art. 91 ET).

- Dada la especial naturaleza de este tipo de acuerdo no es posible solventar las lagunas que existen en nuestro ordenamiento acudiendo a las reglas que el ET contiene respecto de los convenios colectivos, por lo que abogamos por una intervención legislativa que cree un marco jurídico de desarrollo de los acuerdos de fin de conflicto que, sirviendo de regulación de mínimos, dejara a las partes la libertad necesaria para regular procedimientos autónomos de solución de conflictos acordes con sus necesidades y con las especialidades del ámbito negocial en el que debieran de ser utilizados.

### 4.4.- *El acuerdo que pone fin a un procedimiento autónomo de solución de conflictos. Especial referencia a los acuerdos de la comisión paritaria*

#### 4.4.1. *Valor y eficacia jurídica de los acuerdos de la comisión paritaria*

- El valor y la eficacia jurídica de los acuerdos de la comisión paritaria depende de tres factores: a) las características del conflicto planteado; b) el procedimiento extrajudicial utilizado; c) las previsiones convencionales al respecto.

- Si nos centramos en la resolución de conflictos jurídicos, lo primero que ha de tenerse en cuenta es el procedimiento extrajudicial utilizado por la comisión paritaria para desempeñar su labor: conciliación, mediación o arbitraje, por lo que sus acuerdos tendrán valor de acuerdos de conciliación, acuerdos adoptados en mediación y laudos arbitrales, respectivamente. Así lo dispone el art. 91.3 ET, plenamente aplicable a las resoluciones del órgano de administración.

- Condicionantes para que las resoluciones de la comisión paritaria puedan

tener la misma eficacia que las cláusulas convencionales que interpreta o aplica, impuestos por el art. 91.3 ET:

a) que los sujetos implicados en el conflicto deben haber adoptado un acuerdo mediador o conciliador o un compromiso arbitral.

b) que quienes suscriban el acuerdo de mediación, conciliación o el compromiso arbitral tengan legitimación inicial y plena para negociar un convenio en el ámbito del conflicto. Los sujetos que deberán reunir dichos requisitos son, por un lado, los sujetos en conflicto que han logrado obtener un acuerdo, en el caso de haberse optado por la mediación o el arbitraje. En cambio, cuando el procedimiento elegido haya sido el arbitraje, la legitimación inicial y plena debe concurrir en los sujetos colectivos que han afirmado su deseo de acudir a la comisión paritaria para que actúe como árbitro.

- Los acuerdos paritarios alcanzados en mediación, conciliación o arbitraje cuando las partes sometidas no ostentan la legitimación inicial y plena exigidas por el art. 91.3 ET, cuentan con una eficacia obligacional, limitada a las partes que suscribieron el convenio arbitral o aceptaron el acuerdo de mediación o conciliación ofrecido por la comisión o por la otra parte.

La atribución de esta eficacia obligacional determina la innecesariedad de atribuir a los acuerdos de la comisión paritaria eficacia de convenio para salvaguardar su eficacia e impedir que sean obviados por las partes, dado que nuestro ordenamiento jurídico confiere a los acuerdos recaídos en procedimientos mediadores, conciliadores y arbitrales plena vinculabilidad entre las partes que se sometieron a ellos, sin necesidad de que se equiparen en eficacia al convenio colectivo estatutario.

- Si el acuerdo de la comisión paritaria ha reunido en su negociación todos los requisitos del art. 91.3 ET tiene eficacia de convenio colectivo, por lo que es vinculante tanto para los que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la regulación convencional, sujetos colectivos e individuales, como para la jurisdicción laboral. Esto significa que el juez deberá tenerlos en consideración cuando emita sus resoluciones al igual que tiene en cuenta las cláusulas convencionales, no pudiendo decidir en contra de lo dispuesto por el órgano de administración.

#### *4.4.1.2. Incidencia de los acuerdos de la comisión paritaria en los derechos individuales del trabajador*

- La comisión paritaria es una sede idónea para solucionar los conflictos individuales. Pero además de en esta faceta compositiva, este órgano afecta al ámbito de los individual a través de otras vías: a) cuando el convenio impone al trabajador su comparecencia previo el ejercicio de acciones individuales; b) cuando el trabajador se ve afectado por una nueva regulación de condiciones de tra-

bajo realizada por la comisión de administración; c) cuando ésta lleva acabo interpretaciones generales de lo pactado, en la medida en que puede estar solucionando futuros conflictos individuales.

### 4.4.2. *Valor y eficacia jurídica de las resoluciones recaídas en los procedimientos extrajudiciales de solución convencional: los acuerdos adoptados en mediación y los laudos arbitrales*

- No puede atribuirse idéntico valor y eficacia jurídica a todos los acuerdos que finalizan procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, sino que ello depende de varios factores: del medio utilizado para poner fin al problema, del ámbito de éste, de su carácter colectivo o individual y de la representatividad que ostenten los sujetos que han concurrido en él.

- La eficacia de los acuerdos recaídos en procedimientos que utilizan la mediación o el arbitraje como medio de solución de los conflictos ocasionados por la interpretación o aplicación convencional está condicionada por vía legal, art. 91.3 ET, a que los sujetos que alcanzaron el acuerdo o suscribieron el compromiso arbitral reúnan en el ámbito del conflicto, los requisitos de los arts. 87,88 y 89 ET. Ello implica la eliminación automática de la posibilidad de que los acuerdos que solucionen conflictos individuales puedan tener eficacia general. En caso contrario, los acuerdos de solución de conflictos recaídos en mediación, conciliación y arbitraje sólo tendrán eficacia limitada a los sujetos afiliados representados por las organizaciones sindicales y empresariales que concertaron el acuerdo de mediación o conciliación o suscribieron el compromiso arbitral, sin que puedan ser considerados convenios colectivos extraestatutarios.

- A pesar de que nuestro ordenamiento carece de normas legales que impongan obligaciones en cuanto a la tramitación de los acuerdos que finalizan los procedimientos autónomos de solución de conflictos, debe entenderse que éstos han de reunir idénticos requisitos de tramitación que los que exige el ET respecto de los convenios colectivos estatutarios si quiere que se le atribuya la misma eficacia que a éstos.

### 4.4.3. *Impugnación de los acuerdos que finalizan un procedimiento autónomo de solución de conflictos*

- El procedimiento a utilizar depende de la eficacia atribuida al acuerdo de fin de conflicto, con independencia de cuál haya sido el órgano que haya emitido el acuerdo (p.ej. comisión paritaria):

> a) si se trata de acuerdos obtenidos en mediación, conciliación o laudos arbitrales que no tengan eficacia de convenio colectivo se deberá acudir para su impugnación al procedimiento de conflictos colectivos, dado que la modalidad procesal de impugnación de convenios está reservada

en exclusiva para la impugnación de los acuerdos que puedan considerarse como tales y que sean estatutarios, y además porque los acuerdos de solución de conflictos son colectivos y versan sobre la aplicación o interpretación del convenio, entrando dentro del ámbito de aplicación del proceso sobre conflictos colectivos (art. 151.1 TRLPL).

b) si se trata de un acuerdo de solución al que se haya atribuido la misma eficacia que al convenio colectivo estatutario, la propia legislación laboral determina que se impugnen por los motivos y conforme a los procedimientos de impugnación previstos para los convenios colectivos (art. 91.4 ET), por lo que deberá acudirse al cauce procesal habilitado por el art. 161 y ss. TRLPL, con algunas especialidades derivadas de las características propias de los acuerdos colectivos.

c) en cambio, si se trata de un acuerdo colectivo que solvente un conflicto individual, el cauce procesal adecuado es el ordinario.

## 5.- Acuerdos de fin de huelga

### 5.1.- *El acuerdo de fin de huelga como instrumento idóneo para la gestión convencional*

- El acuerdo de fin de huelga es uno de los modos de terminación de la misma. El contenido del acuerdo de fin de huelga puede estar relacionado con un convenio colectivo que resulta de aplicación en el ámbito en el que el conflicto aparece y respecto del cual se centran las peticiones de los huelguistas.

- Puede servir de instrumento de gestión de lo convenido, en la medida en que su contenido puede incidir sobre aspectos regulados en el convenio, al ser apto para contener acuerdos interpretativos, acuerdos de aplicación respecto de materias que es necesario concretar o acomodar al ámbito del conflicto y acuerdos de mejora de lo regulado en aquél.

- Características: Se configura como un acuerdo colectivo de trabajo, transaccional y obligatorio para cada una de las partes que lo suscriben, que requiere la desconvocatoria formal de la huelga para existir. Su contenido es variado, oscilando entre la regulación de nuevas condiciones de trabajo, la interpretación o aplicación de las ya existentes, no estando limitados, como los convenios, por un contenido mínimo.

### 5.2.- *La eficacia del acuerdo de fin de huelga determina su virtualidad para ser instrumento de gestión del convenio*

- El acuerdo de fin de huelga tiene naturaleza contractual y, por tanto, es vinculante. El hecho de que no se le atribuya la misma eficacia que la que osten-

tan los convenios colectivos estatutarios no significa que vayan a actuar únicamente como contratos ordinarios de Derecho común, dado que son susceptibles de alcanzar la misma eficacia que aquéllos si se produce una identidad en los elementos que caracterizan a ambos.

- Si los sujetos colectivos que suscriben el acuerdo de fin de huelga o que designan al Comité de huelga reúnen los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 ET ostentará la eficacia que el Estatuto de los Trabajadores atribuye al convenio colectivo estatutario. En caso contrario, su eficacia será la limitada propia de todo acuerdo colectivo.

- ¿Qué influencia tiene el acuerdo de fin de huelga sobre el convenio colectivo que se encuentra en su mismo ámbito de aplicación y que pretende administrar?: la influencia dependerá de que en el ámbito del acuerdo exista un convenio colectivo vigente o de que éste se encuentre en un ámbito distinto:

a) Si existe un convenio vigente en el mismo ámbito: deben tenerse en cuenta dos premisas:

1) los acuerdos de fin de huelga solamente serán aptos para gestionar los contenidos del convenio que se encuentra vigente en su mismo ámbito aplicativo cuando tengan atribuida eficacia general, aún cuando no se hayan reunido los requisitos de legitimación y procedimiento que se consideran esenciales para negociar un convenio estatutario, siempre que hayan sido suscritos por los mismos sujetos que negociaron el convenio que se trata de gestionar. De no ser así, sigue siendo viable la posibilidad de realizar acuerdos de fin de huelga, pero de eficacia limitada.

2) Únicamente se encuentran legitimados para adoptar pactos de fin de huelga con contenido gestor los sujetos colectivos que firmaron o se adhirieron al convenio que se encuentra vigente en el ámbito de aplicación del acuerdo citado, por más que reúnan en el ámbito del conflicto los requisitos de los arts. 87 y 88 ET y por más que hayan cumplido las formalidades procedimentales exigidas, dado que el pacto de fin de huelga lo que realiza en una labor de gestión del convenio, restringida a aquellos que se encuentran vinculados por él.

b) Si existe un convenio vigente en otro ámbito: el acuerdo de fin de huelga es apto para contener un acuerdo de adaptación de las condiciones de trabajo al ámbito empresarial y que afecte a alguna de las materias del art. 41.2 ET. En este caso, se configura como un pacto de acomodación, que se produce en un ámbito inferior, la empresa, al que resulta de aplicación un convenio de ámbito superior, el sectorial.

## SUBCAPÍTULO TERCERO.
## LA INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

### 1.- Criterios a utilizar en la interpretación del convenio colectivo

- Aún cuando abogamos por una intervención legislativa que dote al ordenamiento jurídico laboral de reglas propias para la interpretación de los convenios colectivos, dada su especial naturaleza y función, a falta de ésta, deben utilizarse las reglas que el Código civil habilita para la interpretación de los contratos, pero modulándolas en función de las características que las cláusulas convencionales ostentan por su génesis y contenido.

### 2.- Finalidad que debe perseguir la interpretación del convenio colectivo

- La exégesis debe contribuir a la efectividad de los pactos plasmados en el convenio, de manera que éstos produzcan los efectos queridos por los negociadores, aún cuando las cláusulas no resulten claras o su texto sea demasiado ambiguo. Se debe determinar la voluntad común de los sujetos colectivos que negociaron el convenio y que debió quedar plasmada con claridad en su texto. El intérprete debe centrar su actuación en las declaraciones y comportamientos encuadrados dentro de las circunstancias que le confiere significado y valor, y no atender a la voluntad interna de cada uno de sus contratantes.

### 3.- Las reglas hermenéuticas a utilizar para la interpretación del convenio

- Resultan de la combinación de las que se utilizan para interpretar las normas legales (arts.3 y 4 Código Civil) y las de los contratos (arts. 1281 y ss. Código Civil), pero con matizaciones derivadas de la especialidad que ostenta el convenio respeto de los contratos en general. El punto de partida de la actividad hermenéutica es la letra del convenio, pero el canon de literalidad deberá soportar la prueba de contraste con el resto de las cláusulas y dejar patente la armonía entre ellas, pues en caso contrario predominará el sentido que resulte del conjunto de todas ellas:

> a) la prevalencia de la voluntad común de los contratantes (art. 1281 CC): la labor exegética no debe detenerse en la mera literalidad de los términos del convenio, sino que debe indagar en lo verdaderamente querido o en la intención evidente de los contratantes, acudiendo para ello a los demás criterios hermenéuticos del ordenamiento jurídico. Si de la interpretación se deduce que la literalidad es acorde con la voluntad de los contratantes, ésta prevalece; en caso contrario, se tendrá en cuenta sólo el resultado interpretativo que determine la verdadera intención de los negociadores al estipular la cláusula ambigua.

b) el comportamiento de las partes como criterio interpretativo (art. 1282 CC): pueden tenerse en cuenta los tratos preliminares o preparatorios previos a la firma del convenio, de mayor utilidad que los actos posteriores, e incluso lo regulado en convenios anteriores del mismo ámbito de negociación, así como las discusiones que tuvieron los negociadores antes de fijar los contenidos del convenio y que determinaron la postura de cada uno.

c) la interpretación restrictiva: (art. 1283 CC): cuando se demuestre, utilizando otros criterios hermenéuticos, que una interpretación es más amplia que aquella que se deduce del objeto de la cláusula que se interpreta y de los efectos que los negociadores presumiblemente quisieron que la regulación desplegara, no se dará por válida dicha exégesis.

d) el principio de conservación del negocio (art. 1284 CC): cuando el intérprete se encuentre ante dos o más significados posibles de una misma cláusula convencional deberá escoger aquel que es el más adecuado para que produzca el efecto querido por los negociadores.

e) el canon de la totalidad (art. 1285 CC): la utilización de este medio hermenéutico sólo es posible si consideramos al convenio colectivo como un todo, en la medida en que el art. 1285 CC determina que la interpretación sistemática de las cláusulas se realizará mediante el examen conjunto de todas ellas, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulta del conjunto de todas.

f) el criterio finalista (art. 1286 CC): no resulta útil este criterio cuando de lo que se trata es de diferenciar al convenio colectivo de otras figuras afines, pero sí lo es cuando lo que se pretende es indagar sobre cuál es la interpretación que está más en consonancia con la finalidad que persiguieron los negociadores cuando la estipularon. La referencia a la finalidad que hace el art. 1286 CC ha de entenderse referida, no a la finalidad global que los negociadores persiguieron cuando fijaron el contenido del convenio, sino que resulta más coherente atender a la finalidad que persiguieron cuando crearon la concreta cláusula cuya exégesis se pretende.

g) los usos y costumbres como criterios hermenéuticos (art. 1287 CC): ambos pueden ser utilizados como elementos interpretativos para la exégesis de las declaraciones negociales plasmadas en los convenios colectivos, pero teniendo en cuenta las características de profesionales y la referencia a la localidad que el ordenamiento jurídico laboral establece como determinantes para que los usos y costumbres produzcan efectos en este ámbito.

h) la interpretación de cláusulas oscuras (art. 1288 CC): cuando la interpretación no haya permitido determinar la voluntad de los negociado-

res el intérprete debe escoger aquella que no corresponda con la que favorecería a la parte que causó la oscuridad.

i) las cláusulas de imposible interpretación: si el intérprete no ha podido determinar por otros medios la voluntad común de los negociadores, las dudas deben resolverse a favor de la mayor reciprocidad de intereses.

j) la buena fe como criterio hermenéutico (art. 1258 CC): es ésta una regla de buen sentido que impondría que las declaraciones de voluntad de las partes, en caso de ser ambiguas, habrían de apreciarse con un criterio de corrección, debiendo ser entendidas como lo haría personas correctas. Sería un criterio más a utilizar para hallar el sentido real de las manifestaciones de voluntad contenidas en el convenio.

### 4.- Naturaleza jurídica y destinatarios de las normas de interpretación

- Las reglas hermenéuticas van dirigidas al intérprete, sea éste un juez, los propios sujetos colectivos o terceros imparciales.

- Los negociadores podrán establecer en el convenio colectivo, en uso de su autonomía, criterios de interpretación diversos de los contenidos en el Código Civil, de manera que ante la incertidumbre derivada de una cláusula convencional puedan acudir para solventarla a sus propias reglas hermenéuticas.

## CAPÍTULO III. La Comisión Paritaria

- Es un órgano de administración general de los pactos convencionales. Ha sido hasta el momento el órgano tradicional de gestión del convenio, siendo creado por la autonomía colectiva como medio para contribuir a la mejora de la gestión de las materias contenidas en él. No obstante, no es el único órgano de administración que puede ser institucionalizado en el convenio con este fin, pudiendo compartir sus facultades con otras comisiones mixtas, a las que se les puede atribuir el conocimiento de temas más puntuales.

- Legitimación para formar parte de las comisiones paritarias: Cuando realice funciones de administración, sean gestoras o reguladoras, por expreso deseo de la comisión negociadora, sólo podrán formar parte del órgano paritario sujetos representantes de los firmantes o adherentes al convenio.

- Existe una fuerte institucionalización de las comisiones, como lo demuestra la amplitud en la regulación de su composición y reglas de funcionamiento interno. La comisión negociadora cuenta con total libertad a la hora de regular la estructura orgánica del órgano paritario (existencia o no de presidente, secretario, asesores, etc.) y las reglas de funcionamiento interno (reuniones, convoca-

toria de sesiones, requisitos de quorums, etc.), la determinación de todo lo cual queda en manos de la autonomía de la voluntad.

- Composición paritaria. La distribución del número de miembros de cada uno de los bancos que la componen será determinada por el convenio, con total libertad, ajustándose a criterios de proporcionalidad o razonabilidad, de manera que todas las organizaciones signatarias cuenten al menos con un vocal en la comisión. El convenio colectivo, a la hora de realizar la distribución de los vocales podrá hacerlo atendiendo a algún criterio de delimitación como puede ser la representatividad, por ejemplo. En el supuesto de que la distribución no venga realizada desde el convenio, serán los sujetos colectivos los que deberán determinarlo una vez que éste se encuentre vigente.

- Las comisiones paritarias están facultadas para desarrollar cualquier clase de actividad englobable dentro de las de administración. Es decir, tanto las propias de la gestión de los contenidos convencionales como las que puedan implicar la regulación de materias laborales. Esta variedad de funciones podemos concretarla en cuatro aspectos:

> a) funciones de gestión de aspectos regulados en el convenio, dentro de las cuales se engloban las de interpretación, aplicación, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado y emisión de infórmenes y dictámenes.
>
> b) funciones de adaptación de los contenidos convencionales por la necesidad de amoldarlos a la realidad del tiempo en el que han de ser aplicado y a unas necesidades empresariales y laborales que están en contínuo desarrollo.
>
> c) funciones de regulación de aquellos aspectos pospuestos por la Comisión negociadora para que sean abordados durante la vigencia del convenio.
>
> d) funciones de solución de los conflictos aplicativos y de interpretación que se puedan ocasionar durante la vida convencional.

- A su vez, las materias sobre las que las comisiones pueden desarrollar estas facultades administradoras son tan amplias como los aspectos que puedan ser regulados por los convenios colectivos.

- La funcionalidad de las comisiones paritarias permite la actualización continua del convenio durante su vigencia, en orden con las exigencias de flexibilidad y adaptabilidad que demandan las relaciones laborales y empresariales en la actualidad. A través de ella se dota al convenio de instrumentos que le permiten ser permanentemente funcional, pues una buena gestión garantiza una aplicabilidad efectiva.

- Es aceptable jurídicamente la atribución a la comisión paritaria por la autono-

mía colectiva de competencias administradoras que engloban actuaciones tanto de gestión como de regulación de condiciones de trabajo, en la medida en que es un órgano delegado de la comisión negociadora, la cual le faculta desde el propio convenio colectivo para que las lleve a efecto en aras de una mejor adaptabilidad y aplicabilidad de los compromisos adquiridos en la vía negocial. Tan sólo en los supuestos en los que esta delegación de competencias no exista de modo expreso, podrá entenderse que la comisión paritaria no cuenta con competencias para desarrollar los compromisos asumidos en el convenio o para crear otros nuevos, en la medida en que ello no ha sido querido por los negociadores al no facultarle expresamente para ello.

- La labor de gestión que lleva a cabo la comisión paritaria implica una fuerte dosis de control, tanto de la actividad empresarial, como de aspectos que inciden sobre la parte laboral. Respecto de la primera, el control se hace necesario, para obtener la información necesaria que le permita a la comisión desarrollar su labor de seguimiento de la aplicación práctica de los términos convencionales. En otros casos, en cambio el control de la aplicabilidad de los pactos en relación con los sujetos individuales realizado por la comisión paritaria se hace necesario para verificar si éstos reúnen los requisitos exigidos por el convenio para la concesión de las ventajas o beneficios regulados en él.

## PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 1.- Propuestas de reforma legal

#### *A. La administración del Convenio:*

1.- Los convenios colectivos deberían contener las estipulaciones necesarias para que los legitimados lleven a cabo la administración de su contenido durante su vigencia, pudiendo comprender actos tendentes a la actualización de los compromisos adquiridos o a la resolución de los conflictos interpretativos y de aplicación que puedan derivarse de él.

2.- Solo han de entenderse legitimados para administrar los contenidos convencionales los sujetos colectivos que hayan negociado y firmado el convenio, así como los que se hayan adherido a él en su totalidad. En caso de adhesión parcial, sólo deberán desarrollarse actividades de administración respecto de la parte del convenio que ha sido asumida.

3.- En los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, sería acertado establecer procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, para la resolución de controver-

sias que tengan su origen en la interpretación y/o aplicación de los convenios colectivos, sean individuales o colectivas

La utilización de estos procedimientos para la resolución de controversias individuales debería ser siempre dispositiva para los trabajadores.

### *B. La revisión del Convenio:*

1.- Dentro de las actuaciones de administración, sería conveniente que los convenios colectivos concretasen las causas, el momento y la forma en la que pudieran ser revisados, debiendo concretarse tal posibilidad de forma expresa. También podrían contener pactos de inmutabilidad, indefinidos o limitados en el tiempo, a través de los que se excluyera la revisión de los contenidos convencionales que se pactasen.

2.- Sólo deberían entenderse legitimados para revisar el convenio quienes lo hubieran firmado o se hubieran adherido posteriormente a él y los órganos en los que el convenio delegase esta facultad. En caso de revisión parcial, sólo deberían desarrollarse actividades de administración respecto de las materias contenidas en el acuerdo de revisión asumido.

3.- En el supuesto de que la revisión viniese permitida por vía legal, los legitimados deberían ceñirse en su actuación a los parámetros fijados por la norma. Si estuviera permitida por vía convencional, deberían asumir en sus actuaciones los compromisos incluidos en la disposición del convenio que permitiera la revisión.

4.- El acuerdo de revisión podrá ser suscrito por la totalidad de las organizaciones signatarias del convenio o por algunas. En el primer caso, el acuerdo tendría la misma eficacia que el convenio. En el segundo caso, la eficacia sería obligacional respecto de los que los suscriben.

### *C. Los órganos de administración:*

1.- Sería conveniente que los convenios colectivos determinaran en su articulado cuales son los órganos en los que los negociadores delegan las facultades de administración, atribuyéndoseles las competencias que se estimasen convenientes para gestionar y adaptar el contenido de lo pactado. Quedará en manos de la negociación colectiva la amplitud con la que los órganos de administración habrían de desarrollar las funciones encomendadas.

2.- Deberá ser la negociación colectiva la que determine la distribución de los miembros que componen los órganos de administración, el medio extrajudicial utilizado para resolver los conflictos que puedan planteárseles, y, en general, todos los aspectos relacionados con su régimen de funcionamiento

interno y con la relación que hayan de mantener con los procedimientos extrajudiciales que el convenio contenga.

3.- Respecto de la eficacia de los acuerdos adoptados en el seno de los órganos de administración abogamos por que ostenten la eficacia propia de los convenios colectivos estatutarios, pero sólo en los supuestos en los que los sujetos que acudan en demanda de resolución ante ellos tuvieran, en el ámbito del conflicto, la legitimidad que les permitiera acordar un convenio colectivo estatutario.

En caso contrario, los acuerdos serían en todo caso vinculantes, ostentando una eficacia limitada respecto de los sujetos en conflicto que acudieron ante el órgano de administración.

### *D. Los acuerdos de fin de conflicto:*

1.- Los acuerdos logrados a través de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos deberían tener la misma eficacia que el convenio colectivo, con independencia del medio utilizado y del órgano que lo resuelva, cuando hayan sido iniciados por sujetos que cuenten con legitimidad para negociar un convenio colectivo estatutario en el ámbito del conflicto. En caso contrario, tendrían la eficacia de acuerdos obligacionales.

2.- Los acuerdos logrados a través de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos podrían ser susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos, siempre que quienes hubieran adoptado la decisión de acudir ante ellos tuvieren legitimación para acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo, conforme a los arts. 87, 88 y 89 ET. En caso contrario, el acuerdo se impugnaría por los motivos y conforme al procedimiento de conflicto colectivo.

3.- Específicamente, podría plantearse un recurso contra el laudo, en el curso de los procedimientos indicados, en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

4.- Respecto de los acuerdos que pongan fin a conflictos individuales, su impugnación podría solventarse por el procedimiento ordinario.

## 2.- Nuevos planteamientos a tener en cuenta por la negociación colectiva:

1.- Los convenios colectivos podrán contener las estipulaciones necesarias para que los legitimados lleven a cabo la administración de sus contenidos durante su vigencia, ya sea eliminando los conflictos que puedan derivarse

de su contenido o actualizando la voluntad colectiva expresada en él.

2.- Los convenios colectivos podrán contener pactos que comprendan actos tendentes a replantear los términos de lo convenido a fin de adaptarlos a los cambios que puedan afectarlos durante su vigencia.

3.- Solo están legitimados para administrar los contenidos convencionales los sujetos colectivos que hayan negociado y firmado el convenio, así como los que se hayan adherido a él en su totalidad. En caso de adhesión parcial, sólo podrán desarrollarse actividades de administración respecto de la parte del convenio que ha sido asumida.

4.- Debe tenerse en cuenta, respecto de la eficacia de los acuerdos de fin de conflicto, las siguientes premisas:

a) la eficacia del acuerdo depende de la representatividad que ostenten las partes que acuden a los procedimientos autónomos de solución en demanda de solución.

b) sólo se atribuirá la eficacia propia de los convenios colectivos estatutarios a los acuerdos de fin de conflictos que pongan fin a un procedimiento autónomo de solución de conflictos iniciado por sujetos que cuenten en el ámbito del conflicto con los requisitos de legitimidad para negociar un convenio colectivo en dicho ámbito.

c) en caso contrario, los acuerdos obtenidos en conciliación, mediación o arbitraje sólo tendrán la eficacia de acuerdos obligacionales.

5- Deben publicarse obligatoriamente los acuerdos de la comisión paritaria a efectos de seguridad jurídica, en la medida en que obligan, a veces como convenios y siempre como pactos obligacionales.

6.- En lo que respecta a la eficacia de los acuerdos de la comisión paritaria, la misma deberá depender de las características del conflicto planteado, del procedimiento extrajudicial utilizado y de las previsiones convencionales establecidas al respecto, con las siguientes premisas básicas:

a) los acuerdos de la comisión paritaria tendrán la eficacia de los convenios colectivos estatutarios cuando los sujetos en conflicto hayan adoptado un acuerdo de acudir en mediación, en conciliación o en arbitraje ante la comisión paritaria y reúnan en el ámbito de la controversia la legitimidad inicial y plena que los arts. 87 y 88 ET exige para negociar convenios colectivos estatutarios.

b) los acuerdos de la comisión paritaria emitidos para solucionar conflictos planteados por sujetos colectivos que no cuenten con los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 ET en el ámbito del conflicto, son

plenamente válidos y eficaces, si bien tienen eficacia limitada entre las partes que suscribieron el convenio arbitral u optaron por acudir a la comisión paritaria en mediación o conciliación.

## 3.- Propuestas a los negociadores sobre temas concretos

- ***Las cláusulas de adaptación de los contenidos convencionales: tipologías***.

a) Cláusulas que posibilitan la revisión:

*"Se considerará causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio colectivo pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales o convencionales de aplicación general, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en este Convenio colectivo que produjeran un desequilibrio en los términos pactados".*

b) Pactos de adaptación en caso de declaración de ilegalidad de alguna cláusula convencional:

-*"En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la comisión paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas y, si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación".*

c) Pacto de revisión de contenidos económicos:

*"Durante la vigencia del presente Convenio todos los contenidos económicos regulados en el presente convenio se revisarán anualmente en el IPC real referido al año natural anterior al momento de su entrega".*

d) Pacto de revisión negociada:

*"En el supuesto de que alguno de los compromisos asumidos en el convenio se vea afectado por circunstancias especiales que hagan inoperante en la práctica su contenido o desvirtúen su utilidad práctica, se procederá a su renegociación".*

e) Ejemplo de cláusulas de redacción provisional:

*"Ambas partes se comprometen a definir dentro del primer año de vigencia de este Convenio las categorías profesionales que figuran en los anexos I y II, con arreglo a los criterios funcionales, de formación, de responsabilidad, etc. que las partes consideren pertinentes".*

f) Pactos de adaptación de contenidos convencionales por promulgación de nuevas regulaciones legales o reglamentarias:

> *"las partes se comprometen a actualizar los contenidos convencionales ante la promulgación de nuevas normas legales o reglamentarias que puedan incidir sobre ellos".*
>
> *-"se podrá solicitar la revisión del presente Convenio por cualquiera de las partes, si durante a vigencia o prórroga del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa".*

g) Pactos de adaptación de contenidos convencionales a convenios posteriores más favorables:

> *"las partes se obligan a reencontrarse para introducir en el convenio aspectos más favorables regulados en un convenio sectorial posterior".*

***- Ideas para configurar una Comisión Paritaria más eficaz.***

- Abogamos por una mayor clarificación de sus competencias, de manera que la concreción de los aspectos sobre los que despliega su labor de órgano administrativo no se conviertan en un conjunto de cláusulas de estilo que impida desarrollar sus funciones de manera eficaz.

- Asimismo, resulta de interés que sus funciones no se limiten a las de interpretación y aplicación de lo pactado, sino que los negociadores opten por atribuirles todas aquellas facultades que permitan actualizar permanentemente el contenido de lo pactado, desarrollando todo el potencial que estos órganos tienen en la administración del convenio, aún por desarrollar en buena medida.

- Deberá constatarse cuál es el criterio a utilizar para determinar la distribución de los miembros de la comisión y si es o no necesario que la legitimación requerida debe ser mantenida durante todo el tiempo de vigencia del convenio.

- Debe hacerse hincapié en la regulación desde el convenio de ciertas reglas de funcionamiento interno que pueden resultar de interés en el día a día de la actuación de la comisión, como por ejemplo, si el nombramiento de los vocales es indefinido o si existen causas por las que pueda ser revocado su nombramiento, o cuál es el régimen de garantías que le pertenece a los sujetos miembros de la comisión, si es uno propio o el genérico de los representantes de los trabajadores.

- Debe clarificarse en cada convenio cuál es el medio extrajudicial que va a utilizar la comisión en el desempeño de sus funciones, o si va a dejar la elec-

ción del mismo a los sujetos que acudan a ella.

- Asimismo, debe regularse la relación que el órgano de administración tiene con los procedimientos autónomos de solución de conflictos que se pacten en el propio convenio. Es decir, en éste deberá determinarse si los sujetos en conflicto deberán elegir entre uno u otro cauce a la hora de solucionar las divergencias que pueda ocasionarles la interpretación y aplicación convencionales, si ambos cauces son o no excluyentes, de manera que uno pueda servir de segunda instancia respecto de los acuerdos alcanzados en la otra vía, o si la intervención de la comisión paritaria ha de entenderse como trámite previo obligatorio en la resolución de los conflictos, aunque la vía utilizada para resolverlos no sea la judicial sino la extrajudicial.

# BIBLIOGRAFÍA

# Bibliografía


- AA.VV. *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas*. MTAS. 2003, pág. 776-ss.

- AA.VV. *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva.* Rodríguez-Piñero Royo, M. (Director). MTAS. 2001

- AGUT GARCÍA, C. *La cláusula de descuelgue salarial*. Tirant Loblanch. Valencia. 1999.

- ALARCÓN CARACUEL, M. *Aplicación del Derecho del trabajo. REDT 100.*

- ALARCÓN CARACUEL, M. *La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos*. AA.VV. Alarcón/ Del Rey (Coords.). La reforma de la negociación colectiva. Marcial Pons. Madrid. 1995.

- ALARCÓN CARACUEL, M. *Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral y normas concordantes*. RPS 137/1983.

- ALBALADEJO, M. *Derecho Civil. I. Bosch.ed. Barcelona. 1991*

- ALBALADEJO, M. *Derecho Civil. Tomo I. 1992. Bosch. Barcelona.*

- ALBALADEJO, M. *Derecho Civil. Tomo I. Bosch. Barcelona. 1990.*

- ALBIOL MONTESINOS, I./ CAMPS RUIZ, L.M./ LÓPEZ GANDIA, J./ SALA FRANCO, T. *Derecho del Trabajo*. Tirant lo blanch. Valencia. 2000.

- ALBIOL MONTESINOS, I. *Los acuerdos de empresa*. AA.VV. Estructura de la negociación colectiva. MTSS. 1996.

- ALEMÁN PÁEZ, F. *Cambios en la legislación y efectos en la relación laboral*. Sistema. 168-169/2002.

▸ ALEMÁN PÁEZ, F. *El papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos*. Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje. Publicadas por el Servicio de Publicaciones de UGT. Madrid. 1999.

▸ ALEMÁN PÁEZ, F. *Las comisiones paritarias*. Civitas. 1996.

▸ ALEMÁN PÁEZ, F. *Ideas para un arbitraje paritario. REDT 75/1996.*

▸ ALEMÁN PÁEZ. F./ RODRÍGUEZ CRESPO, M.J. *Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Relaciones Laborales, Nº4. 2ª Quincena de Febrero 2005.*

▸ ALES, E. *L'obbligo di pace sindacale e le clausole di tregua in Italia e nei maggori paesi della Comunita'Europea*. Diritto del Lavoro 3-4/1992.

▸ ALFONSO MELLADO, C./ PEDRAJAS MORENO, A./ SALA FRANCO, T. *La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios*. RL I/1995.

▸ ALFONSO MELLADO. *Proceso de conflictos colectivos. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva. Tirant lo Blanch. Valencia.1993.*

▸ ALONSO OLEA, M./ MIÑAMBRES PUIG, C. *Derecho Procesal del Trabajo. Civitas. 1997.*

▸ ALONSO OLEA, M. *Sobre los procesos colectivos y las sentencias declarativas y normativas. REDT 41/1990.*

▸ ALONSO OLEA, M. *El Estatuto de los Trabajadores: texto y comentario breve*. Civitas. Madrid. 1980.

▸ ALONSO OLEA, M. *La regulación actual de derecho de huelga*. REDT 7/1981.

▸ ALONSO OLEA, M. *Las fuentes del derecho en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*. Real Academia de Jurisprudencia y Legislación. Madrid.1981.

▸ ALONSO OLEA, M. *Unidades de negociación colectiva y legitimación para el conflicto colectivo*. AA.VV. Problemas actuales de la negociación colectiva. ACARl. Madrid. 1984.

▸ ALONSO OLEA, M./ CASA BAAMONDE, M.E. *Validez, impugnación, aplicación e interpretación del convenio colectivo*. REDT n.100.

▸ ALONSO OLEA, M./ CASA BAAMONDE, M.E. *Derecho del Trabajo.* Tecnos. 2001.

▸ ALONSO OLEA, M./ CASA BAAMONDE, M.E. *Derecho del Trabajo. Tecnos. 2000.*

▸ ALONSO OLEA, M./ CASA BAAMONDE, M.E. *Derecho del Trabajo. Tecnos. 1999.*

▸ ALONSO OLEA, M./ CASA BAAMONDE, M.E. *Derecho del Trabajo. Tecnos. 1998.*

▸ ALONSO OLEA, M./ CASA BAAMONDE, M.E. *Derecho del Trabajo. Tecnos. 1997.*

▸ APILLUELO MARTÍN, M. *Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos colectivos y plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva LET de 1994*. AL 27/1995.

▸ ARADILLA MARQUÉS, M.J. *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites. Tirant Lo Blanch. Valencia.1999.*

▸ ARUFE VARELA, A. *La denuncia del Convenio Colectivo*. Civitas.2000.

▸ BADENES GASSET, R. *Conceptos fundamentales del Derecho. Las relaciones jurídicas patrimoniales. Marcombo.1997.*

▸ BARREIRO GONZÁLEZ, G. Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente. REDT 1980.

▸ BARTHÈLÉMY, J. *La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise*. Droit Social 7-8/1990.

▸ BARTHÈLÉMY, J. *Rapport general*. Droit Social 7-8/1986

▸ BATLE VÁZQUEZ, M. *Comentario al Código civil y compilaciones forales*. 1978.

▸ BAYLOS GRAU, A. *Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva*. RL 17-18/1994.

▸ BAYLOS GRAU, A. *Algunas notas sobre la legitimación sindical para promover el procedimiento de conflictos colectivos*. REDT 12/1982.

▸ BAYLOS GRAU, A./ CRUZ VILLALÓN, J./ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. Ed. Trotta. Madrid. 1995.

▸ BEJARANO HERNÁNDEZ, A. *La supresión o modificación unilateral de condiciones pactadas en contrato de trabajo o convenio colectivo en aplicación de la cláusula rebus sic stantibus*. REDT 96/1999.

▸ BEJARANO HERNÁNDEZ, A. *Usos de empresa y pactos colectivos informales mejorativos de condiciones de trabajo. A vueltas sobre la eficacia jurídica de los mismos*. RL II/1999.

▸ BELIER, G. *Les incertitudes de la négociation d'entreprise dans le domaine des relations sociales*. Droit Social 11/19888.

▸ BETTI, E. *Interpretación de la Ley y de los actos jurídicos. Ed. Rev. de Derecho Privado. 1975.*

▸ BETTI, E. *Teoría general del negocio jurídico*. Madrid. 1959. pág 265.

▸ BIAGI, M./TIRABOSCHI, M. *Interpretazione del contratto collettivo e relazioni industriali. AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivo di lavoro. NGL.n1. Bancaria Editrice. 1999.*

▸ BIANCA, C.M. *Diritto Civile.Il contratto*. Milano. 1987.

▸ BLASCO GASCO, F./CAPILLA RONCERO, F Y OTROS, *Derecho de obligaciones y contratos*. Tirant loblanch. Valencia. 1994.

▸ BLASCO PELLICER, A. *Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo*. RL I/1995.

▸ BLASCO PELLICER, A. *La individualización de las relaciones de trabajo*. CES. 1995.

▸ BLASCO PELLICER, A. *En torno al contenido y eficacia de las sentencias en proceso de conflicto colectivo. Trib. Soc. 9/1999.*

▸ BOBBIO. *L'analogia nella logica del diritto*. Torino. 1938.

▸ BOLLANI, A. *L'interpretazione del contratto collettivo alla luce della disciplina introdotta dal d.lgs.80/98.* RIDL IV.1999.

▸ BORRAJO DACRUZ, E. *¿Reforma laboral o nuevo derecho del trabajo?* AL 34/1994.

▸ BORRAJO DACRUZ, E. *Notas sobre el régimen jurídico de la denuncia de un convenio por una asociación empresarial no firmante del convenio denunciado. Doc. Lab. 35/1991.*

▸ BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho español del Trabajo. 4ª ed. Tecnos. Madrid. 1975.*

▸ BOTTINO, F. *Sucessione di contratti collettivi di diverso livello, modifica in pejus e intangibilità dei diritti quesiti.* Diritto del Lavoro. Part II. Maggio-Giugno 2002.

▸ BOUBLI, B. *A propos de la flexibilité de l'emploi: vers la fin du droit du travail?* Droit Social 4/1985.

▸ BOYER, R. *La flexibilidad del trabajo en Europa: un estudio comparativo de las transformaciones del asalariado en siete países entre 1973 y 1985*. MTSS. 1986. Madrid.

▸ CABEZA PEREIRO, J. *La buena fe en la negociación colectiva*. Xunta de Galicia. Colección Monografías. Santiago de Compostela. 1995.

▸ CABEZA PEREIRO, J. *La impugnación por lesividad de los convenios colectivos.* REDT 69/95.

▸ CALVO GALLEGO, F.J. *Negociación colectiva y nuevas actividades y sectores emergentes*. AA.VV. Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. MTAS. 2002.

▸ CALVO GARCÍA, M. *Interpretación y argumentación jurídica*. Univ. Zaragoza. 1995.

▸ CAMPOS ALONSO, M.A. *Validez de los convenio colectivos colectivos de trabajo.*AA.VV. Comentarios a la Leyes laborales. Edersa. Madrid. 1995.

▸ CAMPOS ALONSO, M.A. *La negociación colectiva en la Constitución*. AA.VV. Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución. IELSS. 1985.

▸ CAMPS RUIZ, M. AA.VV. Derecho del Trabajo. Fuentes y contrato individual. Tirant Loblanch. 2000.

▸ CAMPS RUIZ, M. AA.VV. *Adhesión y extensión de Convenios Colectivos*. AL 9/1993.

▸ CAMPS RUIZ, M. AA.VV. *La condición más beneficiosa*. Tirant Loblanch. 1993.

▸ CANO MATA. *La interpretación de los contratos civiles*. Anuario de Derecho Civil. 1971.

▸ CARABELLI, U. *Alcune riflessioni sulla tutela dei lavoratori nei trasferimenti di azienda: la dimensione individuale*. RIDL 1/1995.

▸ CARNELUTTI, F. *Teoría del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro.* Padova. 1936.

▸ CARRESI, F. *Interpretazione del contratto*. Zanichelli edit. Bologna. 1992.

▸ CARUSSO, B. *Conciliazione e arbitrato nelle controversie di amministrazione e interpretazione del contratto collettivo*. QDLRI. 1993.

▸ CASAS BAAMONDE, M.E. *Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea.* AA.VV. Empleo, contratación y negociación colectiva. MTSS. 1999.

▸ CASAS BAAMONDE, M.E. *¿Hacia la disponibilidad de la eficacia de los convenios colectivos?* RL 4/1997.

▸ CASAS BAAMONDE, M.E. *Procedimientos de solución y reforma de la legislación laboral*. AA.VV. Soluciones extrajudiciales de conflictos laborales. CES de la Comunidad de Madrid. 1995.

▸ CASAS BAAMONDE, M.E. *"Descuelgue" salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses.* RL I/1995.

▸ CASAS BAAMONDE, M.E. *Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva*. RL 17-18/1994.

▸ CASAS BAAMONDE, M.E. *Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual*. RL tomo I/1994.

▸ CASAS BAAMONDE, M.E. *La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos*. RL 17-18/1994.

▸ CASAS BAAMONDE, M.E. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. RL 16-17/1992.

▸ CASAS BAAMONDE, M.E. *La individualización de las relaciones laborales*. RL 20-21/1991.

▸ CASAS BAAMONDE, M.E./ ALONSO OLEA, M. *Derecho del Trabajo*. Civitas. 1999.

▸ CASAS, M.E./BAYLOS, A./ESCUDERO, R. *Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español.* RL II/1987.

▸ CASTAN TOBEÑAS, J. *Derecho Civil español, común y foral*. Tomo III. Reus.S.A. Madrid.1992.

▸ CASTRO BRAVO, F. *Derecho Civil de España*. Civitas. Madrid. 1984.

▸ CEINOS SUÁREZ, A. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. Ed. Comares. 2000.

▸ CESSARI, A. *L'interpretazione dei contratti collettivi*. Milano. Dott. A.Giuffrè ed. 1963.

▸ CHALARON, Y. *La conduite de la négociation*. Droit Social 78/1990.

▸ CHAUCHARD, J.P. *Les accords de fin de conflit*. Droit Social 11/1982.

▸ CHEVILLARD, A. La *notion de disposition plus favorable*. Droit Social 4/1993.

▸ CHEVILLARD, A. *Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo*. AA.VV. Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Edersa. 1995.-Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002.

▸ COLIN, N. *Conventions et Accords collectifs de Droit Social à l'épreuve du temps.* L'harmattan. 2000.

▸ CONDE MARTÍN DE HIJAS, V. *Autonomía individual: alternativa de desarrollo.* RL II/1991.

▸ CORREA CARRASCO, M. *Método, función y estructura del Derecho social en España. Universidad Carlos III. Madrid. 2001.*

▸ CORREA CARRASCO, M. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. Aranzadi. 1997.

▸ CORREA CARRASCO, M. *La eficacia jurídica del convenio colectivo como fuente formal del Derecho del Trabajo*. REDT nº.88.

▸ CORREA CARRASCO, M. *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*. Univ. Carlos III. Madrid. 1997.

▸ CRUZ VILLALÓN, J. -*La aplicación judicial de la reforma en materia de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*. RL II/1996.

▸ CRUZ VILLALÓN, J. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*. Tirant Lo blanch. Valencia. 1995.

▸ CRUZ VILLALÓN, J. *El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994*. RL 17-18/1994.

▸ CRUZ VILLALÓN, J. *La intervención de las Comisiones Paritarias de los Convenios colectivos en la resolución de los conflictos*. RPS 146/1985.

▸ DE CASTRO Y BRAVO, F. *Derecho Civil de España (Parte General).* Tomo I. Madrid. Civitas.

▸ DE LA VILLA GIL, L.E. *Procedimientos pacíficos para la composición de controversias colectivas*. AA.VV. Quince lecciones sobre conflictos colectivos. Universidad de Madrid. 1976.

▸ DE LA VILLA GIL, L.E./ GARCÍA BECEDAS, G./ GARCÍA-PERROTE, I. *Instituciones de Derecho del Trabajo.* 2ª.de. 1991.

▸ DEL REY GUANTER, S. *Autonomía individual y autonomía colectiva: algunos puntos críticos a la luz del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores*. REDT 77/1996.

▸ DEL REY GUANTER, S. *Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la "refundación" de la teoría de los convenios colectivos*. AA.VV. La reforma de la negociación colectiva. Marcial Pons. 1995.

▸ DEL REY GUANTER, S. *La resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales*. CARL.1992.

▸ DEL REY GUANTER, S. *Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos*. RL 16-17/ 1992.

▸ DEL REY GUANTER, S. *Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo*. RL II/1989.

▸ DEL REY GUANTER, S. *Infracciones laborales y cumplimiento de los convenios colectivos*. RL I/88.

▸ DEL REY GUANTER, S. *Negociación colectiva y paz laboral*. IELSS. Madrid. 1984.

▸ DEL VILLA GIL.L.E./ GARCÍA BECEDAS, G./ GARCÍA-PERROTE, J. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ed. Centro de estudios R. Areces. 1991, pág183.

▸ DESDENTADO BONETE, A. *El objeto del proceso de conflicto colectivo en la jurisprudencia reciente. Una revisión crítica. AL 46/1999.*

▸ DESDENTADO BONETE, A. *Notas sobre la concurrencia y sucesión de convenios colectivos en la doctrina jurisprudencia reciente.* RMTAS 3/97.

▸ DESDENTADO BONETE, A. *La concurrencia de convenios tras la reforma laboral de 1994. AA.VV. Negociación Colectiva (II), CGPJ. 1995.*

▸ DESDENTADO BONETE, A. *El objeto del proceso de conflicto colectivo. AA.VV. Conflictos colectivos. Cuadernos de Derecho Judicial. CGPJ. Madrid. 1994.*

▸ DESDENTADO BONETE, A./ VALDÉS DAL-RE, A. *La negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*. Madrid. Trotta. 1998.

▸ DEXPAX, M. *Conventions Collectives*, nº. 56. Dalloz. 1966.

▸ DEXPAX, M. *Droit du travail. Négociations, conventions et accords collectifs*. Dalloz.2004.

▸ DIAZ JIMÉNEZ, M.C. *El mito de la innecesariedad de la interpretación de las cláusulas claras en los contratos y el control de la hermenéutica contractual en el recurso de casación civil*. Actualidad Civil 30/1995.

▸ DIEGUEZ CUERVO, G. *Deducción y solución de los conflictos laborales de intereses*. Ed. Univ. de Navarra. 1967.

▸ DÍEZ PICAZO, J.L. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*.Vol.I. Introducción. Teoría del contrato.Civitas.Madrid.1996.

▸ DÍEZ PICAZO, L./GULLÓN, A. *Instituciones de Derecho Civil*.Vol. I/1. Tecnos. 1998.

▸ DÍEZ PICAZO, L./GULLÓN, A. *Sistema de Derecho Civil. Vol.I.Tecnos. ediciones de 1992 y 1999.*

▸ DÍEZ PICAZO, L./GULLÓN, A. *Instituciones de Derecho Civil Tomo I.Tecnos. 1998.*

▸ DÍEZ-PICAZO, *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*. I.vol.2º. Madrid. 1972.

▸ DORAL, J.A. *El contrato como fuente de obligaciones*. Ed. Eunate. Pamplona. 1993.

▸ DUPEYROUX, J.J. *Un nouveau Droit Social*. Droit Social 1/2003.

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *La nueva dimensión del Derecho del Trabajo. RL 7/2002.*

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *Globalización y relaciones de trabajo. REDT 92/1998.*

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *El futuro del Derecho del Trabajo. REDT 78/1996.*

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *Negociación Colectiva y sistema de relaciones laborales*, en AA.VV. Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del trabajo y de relaciones laborales. Ed. Trotta-CARL. Madrid.1994.

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *El laudo arbitral en los conflictos laborales*, RL 1/1993.

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. MTSS. 1992.

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *El convenio colectivo en el sistema de fuentes del Derecho*

*del Trabajo: las relaciones ley-convenio. El papel de la autonomía individual*. AA.VV. La negociación colectiva. Cuadernos de derecho judicial. Madrid. 1992.

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva*. RL II/1990.

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *La extensión de convenios colectivos: naturaleza y competencias de las Comunidades Autónomas*. RL I/1988.

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Madrid. 1985.

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *El régimen legal de la huelga en la STCO de 8 de abril de 1981*. RPS 134/1982.

▸ DURÁN LÓPEZ, F. *El contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema constitucional de relaciones laborales*, en AA.VV. Estudios del derecho del Trabajo en memoria del prof. Gaspar Bayón. Madrid. Tecnos. 1980.

▸ DURÁN LÓPEZ, F./ SAEZ LARA, C. *Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de condiciones de trabajo. RL II/1991*

▸ DURÁN, F./ MONTOYA, A./SALA T. *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*. Madrid. MTSS. 1987.

▸ DURAND et VITU. *Tratè de droit du travail*. T.III. Dalloz. 1956.

▸ DURENDEZ SAEZ, I. *Novación contractual, modificación sustancial de condiciones de trabajo y autonomía colectiva*. (Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 299/1993, de 18 de octubre). REDT 66.

▸ DURENDEZ SAEZ, I. *El Derecho del Trabajo de la crisis en España*. REDT 26/1986.

▸ DURENDEZ SAEZ, I. *El Derecho del Trabajo para el siglo XXI. Doc. Lab 53/1997*

▸ ELORZA GUERRERO, F. *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los trabajadores*. CES. 2000.

▸ ENNECCERUS Y NIPPERDEY. *Tratado de Derecho Civ*il-2. Barcelona. 1960.

▸ ENRICO, C. *Interpretazione del contratto collettivo e regole di mercato*, en AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, op. cit.

▸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *Unidad y pluralidad en los acuerdos de empre-*

*sa en la reforma de 1994.* AA.VV. Negociación Colectiva (II).

▸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa*. AA.VV. La reforma del mercado laboral. Coord. Valdés Dal-Re. Ed. Lex Nova. Valladolid. 1997.

▸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *Estructura y proceso de la negociación colectiva*. EST-18/1992.

▸ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J./ MARTÍNEZ BARROSO, M.R./ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas "flexibilizadoras" de la relación laboral. Consejo General del Poder Judicial. Madrid. 1998.*

▸ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. *El alcance material de la ultraactividad de los convenios denunciados*. RL 13/1999.

▸ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.*El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral*. AA.VV. Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo. CES. Madrid. 1995.

▸ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.*El contenido esencial de la libertad sindical y la negociación colectiva: una aproximación clásica a un antiguo problema*. REDT 54/1992.

▸ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F./ GARRIDO PÉREZ, E./GONZÁLEZ BIEDMA, E *y otros. Lecciones de Derecho del Trabajo.1994.Ed. Centro de estudios R.Areces.*

▸ FERRANO, G. *I diritti quesiti tra giurisdizione e legiferazione*, RIDL 1995, I.

▸ FERRERO. *La regola di buona fede nell'interpretazione dei contratti*. Torino. 1985.

▸ FUENTES RODRÍGUEZ, F. El papel del convenio colectivo tras la reforma laboral. Tirant Loblanch. Valencia. 1995.

▸ GALGANO, F. *Diritto Privato*. CEDAM. 10ª ed. 1999.

▸ GALIANA MORENO, J.M. *La eficacia de los convenios colectivos en el Derecho español del Trabajo. AA.VV.La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. MTAS. Madrid. 2003.*

▸ GALIANA MORENO, J.M. *Notas sobre la vigencia, aplicación e interpretación del Convenio. RMTAS 3/97.*

▸ GARCÍA AMIGO, M. *Teoría de las obligaciones y contratos. McGraw-Hill,1995. Madrid.*

▸ GARCÍA AMIGO, M. *Integración del negocio jurídico. RDN.Enero-marzo. 1980.*

▸ GARCÍA AMIGO, M. *Instituciones de Derecho Civil.Ed. Rev.Derecho Privado.1979.*

▸ GARCÍA BLASCO, J. El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos. Barcelona. Bosch.1983.

▸ GARCÍA FERNÁNDEZ. *La contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal*. AL nº.1/1996.

▸ GARCÍA FERNÁNDEZ. *Razones económicas, técnicas, organizativas y de producción en las decisiones empresariales de modificación y extinción del contrato de trabajo: determinación, formalización, prueba y control judicial*. AL 5/1995.

▸ GARCÍA GONZÁLEZ, A.*Pactos colectivos extrasindicales.* RPS 110.

▸ GARCÍA MURCIA, J. *Los acuerdos de empresa*. CES. 1998.

▸ GARCÍA MURCIA, J.*Derecho del trabajo*. Tecnos. Ediciones de 1991 y 1994.

▸ GARCÍA MURCIA, J.*Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa*. Doc.Lab. 46/1995.

▸ GARCÍA MURCIA, J.*Criterios jurisprudenciales sobre la naturaleza y eficacia de los pactos colectivos atípicos*. AL 23/1992.

▸ GARCÍA MURCIA, J.*Contenido normativo y obligacional en los Convenios Colectivos laborales.* AL 23/1988.

▸ GARCÍA VIÑA, J./SALIDO BAÑUS, J.L. *¿Es posible pactar en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa? Análisis de las diversas posturas doctrinales y jurisprudenciales sobre esta cuestión.* AL 25/2003.

▸ GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. *Ley, Convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador*. Rev. De Derecho Social nº. 4/1998.

▸ GARCÍA-PERROTE, I. *La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.* AA.VV. Estructura de la negociación colectiva. MTSS. 1996.

▸ GARCÍA-PERROTE,I. *El proceso de conflictos colectivos en la Ley de proce-*

*dimiento laboral de 1990. RL 2/1991.*

▸ GARCÍA-PERROTE, I. *Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos. Doc.Lab. 25/88.*

▸ GARCÍA-PERROTE, I. *Autonomía individual "en masa" y antisindicalidad*. RL II/1989.

▸ GARRIDO PÉREZ, E. *Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria*. RL I/1995.

▸ GHEZZI, G. *Dinamique sociali, riforma delle istituzioni e Diritto Sindacale*. G. Giappichelli editore. Torino. 1996.

▸ GHEZZI, G. *Autonomia collettiva, diritti di sciopero e clausole di tregua*. Riv. Trim. Proc. Civ. 1965.

▸ GHEZZI, G./ ROMAGNOLI, U. *Diritto Sindacale*. Ed. Zanichelli. Bologna. 1997.

▸ GIRINO. *Problemi in tema de interpretazione del contratto*, Foro pad. 1963.I.

▸ GIUGNI, G. *Diritto Sindacale*. Caccuci Ed. 1997.

▸ GIUGNI, G. *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*. RIDL 1957, II.

▸ GIUGNI, G. *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*. Milano. 1977.

▸ GIUGNI, G. *Le clausole di tregua e loro efficacia nei confronti della categoria e la contrattazione collettiva*. Milano Giuffrè. 1964.

▸ GOERLICH PESET, J.M. *Concepto y eficacia del convenio colectivo (en torno al artículo 82).* REDT 100.

▸ GOERLICH PESET, J.M. *Los acuerdos de resolución de los conflictos colectivos*. AA.VV. SALA FRANCO, T./PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F./GOERLICH PESET, J.M. *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*. ACARL. 1989.

▸ GOERLICH PESET, J.M. *Notas sobre el régimen orgánico de la Comisión paritaria*. AL 36/1988.

▸ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *Acuerdos de empresa y modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo.* REDT nº. 75.

▸ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *Los procedimientos de solución de conflictos laborales en el Convenio General de la Industria Química. RL 14/1993.*

▸ GONZÁLEZ MOLINA, M.D. La responsabilidad civil de los sindicatos derivada del ejercicio de acciones colectivas. Tirant Loblanch. Valencia. 2000.

▸ GONZÁLEZ ORTEGA, S. Cuestiones actuales (y no tanto) del Derecho del Trabajo. Temas Laborales 64/2000.

▸ GONZÁLEZ ORTEGA, S. *La reforma de la negociación colectiva*. AA.VV. La reforma de 1994. Madrid. Marcial Pons. 1994.

▸ GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Reforma laboral y seguridad social*. AA.VV. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Coords. Valdés Dal-Ré,F. y Casas Baamonde,M.E.). Madrid. La Ley. 1994.

▸ GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Organos para la resolución no jurisdiccional de los conflictos laborales. AA.VV. Los límites del Convenio Colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos. MTSS. 1993.*

▸ GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Las formalidades del ejercicio de huelga*. AA.VV. Ley de huelga. Instituto de estudios sindicales. Madrid. 1993.

▸ GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Concurrencia y sucesión de convenios y estructura de la negociación colectiva*. REDT 30/1987.

▸ GONZÁLEZ VELASCO, J. *Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y la reforma procesal*. AL 33/1995.

▸ GONZÁLEZ, J. *Validez de Convenio colectivo que lesiona derecho necesario. La vinculación a la totalidad. (Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 2002, rec.num.1355/2001).* Rev. De Estudios Financieros num. 230.

▸ GONZÁLEZ, J. *Revisión de un convenio colectivo ante tempus*. Rev. Estudios Financieros, nº. 207.

▸ GONZÁLEZ, J./VIVES, P. *Los riesgos de la adhesión a convenio colectivo*. Estudios Financieros n. 240.

▸ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ. *La estructura de la contratación colectiva*. REDT 98/99.

▸ GOÑI SEIN, J.L. *La responsabilidad civil del sindicato por huelga*. REDT 43/1990.

▸ GORELLI HERNÁNDEZ, J. *La reforma del mercado de trabajo: una valoración crítica. Temas laborales 30/1994*

▸ GRAGNOLI, E. *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*. Giuffrè editore. Milano. 2000.

▸ GRAMICCIA. *Prassi aziendale, interpretazione del contratti collettivi e protocolo del 23 liglio 1993*, in "Mass.giur.lav". 1993.

▸ GRASSELLI, S. *Indisponibilità del diritto di sciopero*. Riv.dir.lav.1965, I.

▸ GRASSETTI. *L'interpretazione del negozio giuridico con particolare riguardo ai contratti*. Padova. 1936.

▸ GROUTEL, H. *Droit du travail*. Masson et Cie. 1974.

▸ GRUMBACH, T. Le *simple et le complexe dans le droit du travail*. Droit Social 1/2003.

▸ GUALDA ALCALA, F.J. *La intervención de la comisión paritaria en los conflictos colectivos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo*. Revista de Derecho Social 3/1998.

▸ GUIGNI, G. *Diritto Sindacale*. Ed. Caccuci. 1997.

▸ GUIGNI, G. *Negociación colectiva en el ordenamiento constitucional*. AA.VV. Los trabajadores y la Constitución. 1980.

▸ GUIGNI, G. *La conciliazione collettiva del conflitti giuridici di lavoro.* Edit. 1959.

▸ GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos extraestatutarios: un aspecto más de la conflictiva figura del convenio colectivo extraestatutario*. REDT 94/1999.

▸ HERNÁNDEZ S. *Una rilettura dell'inderogabilità nella crisi dei principi del Diritto del Lavoro*. Diritto del Lavoro 1-2/2003.

▸ HERNÁNDEZ VIGUERAS, J. *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*. MTSS. 1992.

▸ HUERTAS BARTOLOME, T. *La reforma institucional de la negociación colectiva: primeras valoraciones. AA.VV. La reforma del mercado laboral. Valdés Dal-Re Coord. Ed. Lex Nova., 1994.*

▸ IGLESIAS CABERO, M. *Negociación colectiva*. Colex. Madrid.1997.

▸ IGLESIAS CABERO, M. *Administración del convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos,* AA.VV. Negociación Colectiva (II).

Cuadernos de Derecho judicial. CGPJ. 1996.

▸ IGLESIAS CABERO, M. *La extensión del convenio colectivo*. Doc.Lab. 38/1992.

▸ IGLESIAS CABERO, M. *La interpretación del convenio colectivo*, Documentación Laboral 6/1986.

▸ IRTI. *La sintassi delle clausole (note intorno all'art. 1363 c.c.).* Riv.trim.dir.proc. 425/1989.

▸ JIMÉNEZ VELASCO, F.J. *La naturaleza jurídica del acto de extensión de convenios colectivos.* RL I/1988.

▸ JORDANO BAREA, J. *Homenaje a J.B.Vallet de Goytisolo*. Madrid.1988. vol.I.

▸ JULVE HERRANZ, B./FUERTES BIARGE, M.T. *Interpretación sistemática,* en AA.VV. Interpretación y argumentación jurídica. Editor. M.Calvo García. Zaragoza. 1995.

▸ KHAN-FREUND, *Labour and the Law*. 2ª ed. Steven & Son. Londres. 1977.

▸ L. ENNECCERUS/T. KIPP/M. WOLF, *Tratado de derecho Civil.* Bosch.1953.

▸ L. ENNECCERUS/T. KIPP/M. WOLF, *La nueva dimensión del Derecho del Trabajo. RL 7/2002. MARTÍN VALVERDE, A. Principios y reglas en el Derecho del Trabajo: planteamiento teórico y algunos ejemplos. REDT 114/2002.*

▸ LACOMBA PÉREZ, F. *La negociación del convenio colectivo estatutario. Tirant Lo Blanch. 1999.*

▸ LACRUZ BERDEJO, J.L. *Manual de Derecho Civil*. Bosch. 1990.

▸ LACRUZ BERDEJO, J.L. *Nociones de Derecho Civil Patrimonial e introducción al Derecho*. Dykinson.1999.

▸ LACRUZ BERDEJO, J.L. *Elementos de Derecho Civil.* Vol.I. Dykinson. 1999.

▸ LACRUZ BERDEJO, J.L. *Elementos de Derecho Civil*. II. Bosch. 1987.

▸ LASARTE ÁLVAREZ, C. *Curso de Derecho Civil Patrimonial.* Tecnos. 1995.

▸ LASARTE ÁLVAREZ, C. *Principios de Derecho Civil*, 1. Ed. trivium. 1992.

▸ LASARTE ÁLVAREZ, C. *Sobre la integración del contrato: la buena fe en la contratación.(En torno a la STS de 27 de enero de 1977).* RDP.1980.

▸ LASARTE ÁLVAREZ, C. *Sobre la integración del contrato. La buena fe en la contratación. (En torno a la sentencia del TS de 27 de enero de 1977*). Rev.de Derecho privado. 1980.

▸ LIEBMAN, STEFANO. *Interpretazione del contratto e flessibilità del rapporto di lavoro*, in L'interpretazione del contratti collettivi di lavoro. A cura di Flammia. NGL n.1. 1999.

▸ LINARES LLOERENTE, J.A *Criterios judiciales recientes sobre impugnación de convenios colectivos*. AL 14/1995.

▸ LIOTTA. *Interpretazione del contratto e comportamento complessivo delle parti*. Riv.trim.dir e proc.civ. 1977.

▸ LÓPEZ LÓPEZ, A.M. *Comentarios al Código civil y compilaciones forales*. Tomo XVII.2º. (Coord.Albaladejo). 1981.

▸ LÓPEZ TARRUELLA, F. *Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*. AA.VV. La reforma del Estatuto de los Trabajadores. Edersa. Madrid.1994.

▸ LUNARDON, F. *Amministrazione del contratto collettivo e gestione del conflitto*, RL n.21/1990.

▸ LYON-CAEN, G. *Le droit du travail. Une technique réversible*. París, Dalloz. 1995.

▸ LYON-CAEN, G. *La bataille truquée de la flexibilité.* Droit Social 12/1985.

▸ LYON-CAEN, G. *Constitucionalización del Derecho del Trabajo*. AA.VV. Los trabajadores y la Constitución. 1980.

▸ MAESTRO BUELGA, G. *La Constitución del Trabajo en el Estado Social. Ed.Comares. Granada. 2001*

▸ MAGNO, P. *Considerazioni sulla funzione e sull'interpretazione delle clausole collettive. DL I/1986.*

▸ MAIRE, E. *Du changement imposé aux adaptations négocies*. Droit Social 12/1986.

▸ MANRESA, *Comentarios al Código civil español*.VIII. Madrid.1918.

▸ MARCO ALEDO, M. *Enfoques alternativos en el análisis del conflicto laboral. Doc. Lab. 51/2000*

▸ MARESCA, A. *Interpretazione "autentica" del contratto pubblico.* AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, op. cit.

▸ MARESCA, A. *Diritti individuale del lavoratore e poteri del sindacato. GDLRI. 1985.*

▸ MARTÍN BRAÑAS, C. *Los acuerdos adoptados en mediación, conciliación y arbitraje en el ámbito del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores*. AL 47/1995.

▸ MARTÍN VALVERDE, A. *Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el acuerdo interprofesional de 8 de febrero de 1996.* AA.VV. Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial. Almería. 1996.

▸ MARTÍN VALVERDE, A. *La reforma del marco institucional*. AA.VV. Reforma laboral y negociación colectiva. MTSS. Madrid. 1995.

▸ MARTÍN VALVERDE, A. *Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional*. AA.VV. El contenido de los convenios colectivos. MTSS. 1988.

▸ MARTÍN VALVERDE, A. *Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo. AA.VV. Comentarios a las leyes laborales*. Edersa. Madrid. 1985.

▸ MARTÍN VALVERDE, A./ GARCÍA MURCIA, J. *La impugnación de los convenios colectivos de trabajo*. REDT 24/1985.

▸ MARTÍN VALVERDE, A./ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F./ GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. 8ª ed.Tecnos. Ediciones de 1998 y 1999.

▸ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. *La vigencia del convenio colectivo estatutario*. REDT 100.

▸ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. *La relación Ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral: ¿una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de la empresa? RL II/1995.*

▸ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. *La función de la sentencia en el proceso de conflictos colectivos. RL 3/1994.*

▸ MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Puntos críticos de la nueva regulación sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. AA.VV. Puntos críticos de la reforma laboral. Director R. Martínez Emperador. Centro de estudios Universitarios Ramón Areces. 1996.

▸ MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Aplicación e interpretación de convenios colectivos. Medios autónomos para solución de conflictos.* AA.VV. Comentario a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Tomo XII, vol. 2º. EDERSA. 1995.

▸ MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo*, AL 29/1994.

▸ MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Medios autónomos de solución y proceso judicial*. AA.VV. Solución extrajudicial de los conflictos laborales. CES. Comunidad de Madrid. 1994.

▸ MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Interpretación general de los Convenios Colectivos. D.L 12/84.*

▸ MARTÍNEZ GIRON, J. *Puntos críticos en la aplicación del convenio colectivo*. AL 43/1988.

▸ MARTÍNEZ GIRON, J. *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*. IELSS, MTSS. Madrid. 1985.

▸ MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, F. *La eficacia jurídica de la sentencia colectiva y los procesos individuales sobre idéntico objeto. RL 11/1994.*

▸ MARTÍNEZ-ABASCAL, V.A. *Flexibilidad laboral y reforma de la normativa sobre movilidad funcional*. REDT 67/1994, pág. 746.

▸ MATIA PRIM, J. *Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral*. AA.VV. La reforma del mercado laboral, op. cit.

▸ MATIA PRIM, J. *Negociación Colectiva y derecho de huelga. Deber y pactos de paz.* AA.VV. Problemas actuales de la negociación colectiva. MTSS. 1993

▸ MAZZONI. *Teoria dei limiti di applicabilità dei contratti collettivo di lavoro.* Milano. 1939.

▸ MAZZOTTA, O. *La cassazione, il contratto collettivo e l'analogia interna*. RIDL. 1986.

▸ MELLADO/PEDRAJAS/SALA, *Pactos de fin de huelga en la empresa*. RL II/1995.

▸ MERINO SENOVILLA, H/ ROMÁN DE LA TORRES, M.D. *Las cláusulas de vinculación a la totalidad*. RL II/88.

▸ MOISÏ, D. *De la négociation internationale*. Pouvois 1980. nº.15.

▸ MOLERO MANGLANO, C. *Sucesión de empresa, convenio colectivo y condiciones de trabajo provenientes de convenio: la nueva jurisprudencia*. REDT 119/2003.

▸ MOLERO MANGLANO, C. *Derecho Sindical*. Ed. Dikinson, Madrid. 1996.

▸ MOLINA NAVARRETE, C. *El nuevo significado de la "doctrina del equilibrio interno" del convenio colectivo. Documentación laboral. 59/1999.*

▸ MOLINA NAVARRETE, C. *La nueva dialéctica afectación/desafectación entre convenios y estructura de la negociación tras las reformas laborales de 1994 y 1997*. RL 5/1999

▸ MONEREO PÉREZ, J.L. *El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada*. AA.VV. La negociación colectiva en el escenario del año 2000. MTAS. 2000.

▸ MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Ediciones de 1998 y 2000.

▸ MONTOYA MELGAR, A. *El contenido de los convenios colectivos*. AA.VV. El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y obligacional. II Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva. MTSS. 1988.

▸ MONTOYA MELGAR, A. *El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo*. RDT 5/1981.

▸ MONTOYA MELGAR, A./ GALIANA MORENO, J./ SEMPERE NAVARRO, A./ RIOS SALMERÓN, B. *Curso de procedimiento laboral. Tecnos. Madrid. 4ª ed.*

▸ MORALES ORTEGA, J.M. *La administración del Convenio Colectivo*. Civitas. 1998.

▸ MOREAU, M. *Les règlements de fin de conflit*. Droit Social 2/2001.

▸ MORENO DE TORO, C. *Contrato de trabajo y autonomía de la voluntad*. RL II/1996.

▸ MORIN, M.L. *La loi et la négociation collective: concurrence ou complémentarité.* Droit Social 5/1998.

▸ MORO ALMARAZ, M.J./SÁNCHEZ CID, I. *Nociones básicas de Derecho Civil. Tecnos. 1999.*

▸ MUÑOZ CAMPOS, J. *A vueltas con el arbitraje laboral*. Rev. de Trabajo 77/1985.

▸ MUSSOLIN, B. *La flessibilità dei rapporti di lavoro nella contrattazione collettiva del terciario (distribuzione e servizi).* AA.VV. Il Diritto del Lavoro tra felssibilitá e tutela. Giufré ed. 1992, pág. 141.

▸ NAPOLITANO, G. *Contrattazione collettiva e interpretazione. Il procedimento*. A cura de P. Perlingieri. 1981.

▸ NEGRELLI, S. *Relazioni di lavoro e performance aziendale*. GDLRI 65/1995.

▸ OJEDA AVILÉS, A. *Barrenado de convenios colectivos y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva*. AA.VV. El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos (Borrajo Dacruz Coord.). Actualidad editorial. Madrid. 1995.

▸ OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindica*l. Tecnos. 2004.

▸ OJEDA AVILÉS, A. *Compendio de Derecho sindical*. Tecnos.1995, 1997 y 1998.

▸ OJEDA AVILÉS, A. *Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos*. AL 17/1995.

▸ OJEDA AVILÉS, A. *La saturación del fundamento contractualista. La respuesta apoyética a la crisis del Derecho del Trabajo*. REDT 111.

▸ OJEDA AVILÉS, A. *La doctrina del equilibrio interno del convenio colectivo.* REDT 31/87.

▸ OJEDA AVILÉS, A. *La ejecución de sentencias de conflicto colectivo. El éxtasis de la doctrina, en AA.VV. Conflictos colectivos, op. cit. pág.*

▸ OJEDA AVILÉS, A. *Tramitación, aplicación e interpretación de los convenios colectivos (arts. 89 y 91 ET)*. II Jornadas de Derecho del Trabajo del Campo de Gibraltar. Algeciras, ejemplar fotocopiado.

▸ OLARTE ENCABO, S. *El convenio colectivo por adhesión*. Régimen jurídico positivo. Civitas.

▸ ORTIZ LALLANA, C. *La supervivencia del Derecho del Trabajo. AL 42/1999*

▸ ORTIZ LALLANA, C. *Líneas de tendencia y problemas fundamentales del sector jurídico-laboral en las sociedades industriales: el caso español*. RT 82/1986.

▸ OSUNA FERNÁNDEZ-LARGO. *El debate filosófico sobre la hermenéutica jurídica.* Secretariado de publicaciones de la Universidad de Valladolid. 1995.

▸ OUTERELO CARRERA, P. *Flexibilidad laboral: algunas conclusiones para su implementación extraídas de la práctica y teorización anglosajona*. RL II/2000.

▸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre Ley y Convenio colectivo*. AA.VV. La reforma del Estatuto de los Trabajadores. Casas Baamonde,M.E./Valdes Dal-Re, F.Coords.1994.

▸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Derecho Sindical Español*. Tecnos. Madrid. 1991.

▸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales*. AA.VV. Administración de los Convenios y su valor normativo. 1990.

▸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *La negociación colectiva en España: 1978-1979. De la Constitución al Estatuto.* RPS 135/1982.

▸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Conflictos y Convenios Colectivos*. AA.VV. Relaciones de trabajo. Comentarios al Real Decreto Ley 17/1977. Madrid. 1977.

▸ PALOMEQUE LÓPEZ, M./ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo. 1998.*

▸ PASCRE, R. *La négociation collective dénaturee et confisquée*. Droit Ouvrier, Abril, 1993.

▸ PECYNA, A. *Les mécanismes juridiques de transformation des conventions collectives*. Droit Social. Juin 1984.

▸ PEDRAJAS MORENO, A. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.* AA.VV. La reforma del mercado laboral. Coord. Valdés Dal-Re. Lex Nova. 1994.

▸ PEDRET CASADO, T. *Derecho Civil. Parte General. Santiago de Compostela. 1941.*

▸ PERA, G. *Sulla disponibilità sindacale dei diritti individuali*. RIDL, I.1986.

▸ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *La denuncia modificativa empresarial y el principio de condición más beneficiosa*. AL 21/1996.

▸ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *Los pactos modificatorios de condiciones de trabajo*. RL 21/1996.

▸ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *La flexibilidad y la doctrina: la extraña pareja*. RL I/1991.

▸ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *Los pactos de reorganización productiva*. AA.VV. Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español. ACARL Madrid. 1989.

▸ PÉREZ DEL RÍO, M.T. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: el arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos.*

▸ PÉREZ ESPINOSA SÁNCHEZ, F. *Presente y futuro de las comisiones paritarias de los convenios colectivos*. Jornadas sobre el Derecho del Trabajo y Constitución. IELSS. 1985.

▸ PÉREZ PÉREZ, M. *Responsabilidad patrimonial del sindicato y acción sindical*. Colex. 1999.

▸ PÉREZ PÉREZ, M. *El contenido obligacional de los convenios colectivos en Andalucía*, AA.VV. Negociación Colectiva y Comunidades autónomas. Tecnos, Madrid. 1991.

▸ PÉREZ PÉREZ, M. *La nulidad parcial del convenio colectivo.* REDT 9/1982.

▸ PÉREZ YÁÑEZ, R. *Sobre la validez de las cláusulas convencionales que establecen la jubilación forzosa tras la reforma del año 2001*. Aranzadi Social 19/2003.

▸ PERSIANI, M. *Dirittto Sindacale*. Padova, 1997.

▸ POOLE, M. *Hacia una nueva democracia industrial. La participación de los trabajadores en la industria*. MTSS. 1995.

▸ PRADAS MONTILLA, R. *Negociación colectiva en la nueva Ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Doc.lab. 43/1994.

▸ PUIG BRUTAU, J. *Fundamentos de Derecho Civil.1972, 1978 y 1989.*

▸ PUIG PERA, F. *Compendio de Derecho español*. 1972.

▸ QUESADA SEGURA, R. *Las comisiones creadas en Convenios Colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo. RL 3/92.*

▸ QUINTANILLA NAVARRO, M. *Los acuerdos de empresa: naturaleza, función y contenido*. Civitas. 2002.

▸ PÉREZ PÉREZ, M. *Responsabilidad patrimonial del sindicato y acción sindical.* Colex. 1999.

▸ RAMOS QUINTANA, M. *El deber de paz laboral*. Civitas. 1993.

▸ RAMOS QUINTANA, M. *La garantía de los derechos de los trabajadores*. Ed. Lex Nova. 2002.

▸ RECIGNO, P. *Contratto collettivo tra autonomia e legge.* AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivo di lavoro, op. cit.

▸ REGLERO CAMPOS, L. *El arbitraje (el convenio arbitral y las causas de nuli-*

*dad del laudo en la Ley de 5 de diciembre de 1988).* Madrid. Montecorvo. 1991.

▸ RENTERO JOVER, J. *El pacto de fin de huelga suscrito entre el Comité del huelga de SEMAF y la dirección de la empresa Renfe*. Revista de Derecho Social 10/2000.

▸ RENTERO JOVER, J. *Reflexiones sobre los pactos de fin de huelga.* AS II/1992.

▸ RÍOS SALMERÓN, B. *Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994*. RL II/1994.

▸ RIVERO LAMAS, J. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. REDT 100.

▸ RIVERO LAMAS, J. *Modificación y revisión de los convenios colectivos*. AA.VV. Problemas actuales de la negociación colectiva. ACARL. 1984.

▸ RIVERO LAMAS, J. *El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI: una perspectiva comparada. Temas Laborales 44/1997.*

▸ RIVERO LAMAS, J. *Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/94*. Doc. Lab. 43/1994.

▸ RIVERO LAMAS, J. *Modificación y revisión de los convenios colectivos*. AA.VV. Problemas actuales de la negociación colectiva. ACARL. 1984.

▸ RIVERO LAMAS, J. *La novación del contrato de trabajo*. Bosch. 1963.

▸ RODIÉRE, P. *Observations sur le maintien des avantages acquis face á la modification des règles régissant le contrat de travail.* Droit Social.12/1986.

▸ RODRÍGUEZ CRESPO, M.J. *Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción a la luz del reformado artículo 52,c) del Estatuto de los Trabajadores*. Temas laborales 51/1999.

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales.* Monográfico de la Revista Temas Laborales nº.70.

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical*. RL II/1992, pág. 24.

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *Conciliación, mediación y arbitraje en el ámbito laboral*. AA.VV. Solución extrajudicial de conflictos laborales. Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid. 1994.

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *El papel de la Ley en y tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores.* AA.VV. (Cruz Villalón Coord.) Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo. CES. 1995.

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *Autonomía colectiva y sistema constitucional. RL 18/98.*

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *El Derecho del Trabajo a fin de siglo. RL II/1999.*

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *Flexibilidad, juridificación y desregulación*. RL I/1987.

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *Flexibilidad: ¿un debate interesante o un debate interesado?* RL I/1987.

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *La aplicación en el tiempo del convenio colectivo*. RL I/1986.

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *La contractualización del convenio colectivo. RL I/1998.*

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *La huida del Derecho del trabajo*. RL 12/1992.

▸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía constitucional*. RL I/1992.

▸ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. *Vigencia de los convenios colectivos de trabajo*. AA.VV. Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores. Tomo XII. Vol.2º. Edersa. Madrid. 1985.

▸ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. *Nuevas relaciones Ley-Convenio colectivo*. AA.VV. Reforma laboral y negociación colectiva. MTSS. Madrid. 1995.

▸ RUIZ CASTILLO, M.M. *El pacto individual y las fuentes de Derecho del Trabajo*. AA.VV. Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, op. cit. pág. 321.

▸ SAGARDOY BENGOECHEA, J.A. *La lesión a terceros en la contratación colectiva*. REDT 18/1984.

▸ SAGARDOY BENGOECHEA, J.A. *La eficacia de los convenios y sus contenidos en el estatuto de los Trabajadores*. Madrid. IES. 1981.

▸ SALA FRANCO, T. *Sucesión de convenios y cambio de unidad de negociación: el deber de negociar.* AA.VV. Pluralidad y sucesión de convenios y control

de su cumplimiento. IV Jornadas de estudio sobre negociación colectiva. Madrid. MTSS. 1992.

▸ SALA FRANCO, T. *Adhesión y extensión. Comentario al artículo 92 ET.* AA.VV. El estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980 de 10 de Marzo. Ed. EDERSA. Madrid. 1981.

▸ SALA FRANCO, T. *Comentario al art. 91 ET*, en AA.VV. El Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la Ley 8/80. Edersa. Madrid.

▸ SALA FRANCO, T. *Contenido de los convenios colectivos. Parte contractual y parte normativa*, en AA.VV. Quince lecciones sobre convenio colectivos. Universidad de Madrid. 1976.

▸ SALA FRANCO, T. *Derecho del Trabajo. Tirant Loblanch.Valencia 1996.*

▸ SALA FRANCO, T. *La negociación colectiva y los convenios colectivos*. Ed. Deusto. 1990.

▸ SALA FRANCO, T. *Los convenios colectivos extraestautarios*. Madrid. IES. 1981.

▸ SALA FRANCO, T./ ALBIOL MONTESINOS, I. *Derecho Sindical*. Tirant Loblanch. 1998.

▸ SALA FRANCO, T./ ALBIOL MONTESINOS, I./ CAMPS RUIZ, L./ LÓPEZ GANDIA, J. *Derecho del Trabajo*. Tirant lo blanch. Valencia. 2001.

▸ SALA FRANCO, T./ ALFONSO MELLADO, C.L. *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*.

▸ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. Aranzadi. 1999.

▸ SÁNCHEZ TORRES, E. *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva.* CES. Madrid. 1999.

▸ SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M. *Los acuerdos de fin de huelga*. Tirant Monografías. Valencia. 2002.

▸ SANGUINETI RAYMOND, W. *La inaplicación del contenido parcial del convenio colectivo*. Valencia. Tirant Loblanch. 2000.

▸ SANTORO PASSARELL, G. *Funzione paralegislativa, collegamento negoziale, dimensione territoriale: spunti per l'interpretazione dei contratti collettivi di Diritto comune*. AA.VV. L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro.

NGL nº. 1/1999.

▸ SANTORO PASSARELLI, F. *La transazione*. 2ª ed.Napoli. 1975.

▸ SCOGNAMIGLIO. *Diritto del lavoro*. Napoli. 1994.

▸ SEMPERE NAVARRO, A. *Notas sobre la costumbre laboral. REDT 10/1982.*

▸ SEMPERE NAVARRO, A. *La derogación de la disposición adicional 10ª ET sobre jubilación forzosa y sus consecuencias*. AA.VV. La reforma laboral de 2001. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo. Pamplona. Aranzadi. 2001.

▸ SENISE BARRIO, M.E. El trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo. Tecnos. 2001. DURÁN, F./ MONTOYA, A./ SALA, T. El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario. MTSS. 1987

▸ SERMONTI. *Sull applicabilità della c.d. analogia interna nell'interpretazione del contratto collettivo*. in Mass.Giur. corp. 1941.

▸ SERRANO ALONSO, E. *Introducción al Derecho Civil*. Edisofer. Madrid. 1999.

▸ SERRANO ARGÜESO, M. *La teoría de las fuentes en el Derecho individual del Trabajo*. Ed. Dykinson, S.L. 2000.

▸ SESMA DE LUIS, P. *La flexibilidad laboral y los poderes empresariales*. Bilbao. Universidad de Deusto. 1994.

▸ SANTIAGO REDONDO, K.M. *A vueltas con el modelo constitucional de negociación colectiva: titularidad y contenidos*. REDT 85/1997.

▸ SPYROPOULOS, G. *Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs. Droit Social 4/2002*

▸ STOLFI, G. *Teoría del negocio jurídico*. Ed. Rev. de Derecho Privado. Madrid. 1959.

▸ SUÁREZ FERNÁNDEZ, A. *Las opciones del trabajador en caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo*. AL II/2003.

▸ SUÁREZ GONZÁLEZ, F. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Puntos críticos*. AL 15/2003.

▸ SUÁREZ GONZÁLEZ, F. *El Derecho del Trabajo en la Constitución*. AA.VV. Lecturas sobre la Constitución española. Madrid. UNED. 1978.

▸ SUPIOT, A. *Déreglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise.* Droit Social 3/1989.

▸ SUPIOT, A. *Revisiter les droits d'action collective*. Droit Social 7/2001.

▸ TAMPIERI, A. *L'interpretazione autentica dei contratti collettivi*. LD. n.2. 1995.

▸ TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M. *Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994. RL 17/1999.*

▸ TARELLO, G. *Trattato di Diritto Civile e comerciale*. Dott.A. Giuffrè.ed.1980.

▸ TEYSSIÉ, B. *A propos de la négociation collective d'entreprise*. Droit social 7-8/1990.

▸ TEYSSIÉ, B. *Sur le conventions et accords collectifs de travail*. AA.VV. Révision, dénonciation et mise en cause des conventions et accords collectifs de travail. Ed. Litec. París. 1996.

▸ THIBAULT ARANDA, J. *La denuncia, término y revisión de los convenios colectivos en Francia*. REDT 86/97.

▸ TORTUERO PLAZA. *La jubilación forzosa en las políticas de empleo*. RMTAS 33/01.

▸ TREU, T. *L'amministrazione del contratto collettivo e delle relazioni industriali nell'impiego privato: organi e procedure*. AA.VV. Impiego pubblico ed impiego privato: verso l'unificazione? Cedam. Padova. 1981.

▸ TREU, T. *Potere dei sindicati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva*. RDC.I. 1965.

▸ TRICOT, D. *Le nouvel arrêt Basirico: Cour de cassation, Assemblée plénière 20 Mars, 1992*. Droit Social, 1992.

▸ VACHET, G. *La révision des conventions et accords collectifs*. Droit Social 2/1993.

▸ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*. CES. 1996.

▸ VALDÉS DAL-RE, F- *Negociación colectiva y sistemas de relaciones laborales: métodos teóricos y objetos y métodos de investigación*. RL nº.21/2000.

▸ VALDÉS DAL-RE, F- *Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura*

*de la negociación colectiva.* RL I/1995.

▸ VALDÉS DAL-RE, F- *Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva.* RL 17-18/1994.

▸ VALDÉS DAL-RE, F- *La adhesión y la extensión de los convenios colectivos*. REDT 36/1986.

▸ VALDÉS DAL-RE, F- *El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo.* AA.VV. La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas. IMPI. 1982.

▸ VALDÉS DAL-RE, F- *El derecho a la negociación colectiva: del intervencionismo autoritario al pluralismo social*. AA.VV. Los trabajadores y la Constitución. 1980.

▸ VALDÉS DAL-RE, F- *La negociación colectiva en la Constitución*. RPS 121/1979.

▸ VALDÉS DAL-RE, F- *La aplicación de los convenios: vigilancia, interpretación, conflictos. AA.VV. Quince lecciones sobre convenios colectivos.Univ. de Madrid. 1976.*

▸ VALDÉS DAL-RE, F- *Las comisiones paritarias de los convenios colectivos*. RPS 109/1976.

▸ VALDÉS DAL-RE, F./ PÉREZ ESPINOZA, F./ GONZÁLEZ POSADA, E./ MATIA PRIM, J. *La negociación colectiva en las pequeñas y mediana empresas*. IMPI. 1982.

▸ VALLEJO DACOSTA, R. *Modificaciones de las condiciones de trabajo. CES.2002*

▸ VATTIER FUENZALIDA, C. *La interpretación integradora del contrato en el Código Civil*. Anuario de Derecho Civil.1987.

▸ VENEZIANI, B. *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti. Un'analisi comparata*. GDLRI 58/1993.

▸ VIDA SORIA, J. *El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*. AA.VV. El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos. Actualidad Editorial. 1995.

▸ VIDELA ESCALADA, F. *La interpretación de los contratos civiles*. Buenos Aires.1984.

▸ VIRIDI, G. *L'interpretazione logico-sistematica dei contratti collettivi di Diritto Comune.* DL 1/1999.

▸ VIVERO SERRANO, J.B. *La eficacia de los acuerdos de fin de huelga*. AA.VV. La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. MTAS. Madrid.2003.

▸ ZANGARI, G. *Violazione del'obligo di pace sindacale e responsabilità contrattualle dei lavoratori scioperanti*. *Il Diritto di sciopero*. Milano. 1976.

# ABREVIATURAS

# Abreviaturas

| | |
|---|---|
| A. | Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi |
| AA.VV. | Autores Varios |
| AL | Actualidad Laboral |
| AS | Aranzadi Social |
| Art. | Artículo |
| CARL | Consejo Andaluz de Relaciones Laborales |
| CES | Consejo Económico y Social |
| Cciv. | Código Civil |
| Cciv. it. | Código Civil Italiano |
| CGPJ | Consejo General del Poder Judicial |
| Cód.Civ. | Código Civil |
| D.A | Disposición Adicional |
| DL | Rivista Diritto del Lavoro |
| Doc. Lab. | Revista Documentación Laboral |
| ET | Estatuto de los Trabajadores |
| GDLRI | Gionarle de Diritto del Lavoro e delle Relazioni Indistriali |
| MTSS | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social |
| QDLRI | Quaderni de Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali |
| RDP | Revista de Derecho Privado. |
| RDS | Revista de Derecho Social |
| REDT | Revista Española de Derecho del Trabajo |
| Rev. de Trabajo | Revista de Trabajo |
| RIDL | Rivista Italiana de Diritto del Lavoro |
| Riv.dir.lav. | Revista Diritto del Lavoro |
| Riv.trim.dir.proc. | Revista Trimestral de Derecho Procesal |
| RL | Relaciones laborales |
| RMTAS | Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Social |
| RPS | Revista de Política Social |
| TC | Tribunal Constitucional |
| Tit. | Título |
| TL | Temas Laborales |

El estudio sobre "*La Administración del Convenio Colectivo*" que tiene en sus manos nace con el objetivo de analizar con detenimiento hasta qué punto la autogestión de los compromisos asumidos en el convenio colectivo es posible en nuestro ordenamiento y cuál es su régimen jurídico. Se ha profundizado en el estudio acerca de la posibilidad de que los convenios colectivos contengan estipulaciones en su articulado que permitan a los sujetos que lo firmaron dotarse de las facultades necesarias para autogestionar los compromisos asumidos en él, ya sea permitiendo la actualización de la voluntad colectiva durante su vigencia o dotándose de mecanismos que les permitan solucionar aquellos conflictos aplicativos o de interpretación que puedan afectar a la operatividad práctica de sus contenidos.

En un ámbito cambiante como es el de las relaciones laborales, influenciable por multiplicidad de factores, no sólo económicos, sino también sociales y legislativos, la fase de administración del convenio colectivo se hace primordial. Es necesario poder dar respuesta a los conflictos que pueden ocasionarse por el mero hecho de que el texto resulte oscuro, ambiguo o excesivamente amplio, o que se deriven de que las circunstancias que se tuvieron en cuenta en el momento de su firma han evolucionado con el tiempo y, por consiguiente, que los pactos ya no responden a la realidad del entorno que deben regular.

Publicaciones CES·A

COLECCIÓN PREMIO DE INVESTIGACIÓN

PRIMER PREMIO. CONVOCATORIA 2005

# La Administración del Convenio Colectivo

María José Rodríguez Crespo

CES

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA