

LA PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO

(EN TORNO A LA CAPACIDAD DE OBLIGARSE POR CONVENIO
COLECTIVO EN DERECHO ESPAÑOL)

I

PLANTEAMIENTO

I. Personalidad jurídica y capacidad de obrar son, sin duda, materias íntimamente relacionadas. Con todo, en buen sector de los países democráticos, el Sindicato de trabajadores, aun ostentando importantes funciones y capacidades para la vida jurídica, permanece como mera asociación de hecho carente de personalidad: ello sugiere toda una rica temática.

II. Desde sus comienzos, este problema preocupa al Sindicato. Por ello, junto a las mejoras inmediatas de orden sustantivo (fines profesionales y asistenciales), se señala, muy pronto, otra meta adjetiva aunque igualmente fundamental: su reconocimiento jurídico como grupo gestor de los intereses profesionales (1). Lucha en suma, por su consagración incondicionada como ente jurídico (es decir, la personalidad), a la vez que por la atribución de la necesaria capacidad de obrar, en orden al logro de sus fines.

Sin embargo, celoso del creciente poder sindical, el Estado trata de retardar ese reconocimiento o, al menos, subordinarlo a un cierto control, cuya legitimidad impugna el primero. Surgen de este modo dos corrientes enfrentadas, a cuyo mutuo predominio se ligan las distintas fases de la historia sindical y la variedad de sistemas positivos sobre su personalidad: el Sindicato busca la tutela de su más plena condición de persona, sin traba alguna; el Estado, intenta negar, o reconocer sólo bajo control, tal realidad.

III. De aquí que, no rara vez, Sindicatos dotados de plena madurez so-

(1) GALLART FOLCH: *El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico*, Buenos Aires, 1957, págs. 64 y sigs.

cial, de hecho con múltiples tareas en orden a la tutela de los intereses profesionales y aun públicos, gocen de una estructura jurídica rudimentaria. Ello provoca, junto a concretos problemas prácticos, la aparición de una serie de figuras jurídicas, a veces marcadamente peculiares: capacidades funcionales (*soziale Funktionsfähigkeiten*), antes sin personalidad jurídica, etc.

Este estudio va a dedicarse a uno de tales problemas: la posible capacidad para contraer obligaciones, dada su peculiar estructura jurídica, de las partes de nuestros convenios colectivos sindicales. Lo cual supone un previo encuadramiento del tema en la problemática común de la personalidad jurídica sindical, que, aun cuando sólo en líneas generales, abordaremos en primer lugar.

II

LA PERSONALIDAD SINDICAL EN LA HISTORIA

I. La diversidad del fenómeno sindical en cada ordenamiento hace inviable intentar una historia general del hecho del sindicalismo, no sólo por falta de sincronía en las fechas, sino por el vario sentido de tal evolución (2). Con todo, es posible fijar los estadios genéricos de su desarrollo, incluido el régimen de su personalidad jurídica.

II. La doctrina suele distinguir, dentro de la evolución histórica del Sindicato, hasta cuatro fases (3):

1. En un principio, el Estado reacciona oponiéndose a la naciente realidad sindical: *etapa de represión*. Cuando, a fines del siglo XVIII y comienzos del XIX, se generaliza el fenómeno sindical (4), la actitud ideológica imperante en las clases dirigentes se muestra absolutamente contraria a esta nueva fuerza social, considerada como un peligro para la necesaria libertad de comercio. De este modo, en los distintos países se dictan normas represivas de la coalición profesional, sancionada como delito: así, la *Combination Act* de 1799, la ley *Chapelier* de 1791, nuestro Código penal de 1822, etc.

(2) GALLART FOLCH: *Op. cit.*, págs. 148 y sigs.; ALONSO OLEA: *Introducción al Derecho del trabajo*, Madrid, 1962, pág. 164.

(3) Cfr. verbigracia, ALONSO OLEA: *La Ley sindical norteamericana de 1959*, Madrid, 1960, págs. 9 y sigs., e *Introducción*, cit., págs. 164 y sigs.; ALONSO GARCÍA: *Derecho del trabajo*, I, Barcelona, 1960, págs. 674 y sigs., y «El Sindicato y su integración en el Estado», en *C. P. S.*, 25, pág. 27 y sigs., especialmente 31 y sigs.; GALLART FOLCH: *Op. cit.*, págs. 147 y sigs., etc.

(4) Los primeros movimientos son, sin embargo, anteriores en algunos países; así, en Inglaterra puede fijarse hacia 1720 la aparición de las primeras Uniones de trabajadores: LEFRANC: *Le syndicalisme dans le monde*, París, 1949, págs. 6 y sigs.

2. Sin embargo, amparado en exigencias innegables de la realidad, el fenómeno sindical seguía su curso: bajo forma de sociedades de socorros mutuos, como hermandades religiosas, en fin, como asociación clandestina. El Estado acaba, de tal modo, por verse compelido a alterar su actitud, cesando en la represión del Sindicato. Comienza la *fase de tolerancia*, generalmente marcada por una expresa abolición de las disposiciones represivas; así, en Inglaterra una ley de 1824 levanta la prohibición contenida en la ley de 1799; en Estados Unidos un conjunto de sentencias comienza a mostrarse favorable a la asociación sindical, entre las cuales la primera es la dictada en el caso *Commonwealth v. Hunt* de 1842. Es también el momento de la ley *Olivier* de 1864, en Francia; del Código industrial alemán de 1869, etc.

3. Ante el creciente desarrollo del Sindicato, y probada su eficaz contribución al juego de la democracia industrial, el Estado inicia un nuevo cambio de actitud: se decide a darle un cauce jurídico expreso. Con ello, se inicia la *fase de reconocimiento*, a la cual corresponden, en Francia, la ley *Waldeck-Rousseau* de 12 de marzo de 1884; la ley sindical inglesa de 1871; la *Clayton Act* de 1914 en Estados Unidos; en España, la ley de Asociaciones de 1887 (al comprender, dentro de las mismas, a la asociación sindical, etc.).

Este reconocimiento, incoado bajo la idea de considerar al Sindicato como una simple asociación más de Derecho privado, no tardó en transformarse en una concesión de privilegios dotando a la asociación sindical de un estatuto especialmente favorable. Como ha dicho gráficamente Alonso Olea, el Estado adopta una actitud de fomento (5). Surgen, de este modo, la ley francesa de 12 de marzo de 1920, nuestra ley de Asociaciones profesionales de 8 de abril de 1932, etc.

4. Finalmente, se habla de una *etapa de inserción en el Estado*, bien sea como integración total que anule la vitalidad del Sindicato, bien bajo la consideración del mismo como institución autónoma pero de naturaleza pública o cuasi-pública, a la cual se exige «una unión amplia y comunitaria de sus fuerzas, y una responsabilidad en el ejercicio del poder normativo que tiene confiado y el poder económico que ha llegado a concentrar» (6). En suma, o el Estado absorbe al Sindicato, o le encomienda funciones públicas, tomando el cuidado de controlar su actuación.

III. Paralelamente, en parte, pueden trazarse las etapas históricas correspondientes al régimen de la personalidad jurídica sindical (7).

(5) *Op. cit.*, pág. 10; también, *Introducción*, cit., págs. 165 y 166.

(6) ALONSO OLEA: *La Ley sindical norteamericana de 1959*, cit., *Vide*, también, ALONSO GARCÍA: «El Sindicato y su integración en el Estado», en C. P. S., 1955, páginas 27 y sigs.

(7) Sobre el tema CHIARELLI: *La personalità giuridica delle associazioni professionali*,

1. Según era lógico, durante las fases de represión y tolerancia, el Sindicato carece de personalidad jurídica: es una asociación clandestina, una simple unión transitoria carente de toda organización estructural (coalición), o posee, al máximo, existencia y estructura de hecho.

2. Con la etapa de reconocimiento, se abre un nuevo período: el Sindicato alcanza la personalidad jurídica de Derecho privado típica de toda asociación, sometiéndose por supuesto al mismo control, límites y exigencias de las demás asociaciones. A esta fase pertenecen, por ejemplo, la ley *Waldeck-Rousseau* de 1884 en Francia y nuestra ley de Asociaciones de 1887.

3. Sin embargo, el Sindicato no se conforma con este primer reconocimiento: pretende, y algunas veces consigue (leyes francesa de 1920, española de 1932, etc.), la atribución de una *personalidad jurídica privada de carácter privilegiado*, tanto para gozar de mayor capacidad que las demás asociaciones, como para sustraerse al control y responsabilidad característicos de las mismas.

4. En plena vigencia de esta tensión entre Sindicato y Estado, se llega a la fase de integración, con reconocimiento al primero de funciones públicas. Fruto de tal complejo de tendencias y aspiraciones, surgen los diversos modos de regular la personalidad sindical:

a) Unas veces (sistema francés), el Sindicato alcanza su proyecto: la *personalidad jurídico-privada* de carácter privilegiado, gozando además de ciertas funciones públicas (especialmente, los Sindicatos más representativos;

b) Otras, al no ceder el Estado en el terreno de los principios, el Sindicato opta por desentenderse de las fórmulas legales y prefiere actuar como *asociación de hecho*, a la cual se acaban por reconocer determinadas capacidades funcionales, incluso para el ejercicio de funciones públicas. Con ello, en la práctica, especialmente en relación con el régimen de responsabilidad, se llega a un trato de privilegio para el Sindicato, en tanto que grupo social reconocido (es, según veremos, el sistema vigente en Alemania e Italia);

c) Por último, en otros países, el Estado consigue absorber más o menos profundamente al Sindicato, no dudando en asignarle, entonces, una *personalidad jurídico-pública* claramente privilegiada: precisamente, por haber logrado someterlo en su libre actuación (así, en los sistemas corporativos).

Padova, 1931, págs. 15 y sigs. También MAZZONI: *Manuale di Diritto del Lavoro*, Firenze, 1958, págs. 76 y sigs.; GARCÍA ABELLÁN: *Introducción al Derecho sindical*, Madrid, 1961, págs. 186 y sigs.

III

REGIMEN DE LA PERSONALIDAD SINDICAL, EN LOS
DISTINTOS ORDENAMIENTOS

I. EL SINDICATO PERSONA JURÍDICA DE DERECHO PRIVADO

Como hemos visto, las asociaciones sindicales alcanzan, en cierto momento, el reconocimiento de su personalidad jurídica como sujetos de Derecho privado. En tal situación se encuentran, actualmente, los Sindicatos en Alemania y algunos de los Estados (8).

a) *El Sindicato en el Derecho alemán*

I. El movimiento sindical se inicia, en este país, entre 1830 y 1870 (9). Superadas las fases de represión y tolerancia, alcanza el pleno reconocimiento como representante de los intereses profesionales de empresarios y trabajadores, de modo especial por obra de la ley de Servicio Auxiliar de 5 de diciembre de 1916 y la Ordenanza de contratos de tarifa de 23 de diciembre de 1918 (10).

Con todo, los Sindicatos alemanes habrían de experimentar un rudo golpe con la llegada del Nacionalsocialismo. Cuando Hitler asume el poder, en enero de 1933, estaban esencialmente debilitados, y terminan por desaparecer al crearse, sobre sus restos, el «Frente Alemán de Trabajo».

Concluída la segunda guerra mundial, el Sindicato se reconstruye de nuevo: en la zona soviética, sobre las bases de un sindicalismo estatal y, en la zona occidental, como Sindicatos democráticos. Por supuesto, se disuelve el «Frente Alemán de Trabajo», con todas las organizaciones nacionalsocialistas.

(8) En cuanto al sindicalismo norteamericano, con todo, sólo algunos Estados reconocen al Sindicato la posibilidad de constituirse como persona jurídica y, en general, actúa como asociación de hecho. Cfr. GREGORY: *Diritto nordamericano del lavoro*, Milano, 1954, pág. 371. La práctica de las asociaciones de hecho es, también, común en Alemania.

(9) LEFRANC: *Op. cit.*, pág. 15. Cfrs., también, BAYÓN CHACÓN: «Los Sindicatos en Alemania», en *Cuadernos del C. E. S.*, 14, junio 1960, págs. 121 y sigs.

(10) KASKEL-DERSCH: *Derecho del trabajo*, traducción castellana, Buenos Aires, 1961, pág. 462.

II. Actualmente, en la Alemania occidental la asociación profesional se encuentra sometida al régimen general de las asociaciones. Por tanto, el Sindicato goza de *personalidad jurídica privada*, siempre que se someta al registro de las asociaciones. Conviene tener presente que tal inscripción —conforme al artículo 9 de la G. G. que ha derogado a este respecto los §§ 61 y 43, 4 del BGB— no puede ser retirada, porque la asociación pretenda fines de política social (11).

En la práctica, sin embargo, las asociaciones de trabajadores prefieren no hacer uso de este reconocimiento, para evitar la responsabilidad patrimonial, que en tal caso, resulta por los actos de sus órganos, así como la aplicación de ciertas disposiciones características de las personas jurídicas, que no estiman conveniente a su libertad de actuación (verbigracia, obligación de certificar en cualquier momento el número de sus miembros, o la facultad de cualquier persona de tener acceso al registro de inscripciones y a toda la documentación en él obrante: respectivamente, §§ 33 y 72; y 79 del BGB).

III. El régimen jurídico del Sindicato queda sometido, en ambos casos, a las normas del BGB: sea de las Asociaciones con personalidad jurídica (§§ 21 y sigs.), o de las Asociaciones sin personalidad (§ 54, en relación con 705 y sigs.). Las cuestiones referentes a los órganos, ingreso y salida de miembros, estatutos, etc., son, por lo mismo, puras cuestiones de Derecho civil (12).

Dentro de las normas comunes del BGB queda, también, el régimen de la capacidad y responsabilidad de las asociaciones profesionales. Con todo, se reconocen siempre al Sindicato una serie de capacidades funcionales, goce o no de personalidad jurídica, al efecto de que pueda cumplir sus propios fines: capacidad de concluir contratos de tarifa, de ser parte en los conflictos laborales, de obrar colectivamente en el campo social.

IV. En cuanto a la estructuración de los Sindicatos, en Alemania, pueden señalarse los siguientes principios:

1. El movimiento sindical obrero presenta, como en Francia e Italia, una diversificación de origen político; aunque a diferencia de lo que ocurre en estos países, existen fundamentalmente sólo dos grandes organizaciones sindicales: la Confederación de Sindicatos Alemanes (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) y el Movimiento de Sindicatos Cristianos de Alemania (*Christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschlands*).

En el sector empresarial existe, como es frecuente, una sola organización

(11) NIKISCH: *Arbeitsrecht*, II, Tübingen, 1959, págs. 20 y sigs.; HUECK-NIPPERDEY: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, II, Berlín-Frankfurt, 1959, págs. 105 y sigs.; KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 473 y sigs.

(12) KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, pág. 478.

fundamental: la Confederación de Asociaciones de Empresarios (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgebersverbände*).

2. La célula base, en las Asociaciones de trabajadores, suele ser la organización central, de la cual son directamente miembros los trabajadores; de ordinario, crea delegaciones descentralizadas, en el ámbito regional y local: el sindicalismo obrero alemán adopta, por tanto, un sistema diverso al común en los países democráticos. En cambio, en el sector empresario las Asociaciones de base son de ámbito local o regional, muchas veces agrupadas en otras centrales, que se integran normalmente en la Confederación de Asociaciones de Empresarios Alemanes.

b) El Sindicato en los Estados Unidos

I. La asociación obrera aparece muy pronto en los Estados Unidos, antes incluso de que el fenómeno industrial adquiriera verdadera importancia. Del año 1806 data la primera sentencia considerando atentatoria a la libertad la coalición de trabajadores. En 1842, la Corte Suprema de Massachusetts admite la licitud de la asociación obrera. Desde entonces, el movimiento obrero inicia su ascenso, que habría de culminar con la fundación, en 1881, de la *Federation of organised Trades and Labor Union*, convertida poco después, en 1886, en la *American Federation of Labor*.

Una reacción contraria se inicia a partir de la *Sherman Act* de 1895, antitrust, utilizada por los empresarios para reprimir la acción obrera. Esta postura, sin embargo, parece cambiar con la *Clayton Act* de 1912, al establecer que la regulación antitrust no se puede considerar prohibitiva de la asociación obrera, mientras ésta se sirva de medios lícitos de actuación; no obstante, su efectividad habría de naufragar —como ha señalado Alonso Olea— en los mares de la interpretación. El movimiento sindical, sin embargo, termina triunfando, por la promulgación de la ley *Norris-Laguardia* de 1932, la *National Industrial Recovery Act* de 1933 —llegada a declarar inconstitucional— y, finalmente, la ley *Wagner (National Labor Relations Act)* de 1935, cuya constitucionalidad fué reconocida en 1937 (13).

(13) Vid. O. I. T.: *La situación sindical en los Estados Unidos*, Ginebra, 1960, págs. 15 y sigs.; ALONSO OLEA: *La Ley sindical norteamericana de 1959*, Madrid, 1960, págs. 10 y sigs., y «Perspectivas actuales del sindicalismo norteamericano», en *Cuadernos del C. E. S.*, 14, junio de 1960, págs. 132 y sigs.; en general, PELLING: *El sindicalismo norteamericano*, Madrid, 1961; FALCONE: *Labor Law*, Nueva York, 1962; TAYLOR: *Labor Problems and Labor Laws*, Nueva York, 1953; COMMONS: *History of Labor in the United States*, Nueva York, 1957-58; GRADILONE: *Storia del sindacalismo*, IV, Stati Uniti, Milano, 1960.

En la actualidad, esta ley, aún vigente, ha sido completada y alterada por dos normas más restrictivas: la *Labor Management Relations Act* de 1947 (ley *Taft-Harley*) y la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* de 1959.

II. Los Sindicatos norteamericanos no gozan, con carácter general, de personalidad jurídica. Ello no obstante, muchos Estados les reconocen (la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* de 1959, ha confirmado de modo expreso la jurisdicción de los Estados federados para regular la materia sindical: Secciones 603 y 604), posibilidad de adquirirla, constituyéndose como Sociedades, si asumen todas las responsabilidades correspondientes a las mismas. De hecho, sin embargo, muy pocos Sindicatos han optado por constituirse como tales (14).

No faltan algunos Estados que le han otorgado, directamente, la capacidad de obrar propia de las personas jurídicas (15). Y, en general, le atribuyen capacidad para concluir convenios colectivos, así como para velar por el cumplimiento de los mismos y comparecer en juicio en su defensa (16).

III. Aun cuando el Sindicato carezca de personalidad, existe un régimen de responsabilidad por la acción de sus administradores, al propio tiempo que se regula la de éstos frente a aquél.

1. La ley *Taft-Hartley* determinó la responsabilidad del Sindicato por los actos de sus mandatarios, bien por violación de un contrato colectivo o, en general, por prácticas desleales (17). La ley de 1959 ha ampliado tal responsabilidad a los supuestos en que se violen derechos de los afiliados (igualdad de derechos, exacción de cuotas abusivas, decisiones disciplinarias ilícitas, etc.): sección 102.

2. De otra parte, la nueva ley Sindical establece la responsabilidad frente al Sindicato de los administradores que malversaren sus fondos: sección 501.

IV. Finalmente, en cuanto a la organización de los Sindicatos norteamericanos (18):

1. La célula base la integran las *secciones locales (locals, lodges)*, de diversa estructura según se trate de secciones locales en Federaciones profesio-

(14) GREGORY: *Op. cit.*, pág. 371.

(15) GREGORY: *Op. cit.*, pág. 439.

(16) *Vid.* ALONSO OLEA: «La configuración de los Sindicatos norteamericanos», en *R. E. P.*, núm. 70, págs. 107 a 151, y 71, págs. 41 a 92.

(17) O. I. T.: *Op. cit.*, pág. 81; GREGORY: *Op. cit.*, pág. 441.

(18) PETERSON: *American Labor Unions*, traducción castellana, Buenos Aires, 1959, páginas 59 y sigs.; CHOZIER: *El obrero en U. S. A., Fábricas y Sindicatos de América*, San Sebastián, 1960, págs. 28 y sigs.; GRADILONE: *Storia del sindacalismo*, cit., IV, páginas 413 y sigs.

nales o industriales, con más o menos amplia organización según su importancia (en el C. I. O., rara vez con asalariados permanentes).

2. De todos modos, su cometido es relativamente escaso, pues la mayoría de las decisiones fundamentales se toman por los funcionarios permanentes de la sede central de la Unión nacional (19). Cada Unión, profesional o industrial, disfruta de sus propios estatutos, que establece con plena autonomía respecto de la Federación correspondiente. Los órganos de la Unión son, normalmente:

El *Congreso*, formado por los delegados de todas las secciones locales, que se reúnen anualmente (o cada dos, tres o cuatro años, en algunas Uniones): fija las directrices generales y elige al Comité ejecutivo;

El *Comité ejecutivo*, es el órgano soberano en los períodos que median entre cada reunión del congreso; muchas veces, los miembros de este Comité son, al propio tiempo, funcionarios asalariados, con lo cual quedan en manos del presidente, que en todo caso es órgano fundamental;

El *presidente*, ostenta la representación externa de la Unión y toma, en la práctica, las decisiones fundamentales, que, por lo general, suelen aprobar automáticamente los Comités ejecutivos. De él depende la designación de funcionarios, tanto delegados regionales como de la sede central.

3. La agrupación de las Uniones se realiza, normalmente, a través de las Federaciones de Estado y de éstas, en las grandes confederaciones: es decir, en la *American Federation of Labor* (A. F. L.) y el *Congress of Industrial Organizations* (C. I. O.), actualmente fundidas en la A. F. L.-C. I. O. De ordinario, el poder básico se mantiene en las Uniones, por lo cual las Federaciones no suelen gozar de importantes derechos sobre ellas. Son órganos típicos de las mismas: el Congreso, un Comité ejecutivo y un presidente.

Tanto la A. F. L. como la C. I. O. organizaron centrales para cada Estado, y, dentro de éstos, para cada ciudad importante; compuestas, comúnmente, de una asamblea de delegados de las secciones locales afiliadas, un Comité y un secretario; en la práctica, con poca vitalidad. Hoy, están unificadas, como consecuencia de la fusión de ambas organizaciones.

Es de notar que la integración en la A. F. L. o en el C. I. O. no se inspiró nunca en principios netamente políticos, a los que en general ha luchado por

(19) O Unión internacional; se conocen bajo este nombre aquellas Uniones que agrupan trabajadores, aparte de los Estados Unidos, del Canadá, o incluso de algún Estado hispanoamericano.

permanecer ajeno el sindicalismo norteamericano, sino en ser Agrupaciones de Sindicatos Profesionales (A. F. L.) o de Sindicatos de industria (C. I. O.), aunque ambas organizaciones hubieron pronto de admitir la afiliación de Sindicatos de distinta naturaleza. Todo ello explica que se haya podido llegar, en 1955, a la unión total, a través de la fusión de la A. F. L. y el C. I. O. en la A. F. L.-C. I. O.

4. Por último, respecto al sector empresarial, son fundamentalmente dos las grandes organizaciones sindicales. Una, para las empresas y asociaciones de empresarios industriales: La *National Association of Manufactures*; otra, que agrupa a empresas y asociaciones de la agricultura, el comercio, seguros e, incluso, algunas de la industria: *Chamber of Commerce of United States*.

2. EL SINDICATO PERSONA JURÍDICA DE DERECHO PRIVADO, CON RÉGIMEN PRIVILEGIADO

El Sindicato obrero, actualmente, no suele conformarse con un reconocimiento en paridad a las demás Asociaciones, sobre todo a efectos de responsabilidad y control. Por ello, de ordinario, donde no se le reconoce expresamente un trato de favor, continúa buscando un estatuto más favorable, a través de mantenerse como Asociación de hecho, con ciertas peculiaridades: Alemania, Estados Unidos. Otras veces, lo consigue efectivamente: así, en el Derecho francés.

a) *El sindicalismo en Francia*

I. La ley *Chapelier* (10 de junio de 1791) cortó radicalmente todo camino a la creación de organismos intermedios entre el individuo y el Estado. No era posible, por tanto, el nacimiento de un Sindicato reconocido. Con todo, la realidad del fenómeno asociacionista obrero hizo surgir, al amparo de finalidades asistenciales, una serie de Mutuas obreras pronto convertidas en verdaderas Asociaciones de resistencia, especialmente a través de ciertos acuerdos por cuya virtud se autorizaba a gozar de la indemnización por paro, no sólo a los parados forzosos, sino a quienes se encontrasen voluntariamente en dicha situación (por tanto, los huelguistas) (20).

Tal estado de cosas acaba por ser expresamente admitido y sancionado en

(20) *Vid.* LEFRANC: *Le syndicalisme dans le monde*, París, 1961, págs. 21 y siguientes. También, BORRAJO: *Sindicalismo obrero en Francia*, Madrid, 1956, págs. 15 y siguientes; GRADILONE: *Storia del sindacalismo*, II, Francia, Milano, 1958, págs. 189 y siguientes.

la ley *Waldeck-Rousseau*, de 21 de marzo de 1884 que reconoce al Sindicato capacidad jurídica, restringida sin embargo, al logro de unos fines específicos (21). Por último, la ley de 12 de marzo de 1920, otorga a los Sindicatos una plena personalidad, más amplia que la característica de las restantes asociaciones reconocidas junto con los Sindicatos por la ley de 1.º de julio de 1901.

El régimen de las leyes de 21 de marzo de 1884 y 12 de marzo de 1920, modificado más tarde por la de 25 de febrero de 1927, se integra en el vigente libro III del Código de trabajo, derogado por el Gobierno de Vichy, y de nuevo puesto en vigor por ley de 27 de julio de 1947.

II. Concretamente, la capacidad de los Sindicatos reconocidos, por tanto con personalidad jurídica (22) se rige en la actualidad, por las siguientes normas:

1. Los Sindicatos tienen el derecho a adquirir y poseer bienes, sin limitación alguna (art. 10, libro III del Código de trabajo): su posición es, por tanto, más favorable que la de las restantes Asociaciones (23).

2. Tienen, asimismo, capacidad para contratar, tanto individual como colectivamente, con la sola excepción de los negocios que tengan por fin una actividad comercial: es decir, pueden realizar todos los contratos necesarios para la gestión de sus bienes, contratación de personal o de servicios, concluir convenios colectivos, etc.

Además, se les reconoce capacidad para subvencionar la actividad de otros organismos para-sindicales, como cooperativas de producción y consumo; crear instituciones de previsión entre sus miembros, cajas especiales de seguros mutuos y retiros; construir viviendas a precios favorables, administrar o subvencionar instituciones de educación física o científica, laboratorios de investigación, editar publicaciones, etc. (24).

3. Finalmente, pueden comparecer en juicio, no sólo para ejercitar sus derechos como toda Asociación, sino también las acciones individuales de sus miembros o, incluso, intereses colectivos de toda la profesión (25) aun cuan-

(21) Cfr. CHIARELLI: *La personalità giuridica delle associazioni professionali*, Padova, 1931, págs. 405 y sigs. Para la evolución de los Sindicatos franceses con posterioridad a esta ley y para sus distintas fases de tendencia a la unidad o el pluralismo, LEFRANC: *Les expériences syndicales en France*, París, 1950, págs. 13 y sigs.

(22) RIVERO Y SAVATIER: *Droit du Travail*, París, 1960, págs. 66 y sigs.; HELLIN: «Le statut des organisations professionnelles en Belgique et a l'étranger», en *Rev. de D. S. et de T. T.*, 1958, 1, págs. 1 y sigs., especialmente, págs. 3 y sigs.

(23) RIVERO Y SAVATIER: *Op. cit.*, págs. 58 y 67.

(24) Cfr. OZANAM: *Associations. Syndicats. Fondations*, París, 1957, págs. 227 y siguientes. Cfr., también, TODOROVITCH: *Le Droit syndical et les doctrines syndicales*, Bourdeaux, 1934, págs. 175 y sigs.

(25) *Vid.* RIVERO Y SAVATIER: *Op. cit.*, págs. 68 y ss.

do el Sindicato no represente más que a una parte de sus componentes: tal posibilidad asciende al máximo en los Sindicatos más representativos.

III. Las Asociaciones profesionales adquieren personalidad y consiguiente capacidad, por el solo depósito de sus estatutos y de los nombres de los dirigentes en la alcaldía de la ciudad donde tengan su sede (siempre que cumplan los requisitos de objeto y ámbito de asociados) (26). A diferencia de las actuales Asociaciones, que sólo obtienen ciertos privilegios previa declaración de interés público y sometándose a control del Estado, los Sindicatos gozan de gran libertad y de un régimen más liberal (27); de modo que la exigencia del Registro no ha significado, en forma alguna, el instrumento de mediatización que algún movimiento obrero pudo temer en un principio (28).

En cuanto a los órganos del Sindicato, los asociados son libres de regularlos en estatutos del modo que estimen procedente, sujetándose en lo no previsto a las reglas generales de las Asociaciones (29). Normalmente, los órganos son: la *asamblea general*, que toma las decisiones fundamentales; y los *administradores* (a veces divididos en un Consejo de Administración y un «bureau», o Comisión permanente) (30).

Finalmente, en lo que respecta a la *responsabilidad*, secuela de su personalidad jurídica, se rige también por las reglas de las Asociaciones (31). Con todo, conviene hacer algunas advertencias:

1. Cuando un Sindicato comete un delito, la responsabilidad no se extiende a otras Asociaciones sindicales ligadas con él (S. de Reunes de 5 de enero de 1927).

2. El ejercicio del derecho de huelga o de *lock-out* no determina responsabilidad, sino cuando hubiere mediado un uso abusivo.

3. Los administradores o mandatarios de un Sindicato son responsables de modo personal, si han participado conscientemente en la comisión de un delito o cuasi-delito (Cass. 9 de febrero de 1949): no, en cambio, el presidente o, en general, los administradores, que hayan permanecido al margen del hecho cometido (Cass. 15 de noviembre de 1914).

(26) RIVERO Y SAVATIER: *Op. cit.*, págs. 25 y sigs.; DURAND-VITU: *Traité du Droit de Travail*, III, París, 1956, págs. 103 y sigs., y 171 y sigs.; BRUN-GALLAND: *Droit du travail*, París, 1958, págs. 648 y sigs.

(27) RIVERO-SAVATIER: *Op. cit.*, pág. 63; GRADILONE: *Op. cit.*, II, págs. 453 y 454.

(28) OZANAM: *Op. cit.*, págs. 215 y sigs.

(29) Cfr. RIVERO-SAVATIER: *Op. cit.*, págs. 64 y sigs.; OZANAM: *Op. cit.*, páginas 204 y 210.

(30) Cfr. OZANAM: *Op. cit.*, pág. 210; DURAND: *Op. cit.*, págs. 196 y sigs.

(31) OZANAM: *Op. cit.*, págs. 230 y sigs.; BRUN Y GALLAND: *Op. cit.*, págs. 663 y siguientes.

IV. En cuanto a la estructura del movimiento sindical, ha de tenerse en cuenta:

1. Ante todo, su *diversificación política*: existen en Francia tres grandes centrales sindicales: la *Confédération Générale du Travail* (C. G. T.), de inspiración comunista; la *Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière* (C. G. T.-F. O.) de orientación socialista; y, finalmente, el movimiento de los Sindicatos cristianos: *Confédération Française des Travailleurs Chrétiens* (C. F. T. C.) (32).

2. En cuanto a su agrupación, tomando como modelo el esquema de la C. G. T. (similar en los demás movimientos sindicales), las organizaciones de base en el sector laboral (*Sindicatos de trabajadores*, sean locales, regionales o nacionales) se integran, en sentido vertical y dentro del correspondiente ámbito profesional, en una *Federación nacional*. De otra parte, en sentido horizontal, los distintos Sindicatos, dentro de cada departamento o región, constituyen una *Unión departamental o regional*. Federaciones y Uniones forman, en su conjunto, la respectiva *Confederación*.

Organos fundamentales de las Confederaciones son el *Congreso* (convocado cada dos años, sede del poder legislativo e integrado por representantes de los Sindicatos) y el *Bureau* u órgano ejecutivo, nombrado por el Congreso en la C. F. T. C. y por las Federaciones y Uniones sindicales, en la C. G. T. y la C. G. T.-F. O.

3. El sindicalismo patronal presenta, a la vez, una portada más unitaria y una menor disciplina común. La organización fundamental es el *Conseil National du Patronat Française* (existen otras de menos importancia, entre las cuales destaca el *Conseil National du Commerce*), que agrupa a las diversas Federaciones o cámaras sindicales, por ramos de industria. No intenta ejercer, como hemos insinuado, un control estricto sobre las organizaciones de base, al modo de las Confederaciones obreras: el C. N. P. F. es, fundamentalmente, órgano de representación ante los poderes públicos, más que órgano rector de la política económica y social del Patronato (33).

(32) BORRAJO: *El sindicalismo obrero en Francia*, cit., págs. 123 y sigs., y 245 y sigs.; THOREL: *Les tendances dans le syndicalisme français depuis la libération*, D. S., 1945, págs. 101 y sigs.; LEFRANC: *Les expériences syndicales en France*, cit., y *Le syndicalisme en France*, París, 1953, págs. 108 y sigs.

(33) RIVERO-SAVATIER: *Op. cit.*, págs. 230 y sigs.; BRUN Y GALLAND: *Op. cit.*, páginas 248, 250 y sigs., nota 1). Para el sindicalismo patronal francés, *vid.* MONTREUIL: *Histoire du mouvement ouvrier en France*, París, 1946, págs. 426 y sigs.; DUCHEMIN: *Organisation syndicale patronale en France*, París, 1940.

b) *El sindicalismo inglés*

I. Señala Lefranc, que fué en Inglaterra donde por vez primera aparece el fenómeno sindicalista; antes, incluso, de la revolución industrial (34). En 1799, no obstante, el Parlamento vota una ley prohibiendo y declarando punible toda coalición; dicha prohibición es levantada en 1875. Ya, antes, la *Trade Unions Act* de 1871 había reconocido a los Sindicatos las ventajas y derechos de las Asociaciones declaradas. Posteriormente, esta norma fundamental de las *Trade Unions* sufre varias e importantes modificaciones por la *Trade Union Act Amendment* de 1876, la *Trade Disputes Act* de 1906; la *Trade Union Act* de 1913, la *Trade Union Amalgamation Act* de 1917 y las *Trade Union and Trade Disputes Act* de 1927, 1946 y 1958 (35).

II. La ley de 1871 exigió el registro de las *Trade Unions*. De todos modos, muy pronto, aun aquéllas que, sin cumplir este requisito, por su objeto y funcionamiento responden a las características de la ley, alcanzan también la condición de *quasi-persona moral*, siempre que se pudiera acreditar su existencia por el archivista de las Sociedades de socorro mutuo (*Chief Registrar of Friendly societies*) (36).

Tanto las Asociaciones registradas como no (en este caso, sólo si lo autorizan sus estatutos) pueden adquirir y poseer bienes a través del correspondiente *trustee* (37), si bien las primeras con mayores facilidades. Gozan de autonomía absoluta para organizarse, excluída casi toda intervención del Estado (38); tienen, con ciertas diferencias según estén registradas o no, capacidad de estar en juicio, para cobrar tasas de sus asociados, para negociar colectivamente (en el marco del Derecho privado, y por tanto, sin eficacia general) y para efectuar ciertos negocios asegurativos, sin sujeción a los con-

(34) *Op. cit.*, págs. 6 y sigs.

(35) *Vid.* COLE: *An introduction to trade unionism*, London, 1955, págs 164 y siguientes; cfr., también, GRADILONE: *Storia del sindacalismo*, I, Inglaterra, Milano, 1957; VESTER y GARDNER: *Trade union Law and Practice*, London, 1958; FLANDERS: *Trade Unions*, Hutch. Univ., 1952. Cfr., también, BURGOS BOEZO: «El sindicalismo inglés», en *Panorama del Sindicalismo Mundial*, Madrid, 1961, págs. 118 y sigs.

(36) CHIARELLI: *Op. cit.*, pág. 405. Sobre esta casi equiparación de los *Trade Unions* registrados y no registrados, cfr., también, COLE: *Op. cit.*, pág. 170; CITRINE: *Op. cit.*, págs. 321 y sigs.

(37) CITRINE: *Trade Union Law*, London, 1960, pág. 140.

(38) Cfr. ZANOBINI: *Corso di Diritto corporativo*, Milano, 1940, pág. 45. En este sentido, ALONSO OLEA: *Leyes sindicales británicas*, Madrid, 1961, pág. 20, destaca las diferencias prácticas entre las exigencias del Registro en los Estados Unidos e Inglaterra (donde son mínimas, análogamente a lo que ocurre en Francia).

troles normales de las Sociedades de seguros; pueden realizar actividades educativas, asistenciales e imprimir publicaciones; gozan, finalmente, de ciertos privilegios en materia de responsabilidad (cfr. sección 4 de la ley de Conflictos de trabajo de 1906) (39).

III. En cuanto a la estructura del movimiento sindicalista inglés:

1. Como principios fundamentales, en los cuales se inspira, pueden señalarse los siguientes:

a) Ante todo, la ausencia de cualquier diversificación de las organizaciones industriales, fundada en motivos políticos. El sindicalismo inglés se presenta con un molde *unitario*: todas las Uniones concurren al *Trade Unions Congress*; ello no excluye el carácter político del Sindicato, muy ligado al partido laborista, si bien sin nexos orgánicos (lo cual asegura su mutua libertad) (40).

b) Además, el ser un sindicalismo cuya *base* la constituyen las Uniones locales: sean por oficio (*craft Unions*), por industria (*industrial Unions*), o generales (*general Unions*).

2. En relación al esquema de las *Trades Unions* (41), las Asociaciones locales de base (*Branch, Lodge*), se agrupan en Uniones de distrito, cuyo conjunto compone la Unión nacional. Cada sección local, aparte del órgano constituido por la asamblea de los socios, cuenta con administradores permanentes; además, designa los miembros que han de representarla en los organismos superiores: comités de distrito y nacionales y congresos nacionales (42). Unificando a las diversas secciones locales se encuentran los *Trade Councils*, bajo cuya competencia no entra el régimen de las condiciones de trabajo, reservado a las Uniones, sin la coordinación de la acción sindical para una localidad. En el ámbito nacional, las distintas Uniones se agrupan en el *Trade Unions Congress*; su órgano ejecutivo es el *General Council of TUC*, elegido anualmente, y rector supremo de las Uniones en el intervalo entre dos congresos (43).

El presente esquema de las organizaciones sindicales típicas (*Unions*), se completa por la existencia de Federaciones y Confederaciones (*Federations* y *Confederations*): son conjuntos de Uniones, pertenecientes a menudo a una

(39) ALONSO OLEA: *Op. cit.*, pág. 73.

(40) GRADILONE: *Op. cit.*, pág. 299.

(41) Aunque, en la ley, el nombre de *Trade Union* designa tanto a las uniones de trabajadores como empresarios, en la práctica suele reservarse para las primeras: ALONSO OLEA: *Op. cit.*, pág. 18.

(42) Cfr. COLE: *Op. cit.*, págs. 35 y sigs.; HERRERO NIETO: *El tradeunismo como movimiento*, Madrid, 1953, págs. 133 y sigs.

(43) COLE: *Op. cit.*, págs. 121 y sigs.; GRADILONE: *Op. cit.*, pág. 312.

misma rama industrial, que obedecen a un deseo de unidad, al objeto de incrementar su fuerza. Sus funciones varían en las diversas formas de Federación existente: a veces, asumen una cierta representación de la totalidad de los trabajadores de una industria; otras, son meros organismos de consulta y coordinación (44).

3. En orden a las organizaciones de empresarios, sometidas a las mismas normas (según hemos indicado anteriormente) (45), ha de observarse que, de acuerdo con una característica común a los diversos ordenamientos, nacen no tanto con fines de defensa a las Uniones de trabajadores, como con metas de cooperación industrial, lucha contra la concurrencia externa, etc. (46). Las diversas organizaciones de patronos, usualmente designadas bajo el nombre de Asociaciones de empresarios (*Employers' Associations*), suelen adherir a la Federación de industrias británicas (*Federation of British Industries*).

IV. La peculiaridad de todo el sistema inglés impide extraer consecuencias de detalle para un planteamiento del tema de la personalidad jurídica sindical, conforme a las categorías jurídicas propias de los ordenamientos latinos (47). Con todo, parece que, en este panorama general, el sistema inglés puede considerarse equivalente, en la práctica, a aquellos que reconocen al Sindicato una personalidad de Derecho privado, en cierto modo privilegiada (48).

3. EL SINDICATO PERSONA JURÍDICA DE DERECHO PÚBLICO

En la pugna entre Sindicato y Estado, por el logro de una personalidad jurídica sin sujeción a control y el intento de hacerse con el mismo, en ocasiones, el Estado consigue integrar plenamente al Sindicato. Se convierte, entonces, en instrumento de su política económica y no duda en otorgarle am-

(44) GRADILONE: *Op. cit.*, págs. 310 y sigs. Cfr., también, SAMUELS: *Trade Union Law*, Londres, 1959, pág. 66.

(45) CITRINE: *Op. cit.*, págs. 11, 307, 454, 486; ALONSO OLEA: *Op. cit.*, pág. 18.

(46) STENO BAJ: *Le associazioni sindacali dell'industria*, Milano, 1934, págs. 10 y siguientes:

(47) Sobre el tema de la personalidad jurídica, en el Derecho inglés y sus diferencias con los sistemas latinos, cfr. ROSCOE POUND: *Jurisprudence*, IV, St. Paul, Menor, 1959, págs. 191 y sigs.

(48) Cfr., en este sentido, VILLENA: *Sindicación profesional y legislación social*, Madrid, 1946, págs. 57 y sigs. Aunque, en rigor, no gozan estrictamente de la personalidad jurídica civil —que no tiene en el sistema inglés exacta correspondencia con los sistemas latinos—, cfr. HELIN: *Le statut des organisations professionnelles*, cit., páginas 7 y 8.

plia personalidad, bien que de carácter público. Así ocurre en los países marxistas (de los cuales tomaremos como ejemplo a la URSS) y en los sistemas corporativos (con prototipo en el régimen fascista italiano), sin duda ambos dotados de importantes matices diferenciales.

a) *Los Sindicatos en la U. R. S. S.*

I. En Rusia, las prohibiciones oficiales contra la Asociación obrera se atenúan a partir del manifiesto de 17 de octubre de 1905, por el cual el Zar anunciaba su intención de conceder libertad de prensa, de expresión y de asociación. A partir de ese momento, abandonan su organización clandestina. El Reglamento provisional de las Asociaciones profesionales de 1906, trata de someterlas a control, convirtiéndolas prácticamente en Sociedades de seguros mutuos. Por último, con la entrada de Rusia en la guerra mundial, las Asociaciones sindicales son objeto de una fuerte represión.

Al estallar la revolución, se plantea una clara pugna acerca del puesto que habrían de ocupar los Sindicatos en el Estado comunista, entre el sindicalismo revolucionario anarquista y la tendencia estabilizadora, que termina por imponerse: el Sindicato se convierte en instrumento del Estado para ordenar la producción (49).

II. Según el artículo 154 del Código de trabajo ruso los Sindicatos gozan de *personalidad jurídica*. Esta personalidad corresponde también, a la vez, a las Federaciones sindicales y a los Comités de empresa (50). Se condiciona al requisito de previa registración, de un modo radical: a diferencia de los países democráticos, a falta de inscripción (no acordada sino para los Sindicatos comunistas), carecen absolutamente de todo conocimiento y posibilidad de actuar (51). Señala Spyropoulos que, dadas las atribuciones del Sindicato y constante colaboración con los poderes públicos, esta personalidad civil es, en realidad una personalidad de Derecho público.

Por lo que atañe a la *responsabilidad* de los Sindicatos (52), el Código de trabajo ruso, en su artículo 20, establece que los fondos sindicales no responden del cumplimiento de los convenios colectivos, teniendo sólo el Sin-

(49) LEFRANC: *Op. cit.*, págs. 49 y sigs.; O. I. T.: *La situación sindical en la U. R. S. S.*, Ginebra, 1960, págs. 24 y sigs.; SPYROPOULOS: *La liberté syndicale*, París, 1956, págs. 120 y sigs., especialmente, 124 y sigs.; MARTÍNEZ ESTERUELAS: *El sindicalismo soviético*, págs. 163 y sigs. (en *Panorama del sindicalismo mundial*, Madrid, 1961).

(50) O. I. T.: *Op. cit.*, págs. 52 y sigs.

(51) SPYROPOULOS: *Op. cit.*, pág. 123.

(52) O. I. T.: *Op. cit.*, págs. 57 y sigs.

dicato una responsabilidad moral de procurar su cumplimiento. En cambio, por virtud del decreto de 23 de enero de 1929, los órganos sindicales dotados de personalidad jurídica son responsables, con sus bienes, de las obligaciones contraídas en actividades de orden económico. Por último, dentro de la escala jerárquica, los órganos superiores e inferiores no responden civilmente entre sí, salvo en la medida que previamente hubieran aceptado tal responsabilidad.

III. La estructura de los Sindicatos soviéticos se apoya en tres principios: exclusividad del Sindicato comunista, unidad del Sindicato por industria y centralismo democrático (consistente, éste último, en la subordinación de los organismos sindicales inferiores a los superiores, pero con designación de sus componentes por la entidad inferior respectiva, siempre de acuerdo con el plan electoral elaborado por el Congreso sindical). De este modo (53):

1. Cada empresa tiene un único Sindicato, cuya *Asamblea* elige anualmente el *Comité sindical*. Existen, además, numerosas comisiones permanentes que ayudan al Comité sindical, en el ejercicio de sus funciones: Comisión para la producción, Comisiones de salarios y primas, de Seguros sociales, de protección al trabajo, etc.

2. Por encima de tales Comités se encuentran los llamados Comités de ciudad, distrito, región y república, que agrupan a todos los Sindicatos de cada una de las ramas de la producción (actualmente 23), en el correspondiente ámbito territorial. Su creación depende de la importancia asumida por las organizaciones de base en la correspondiente república, región, distrito o ciudad. Todos estos Comités se encuadran, a su vez, en cada uno de los 22 Sindicatos centrales.

El órgano supremo de cada Sindicato es el *congreso*, que se celebra cada dos años y elige los miembros del *Comité central*. Los delegados del congreso son elegidos en una serie de reuniones y conferencias previas de los afiliados, de acuerdo con las bases previamente determinadas por el Comité central.

3. A la vez, junto a esta organización vertical, los Sindicatos se agrupan horizontalmente, sobre una base intersindical, en el ámbito de república, región, territorio y, en caso necesario, de ciudad, a través de los respectivos *Consejos sindicales*, cuya estructura es muy similar a la del Consejo Central de Sindicatos, al cual en seguida hemos de referirnos. Estos Consejos se eligen en las *conferencias regionales intersindicales*, del ámbito correspondiente.

4. El órgano supremo del movimiento sindical es el *Congreso de Sindicatos de la URSS*. Debe reunirse al menos cada cuatro años: sus miembros

(53) SPYROPOULOS: *Op. cit.*, págs. 124 y sigs.; A. N. D. C. P.: *Conditions de travail en U. R. S. S.*, París, 1961; págs. 29 y sigs.; O. I. T.: *Op. cit.*, págs. 72 y sigs.

son elegidos por los *congresos* de los distintos Sindicatos nacionales y por las *conferencias* regionales intersindicales (en el último congreso de 1959, asistieron 1.300 delegados, 400 por los congresos y 900 por las conferencias).

El congreso elige al *Consejo Central de Sindicatos* y la *Comisión revisora*. El Consejo tiene un órgano permanente, que es el *Presidium*. De otra parte, funciona una *Secretaría del Consejo*, que cuenta con seis secretarios, a cuyo frente está el presidente del *Presidium*.

b) *Los Sindicatos en los sistemas corporativos:
el régimen fascista italiano*

I. Con anterioridad al advenimiento del régimen fascista, el Sindicato de Italia se desenvolvía como Asociación de hecho, negándose a recurrir a la forma de sociedad reconocida conforme al Código civil, para evitar todo control del Estado. Tras la marcha sobre Roma, en 1922, se mantuvo inalterado, por unos años, el régimen sindical (aunque no faltaran disposiciones significativas del cambio que iba a operarse) (54), hasta que por la ley de 3 de abril de 1926 y su reglamento de 1 de julio del mismo año, se sentaron las primeras bases de la nueva organización.

1. Por su virtud, en adelante: a) Se establecía un *único Sindicato* por categoría, teóricamente libre aunque en la práctica sólo fueran reconocidos los Sindicatos fascistas; dicho Sindicato podía estipular convenios colectivos obligatorios para todos los componentes de la categoría, fuesen o no afiliados; asimismo cobrar cuotas, incluso a los no inscritos; a él correspondía la representación sindical en los organismos políticos del Estado; b) Más adelante, los Sindicatos quedan obligados a comunicar, no sólo sus estatutos y reglamentos, sino incluso los actos de decisión, susceptibles de anularse por los organismos del Gobierno; c) La dependencia respecto del Estado se acentúa por el *carácter discrecional* de este reconocimiento, revisable en todo momento; d) Al propio tiempo se funda la *Magistratura del Lavoro*, competente para todas las controversias colectivas.

2. En 1.º de julio del mismo año, se crea el *Consiglio Nazionale delle Corporazioni* y el día 2 el *Ministero delle Corporazioni*, órgano del Estado para el encuadramiento de las Asociaciones sindicales. Con todo, la estructura básica se mantiene hasta 1930, época en la cual se inicia la verdadera

(54) Fundamentalmente, el Decreto-ley de 29 de octubre de 1922, sobre el registro de los Sindicatos, y el Real decreto de 5 de julio de 1923, que suprimió el *Ministero del lavoro e della Previdenza sociale*; cfr. GRADILONE: *Storia del sindacalismo*, Italia, III, 2, Milano, 1959, págs. 296 y sigs.

etapa corporativa (55). Una ley de 30 de marzo de 1930 inviste al Consejo de las Corporaciones, y a sus diversas Asociaciones, de potestad reglamentaria de las relaciones económicas colectivas, con eficacia obligatoria frente a las Asociaciones sindicales y a sus componentes. En el mismo año, se crea la primera Corporación (del espectáculo) y la ley de 5 de febrero de 1934 dota de un reglamento orgánico a las Corporaciones, asimismo, se reserva el reconocimiento jurídico, y por tanto la personalidad, a las Federaciones y Confederaciones, quedando reducidos los Sindicatos a órganos de las mismas; etcétera.

II. La estructura del sindicalismo italiano, durante el período corporativo, responde a los siguientes principios:

1. Las organizaciones de base son, en realidad, las *Federaciones*. Inicialmente, como acabamos de ver, lo fueron los distintos *Sindicatos* locales, provinciales o nacionales, que se encuadraban, verticalmente, en la correspondiente Federación por rama profesional; a la vez, horizontalmente y en el ámbito provincial, dentro de la respectiva *Unión provincial*. Pero, a partir de 1934, las Uniones quedan reducidas a *órganos de las Confederaciones* y los Sindicatos a *órganos de las Federaciones* e, incluso, a secciones de las Uniones. Con todo, se exceptúa la Confederación de profesionales y artistas, en la cual los Sindicatos continúan manteniéndose como organizaciones de base, dotadas de personalidad jurídica (56).

En 1939, existían en Italia 136 Federaciones: 93 de empresarios, 35 de trabajadores y 8 de profesionales y artistas. Cada Federación tiene, como órganos fundamentales, la Asamblea, el Consejo y su Junta ejecutiva, y un presidente o secretario (57).

Las distintas Federaciones se agrupan, después, dentro del campo estrictamente sindical, en Confederaciones; en 1939 se contaban nueve, cuatro de empresarios (de la industria, del comercio, de la agricultura y del crédito y seguros), otras cuatro de trabajadores (de las mismas ramas) y una de profesionales y artistas (58). Sus órganos son: el consejo, la junta ejecutiva, el presidente y los presidentes y Comités de las Uniones provinciales.

2. De otra parte, pasando a la estructura corporativa, las distintas Fe-

(55) GRADILONE: *Op. cit.*, págs. 243 y sigs.

(56) ZANOBINI: *Corso di Diritto corporativo*, Milano, 1942, págs. 138 y sigs.; GRADILONE: *Op. cit.*, págs. 248 y sigs.

(57) FEROCI: *Derecho sindical y corporativo*, traducción española, Madrid, 1942, páginas 150 y sigs.; ZANOBINI: *Op. cit.*, págs. 156 y sigs. Vid., también, BARASSI: *Diritto sindacale e corporativo*, Milano, 1934, págs. 267 y sigs.

(58) Sobre las mismas, FEROCI: *Op. cit.*, págs. 153 y sigs, y ZANOBINI: *Op. cit.*, páginas 16 y sigs.

deraciones de empresarios y trabajadores de un mismo ciclo productivo, vienen encuadrados en la correspondiente *Corporación*, que es un órgano del Estado, sin personalidad jurídica y de carácter mixto (59); a su vez, con órganos de actuación, fundamentalmente: el *Consiglio*, las *Sezioni* del mismo, los *Comitati tecnici corporativi*, el *Comitato consultivo* y los *Collegi di conciliazioni* (60). Existían veintidós Corporaciones, correspondientes seis al sector campo, diez al sector industrial y seis al sector servicios. Las funciones más importantes de las mismas eran: reglamentar las condiciones de trabajo, ordenación de las empresas para la mejora de la productividad, establecer oficinas de colocación, regular el aprendizaje, funciones de información y consulta, conciliación, etc.

Las Corporaciones quedaban encuadradas en el *Ministerio de las Corporaciones*. Aparte, se constituyeron otros órganos corporativos: en el ámbito nacional, el *Consiglio nazionale delle corporazioni*, el *Comitato corporativo centrale* y el *Comitato interministeriale per l'autarchia*; en el ámbito local, los *Consigli provinciali delle corporazioni* y los *Ispettorati corporativi* (61).

III. Como hemos visto, las Federaciones, Confederaciones y Sindicatos de profesionales y artistas (prácticamente, todas las Asociaciones sindicales), poseían *personalidad jurídica*; sin duda, de *Derecho público* (62). Su capacidad era muy amplia, como suele ocurrir cuando se concede una personalidad de esta naturaleza: concretamente, gozaban, aparte de la llamada *capacidad social*, al objeto de cumplir los fines estrictamente sindicales (es decir, de concluir convenios colectivos con eficacia obligatoria para toda la categoría, de resolver controversias colectivas, de realizar una acción asistencial) (63), de la *capacidad contractual* y *para poseer bienes* propia de las personas jurídicas (64); además, de *capacidad procesal* tanto en juicio individual como colectivo (65); en fin, de *capacidad política* (para participar en la elección de

(59) FEROCI: *Op. cit.*, págs. 171 y sigs.; MAZZONI: «Le Corporazioni», en *Trattato di Diritto Corporativo*, de CHIARELLI, II, Milano, 1940, págs. 457 y sigs.

(60) Cfr. ZANOBINI: *Op. cit.*, págs. 221 y sigs.

(61) Cfr. ZANOBINI: *Op. cit.*, págs. 225 y sigs.; FEROCI: *Op. cit.*, págs. 194 y siguientes. *Vid.*, también DEL GIUDICE: «Il Consiglio Nazionale delle Corporazioni», Milano, 1940; RESTA: «Il Ministero delle Corporazioni», Milano, 1940; todos ellos en el *Trattato* de CHIARELLI, cit., vol. II.

(62) Cfr. ZANOBINI: *Op. cit.*, págs. 109 y sigs.; CHIARELLI: *La personalità giuridica delle associazioni professionali*, cit., págs. 189 y sigs.; MAZZONI: «Il Sindacato di Diritto pubblico», en *Riv. di Dir. del Lav.*, 1952, págs. 69 y sigs.

(63) CHIARELLI: *Op. cit.*, págs. 295 y sigs.

(64) *Op. y loc. cit.*, págs. 320 y sigs., y 374 y sigs. (aunque, por supuesto, con prohibición de ejercer el comercio, págs. 379 y sigs.).

(65) *Op. y loc. cit.*, págs. 325 y sigs.

diputados, en la designación de componentes de los órganos públicos, etc.) (66) y *capacidad tributaria* (a los fines de establecer cuotas exigibles bajo el poder de imperio) (67).

En cuanto a la *responsabilidad* interesa señalar que, además de la ordinaria como persona jurídica, por sus actos civiles, el Sindicato tenía *responsabilidad indirecta* por los actos ilícitos de sus representantes (conforme a las reglas generales de los sujetos de Derecho) y *directa* en cuanto a las obligaciones dimanantes de los convenios colectivos (68).

4. EL SINDICATO ASOCIACIÓN DE HECHO, SIN PERSONALIDAD JURÍDICA

a) *El vigente sistema sindical italiano*

1. La caída del fascismo determinó la inmediata desaparición del sistema corporativo: un Real decreto-ley de 2 de agosto de 1943 disolvía la *Camera dei fasci e delle corporazioni*, y otro de 9 de agosto de 1943 suprimía los órganos corporativos centrales y los Comités técnicos corporativos e intercorporativos. Una ordenanza del gobierno militar aliado (publicada en Roma el 13 de junio de 1944, y luego extendida al resto del país), decretó la disolución de los Sindicatos fascistas, admitiendo el establecimiento de nuevos Sindicatos. Disposición confirmada por Dl-Lgt. de 23 de noviembre de 1944 que, sin embargo, no determina los principios de la nueva organización. Con todo, la ley sindical de 3 de abril de 1926 no fué ni ha sido expresamente derogada, aunque resulta evidente su incompatibilidad con tales normas (69).

El artículo 39 de la nueva Constitución establece que «la organización sindical es libre. A los Sindicatos no se les puede imponer otra obligación que su registro, en las oficinas locales o centrales según las normas de ley. Es condición para el registro que los estatutos del Sindicato sancionen un ordenamiento interno de base democrática. Los Sindicatos registrados tienen personalidad jurídica. Pueden, representados unitariamente en proporción a sus ins-

(66) *Op. y loc. cit.*, págs. 364 y sigs.

(67) *Op. y loc. cit.*, págs. 370 y sigs.

(68) CHIARELLI: *Op. loc. cit.*, págs. 381 y sigs. Para un juicio de este sindicalismo. Cfr. MAZZONI: *Il Sindacato di Diritto pubblico*, cit., págs. 61 y sigs. Para un examen general de los distintos sistemas corporativos, *vid.* CABANELLAS: *Derecho sindical y corporativo*, Buenos Aires, 1959, págs. 267 y sigs., y bibliografía a que él remite.

(69) Cfr. CARULLO: *Diritto sindacale transitorio*, Milano, 1960, págs. 1 y sigs.

critos, estipular contratos colectivos de trabajo con eficacia obligatoria para todos los pertenecientes a las categorías a las cuales el contrato se refiere».

Este artículo de la Constitución, sin embargo, no ha podido ser desarrollado legislativamente. por la rígida oposición de los Sindicatos, al considerar la exigencia de reconocimiento para la concesión de la personalidad y la capacidad de celebrar convenios colectivos, como una injerencia del Estado que les distanciaría del sistema democrático de los países occidentales (70). De este modo, los Sindicatos italianos permanecen, todavía hoy, como *Sindicatos de hecho*.

II. En consecuencia, dichos Sindicatos *no gozan* actualmente de *personalidad jurídica*. Su capacidad y responsabilidad se rigen por los artículos 36 y siguientes del *Codice civile*, conteniendo el régimen propio de las Asociaciones no reconocidas.

Ello no implica, sin embargo, a juicio de Carullo (71), la negación de su carácter de *organización reconocida* ni de una, al menos limitada, *subjetividad jurídica*. Antes bien, sobre la base de la distinción entre personalidad y subjetividad (72), estima que los Sindicatos de hecho italianos son siempre sujetos de Derecho, como viene a reconocerlo el propio Estado, al actuar sus peticiones y encomendarles tareas constitutivas de una verdadera atribución de funciones públicas (designación de representantes en los órganos del

(70) PERA: *Problemi costituzionali del Diritto sindacale italiano*, Milano, 1960, págs. 39 y sigs.; MAZZARELLI: *La disciplina transitoria dei rapporti di lavoro*, Roma, 1959, págs. 11 y sigs.; MAZZONI: *Manuale*, cit., pág. 77. Sobre el sistema programado, pero aun pendiente de desarrollo, por el art. 39 de la Constitución italiana, cfr. DI MARCANTONIO: «I sindacati registrati secondo l'art. 39 della Costituzione», en *Riv. di Dir. dei Lav.*, 1958, I, págs. 221 y sigs.; CHIARELLI: «L'organizzazione sindacale nelle Costituzione e nella legge futura», en *Dir. Lav.*, 1948, I, págs. 373 y sigs.; MORTATI: «Il lavoro nella Costituzione», en *Dir. Lav.*, 1954, I, págs. 149 y sigs.; SANTORO-PASSARELLI: «Esperienze e prospettive giuridiche dei rapporti tra i sindacati e lo Stato», en *Riv. di Dir. del Lav.*, 1956; PERGOLESI: «Alcune osservazioni marginali sul disegno di legge Rubinacci», en *Dir. Lav.*, 1952, I, págs. 226 y sigs.; ZANGARI: *Principi di Diritto sindacale nel sistema della costituzione formale*, Milano, 1962.

(71) *Op. cit.*, págs. 15 y sigs.

(72) Sobre el tema MESSINEO: «Per l'individuazione del "soggetto collettivo" non personificato», en *Archiv. Giur.*, 1952, I, págs. 3 y sigs.; PERGOLESI: *Istituzioni di Diritto corporativo*, Bologna, 1940, págs. 82 y sigs.; ROMANO: *Frammenti di un dizionario giuridico*, Milano, 1947, págs. 145 y sigs.; ZANOBINI: *Corso di Diritto amministrativo*, I, Milano, 1947, págs. 104 y sigs.; RAGGI: *Ancora sul concetto di organo*, I, Bologne, 1953; FODERARO: *La personalità interorganica*, Padova, 1957; SALVATORE ROMANO: «Ordinamenti giuridici privati», en *Riv. Dir. Pub.*, 1955, págs. 249 y sigs.; CARBONE: «Persone giuridiche, organi ed organi dotati di personalità jurídica», en *Rass de Dir. Pub.*, 1956, I, págs. 249 y sigs.

Estado, en órganos arbitrales y jurisdiccionales, atribución directa de actividades administrativas, etc.) (73).

III. La estructura y órganos de los Sindicatos, en su actual condición de Asociaciones de hecho, se rigen por los acuerdos de los asociados, conforme al artículo 36 del *Codice* (74). Concretamente:

1. Cada Asociación es libre de determinar sus órganos, incluso —al no ser Asociaciones reconocidas— excluída la obligación de una estructura democrática (75). Con todo, ordinariamente existen, al menos en los Sindicatos de un cierto número de trabajadores: una *Asamblea o Congreso general*, como órgano supremo decisorio; además, otra serie de órganos con funciones, a la vez, ejecutivas y deliberativas, en el ámbito de sus poderes o de las delegaciones establecidas: a saber, un *Consejo*, aun relativamente amplio; un *Comité ejecutivo*, órgano restringido; la *presidencia* y la *secretaría* que ostentan la representación del Sindicato (76). Los titulares de tales órganos son designados por la Asamblea.

2. El sistema de agrupación de las entidades sindicales de base, tanto vertical como horizontalmente, varía según la correspondiente organización nacional. En la *Confederazione generale italiana del lavoro*, y de modo similar en otras agrupaciones, los Sindicatos locales se adhieren a la Federación o Sindicato *provincial* de la correspondiente categoría profesional; a su vez, los Sindicatos o Federaciones provinciales de cada rama de la producción, se agrupan en la respectiva Federación o *Sindicato nacional*.

De otra parte, en orden a la estructura horizontal, los Sindicatos locales o regionales han de pertenecer a la respectiva *Cámara local o regional*; estas Cámaras, junto con los Sindicatos provinciales forman la *Cámara confederal provincial del trabajo*. Finalmente, el conjunto de las Cámaras provinciales y Sindicatos o Federaciones nacionales, integran la *Confederación general italiana del trabajo* (77).

3. El movimiento sindical obrero presenta, en Italia, una amplia diversificación de orden político: concretamente, además de la *Confederazione generale italiana del lavoro* (OGIL) de orientación comunista-socialista, existen las

(73) *Op. cit.*, págs. 16 y sigs.

(74) RIVA-SANSEVERINO: *Diritto Sindacale*, Roma, 1956, pág. 237. Cfr., también, DI MARCANTONIO: *Appunti di Diritto del Lavoro*, Milano, 1958, págs. 276 y sigs.

(75) Algún autor, como ZANGARI: *Principi di Diritto sindacale*, cit., págs. 84 y sigs., estima, sin embargo, que la exigencia de una organización democrática del art. 39 de la Constitución italiana es una norma de eficacia inmediata, y aplicable tanto a los Sindicatos registrados como no.

(76) RIVA: *Op. cit.*, pág. 243.

(77) RIVA: *Op. cit.*, págs. 250 y sigs.

organizaciones fundamentales: la *Confederazione italiana Sindacati lavoratori* (CISL), de ideología democristiana de izquierda; la *Unione italiana lavoratori* (UIL), social demócrata y liberal y la *Confederazione italiana Sindacati nazionali lavoratori* (CISNAL), de inspiración corporativa y nacionalista de derecha (78).

4. El movimiento empresario, al igual que en los demás países democráticos, no es objeto de divisiones de origen político; los Sindicatos se agrupan en Federaciones y éstas en *Confederaciones*, por cada uno de los grandes sectores de producción: destacan, la *Confederazione generale dell'industria italiana* (Confindustria), la *Confederazione generale dell'agricoltura italiana* (Confagricultura) y la *Confederazione generale italiana del commercio* (Conficommercio) (79).

b) *La práctica general de las Asociaciones de hecho*
(Alemania, Estados Unidos)

I. Según vimos —salvo cuando el Sindicato goza de una situación privilegiada como persona jurídica— la práctica general es renunciar al cauce de la personalidad común, por estimar el régimen de las Asociaciones o Sociedades civiles contrario a la libertad y conveniencias del Sindicato. De este modo, no como sistema, pero sí en la práctica, el Sindicato continúa, en bastantes países democráticos, como *Asociación de hecho*: así en Alemania y Estados Unidos.

II. De ordinario, las normas propias de estas Asociaciones resultan insuficientes para encauzar la actividad del Sindicato, lo cual ha conducido a reconocerle ciertas *capacidades funcionales*, con independencia del hecho de su personalidad; al propio tiempo, se ha previsto un tratamiento específico para su *responsabilidad*; en la práctica, por tanto, acercándose al régimen de una personalidad jurídica privilegiada. Tomamos como exponente al sistema alemán (80).

1. Tanto si la Asociación goza o no de personalidad jurídica, las leyes laborales reconocen al Sindicato (alemán), las siguientes *capacidades funcionales* (*soziale Funktionsfähigkeit*):

a) *Capacidad de obrar colectivamente en el campo social*: supone una representación de los intereses del grupo, aunque no la representación directa.

(78) PERGOLESI: *Diritto Sindacale*, Padova, 1961, págs. 57 y sigs.

(79) PERGOLESI: *Op. cit.*, págs. 65 y sigs.

(80) *Vid.* KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 474 y sigs.

de los afiliados; faculta al Sindicato a *negociar* con el copartícipe social, y presenta las siguientes manifestaciones: capacidad para negociar e intervenir en los conflictos colectivos; capacidad de colaborar con los empresarios y Consejos de empresa de los distintos establecimientos, en el estudio y solución de sus problemas; finalmente, una serie de capacidades concretas, que examinamos a continuación;

b) *Capacidad de celebrar contratos de tarifa* (comprensiva de la capacidad para solicitar la declaración de obligatoriedad general del convenio);

c) *Capacidad de ser parte en un procedimiento de conciliación*, tanto pasiva como activa;

d) *Capacidad procesal* pasiva, ante los Tribunales ordinarios; y activa y pasiva, a la vez, tratándose de Tribunales de trabajo.

2. En cuanto a la *responsabilidad*, la Asociación no responde nunca directamente, por carecer de personalidad jurídica, pero sí indirectamente, por cuanto:

a) Tratándose de *responsabilidad por negocios jurídicos*, las personas físicas que realizan un acto *en nombre* de la Asociación, responden con su patrimonio personal; además, si actuaron dentro de los poderes otorgados por la Asociación, responden todos los socios con su patrimonio privado; pero, contractualmente o por estatutos, cabe limitar dicha responsabilidad a los bienes aportados a la Asociación. En cuanto a los *auxiliares* se aplica el § 278 del BGB (81);

b) Para la *responsabilidad por actos ilícitos* rige, en cambio, el § 831 del BGB (82).

(81) Dice esta disposición: «El deudor ha de responder con el mismo alcance que en la culpa propia de la culpa de un representante legal y de la de las personas de que se sirve para el cumplimiento de su obligación. No se aplica la disposición del párrafo 276, párrafo 2.º»

(82) Según esta norma: «Quien designa a otro para un asunto está obligado a la indemnización del daño que el otro cause antijurídicamente a un tercero en la ejecución del asunto. La obligación de indemnización no tiene lugar si el señor del negocio observa los cuidados exigibles en el tráfico en la elección de la persona designada y, siempre que haya de facilitar aparatos o utensilios o de dirigir la ejecución del asunto, en la facilitación o dirección, o si el daño se hubiese producido también aun en el caso de observancia de dichos cuidados. La misma responsabilidad incumbe a aquél que para con el señor del negocio asume por contrato la gestión de uno de los negocios señalados en el párrafo primero, inciso 2.º».

5. EL SISTEMA SINDICAL ESPAÑOL

1. Nuestro vigente ordenamiento considera que el Sindicato, el municipio y la familia son *entidades naturales* de la vida en sociedad (83). Por ello, trata a los dos primeros como corporaciones de Derecho público (84). Surgen, en consecuencia, los *principios inspiradores* de nuestro sistema sindical:

a) En primer lugar, su *unidad* (la profesión se concibe como entidad natural, constituida por todos los que colaboran en el proceso productivo, dentro de una determinada rama profesional) y *carácter mixto*;

b) Asimismo, la *sindicación automática*: el ser una estructura básica y natural, se pertenece a él por la sola titularidad de la condición de trabajador, como el *status* de ciudadano o el domicilio determinan, automáticamente, la adscripción a una nación o municipio (85);

(83) Así, el principio VI de la Ley de Principios generales del Movimiento, de 13 de mayo de 1958, expresa: «Las entidades naturales de la vida social, familia, municipio y Sindicato, son estructuras básicas de la comunidad nacional. Las instituciones y corporaciones de otro carácter que satisfagan exigencias sociales de interés general, deberán ser amparadas, para que puedan participar eficazmente en el perfeccionamiento de los fines de la comunidad nacional.» Para un panorama del sindicalismo español anterior al Movimiento nacional, *vid.* OSORIO GARCÍA: «El sindicalismo español anterior a 1936», en *Panorama del Sindicalismo Mundial*, Madrid, 1961; LIZCANO: «Notas para una tipología del sindicalismo obrero español», en *Cuadernos del C. E. S.*, núm. 13, enero 1960, páginas 125 y sigs.; *cfr.*, también, ZANCADA: *Derecho corporativo*, Madrid, s. a.; UÑA: *Las Asociaciones obreras en España*, Madrid, 1900. Para el análisis del actual sistema sindical español, *cfr.* LÓPEZ-SANTAMARÍA: «La estructura jurídica del sindicalismo español», Madrid, 1961 (en la obra citada, *Panorama del Sindicalismo Mundial*); SOUTO VILAS: *Teoría de los Sindicatos nacionales*, Madrid, 1941; PÉREZ BOTIJA: «Comentarios a la ley sindical de 6 de diciembre de 1940», en *R. G. L. J.*, 1941, 1, págs. 73 y sigs.; también RUIZ MANENT, notas de Derecho español a las *Instituciones de Derecho Sindical y corporativo*, de FEROCI, Madrid, 1942; LEGAZ-LACAMBRA y ARAGÓN GÓMEZ: *Cuatro estudios sobre sindicalismo vertical*, Zaragoza, 1939, y SANZ ORRIO: *Los Sindicatos españoles*, Madrid, 1948; además, las referencias en las obras generales de Derecho del trabajo: PÉREZ BOTIJA: *Curso de Derecho del trabajo*, Madrid, 1960, págs. 395 y sigs.; ALONSO GARCÍA: *Derecho del Trabajo*, cit., I, págs. 713 y sigs.; BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo*, cit., II, págs. 668 y sigs.

(84) Art. 9.º de la ley de 6 de diciembre de 1940. *Cfr.* E. PÉREZ-BOTIJA: «¿Es el Sindicato una corporación de Derecho público?», en *Cuadernos del C. E. S.*, núm. 13, 1959, págs. 56 y sigs.; también ALONSO GARCÍA: *El Sindicato y su integración en el Estado*, cit., pág. 47 y sigs.; BOUTHELIER: «La personalidad sindical», en *R. E. P.*, 1943, págs. 115 y sigs., y 443 y sigs., especialmente, págs. 444 y sigs.

(85) *Cfr.* BOUTHELIER: *Op. cit.*, págs. 446 y sigs. Por ello, no puede confundirse con la *sindicación obligatoria*: ésta, supone una obligación de adscribirse, susceptible de ser incumplida; la *sindicación automática* determina, en cambio, la adscripción de pleno Derecho por la mera pertenencia a la profesión.

c) En fin, la *verticalidad* (o agrupación de las entidades locales en las superiores) y la *integración del Sindicato en el Estado* (a través, concretamente, según nuestro Derecho positivo, de la Delegación Nacional de Sindicatos.

II. En cuanto a su configuración, ha de tenerse presente la idea fundamental de su doble estructura: de una parte, la *línea representativa* (los verdaderos Sindicatos); de otra, la línea política de mando u *organización político-administrativa*, para la integración en el Estado. Junto a ambas, en cierto modo con carácter de órgano supremo, compuesto a la vez por representantes de una y otra línea, se encuentra el *Congreso sindical*.

1. La *línea representativa*, los verdaderos Sindicatos, surgen del encuadramiento de las *células sindicales* (o unidades sociales de producción) en las correspondientes *entidades sindicales*.

a) Las *células sindicales* varían en cada uno de los sectores de producción. En el sector campo, las empresas agrícolas, la familia campesina y los trabajadores agrícolas independientes; paralelamente, existen estos tres tipos de células en el sector marítimo y artesano; en el sector industrial, el único tipo de célula es la empresa industrial.

b) En el ámbito local, las distintas células de un mismo ramo de la producción integran la correspondiente *entidad sindical local*: concretamente, los *Sindicatos* (en el sector industrial), los *gremios* (en el sector artesano), las *cofradías* (en el sector marítimo), las *hermandades* (en el sector campo) y las *entidades mixtas* (que agrupan a células de diversas ramas de la producción, sin volumen suficiente para constituir una entidad autónoma). Todos los entes locales gozan de *personalidad jurídico-pública*, como corporaciones de Derecho público.

c) El conjunto de los mismos, dentro de cada rama de la producción y comarca, se encuadra en la correspondiente *entidad comarcal*: los gremios, entidades mixtas, cofradías, hermandades y Sindicatos comarcales.

d) Dichas entidades, a su vez, forman la base de las provinciales. Estos es, en primer lugar, de los *Sindicatos provinciales*, donde se integran los Sindicatos comarcales de la respectiva rama y los gremios y cofradías de actividades afines; y las *Cámaras sindicales agrarias*, que encuadran, por su parte, a las diversas hermandades comarcales de labradores y ganaderos.

e) Finalmente, en el ámbito nacional, los Sindicatos provinciales se agrupan en uno de los veinticuatro *Sindicatos nacionales* (correspondientes, seis al sector campo, diez al sector industrial y ocho al sector servicios) y la Hermandad Nacional de Labradores y Ganaderos encuadra a las distintas Cámaras sindicales agrarias (además de ciertos grupos nacionales económicos de distintos Sindicatos, de la unión nacional de cooperativas, etc.).

La composición de estas entidades es, en general, la siguiente: existe una *Asamblea de miembros*, tres *Secciones* (social, económica y asistencial), con su correspondiente *Junta* (compuesta, respectivamente, por representantes de los trabajadores, de las empresas y de ambos); una *Junta general* (integrada por las juntas social y económica), un *jefe* de la entidad sindical y un *secretario*. Todas gozan de *personalidad jurídico-pública* (86).

2. Junto a esta primera estructura, fundamentalmente representativa (aun cuando el principio electivo quiebra en la designación del jefe de los Sindicatos nacionales), se encuentra la *organización político-administrativa*, que dirige la actuación política de las entidades sindicales y sirve de cauce para integrarlas en el Estado (87).

Constituye esta última, con un esquema externo similar al de las grandes Confederaciones sindicales de los países democráticos, un conjunto jerárquico de órganos (88) escalonados en cuatro grados, paralelos a los de las entidades sindicales. A saber:

La *Delegación Nacional de Sindicatos*, en la cual se integran los veinticuatro Sindicatos nacionales y la Junta Nacional de Hermandades. Al frente de la misma se encuentra el Delegado Nacional de Sindicatos, con el Secretario general de la Organización Sindical, los cuatro vicesecretarios de Ordenación económica, de Ordenación social, de Obras sindicales y de Organización administrativa, los jefes de los Sindicatos y los jefes de las Obras sindicales;

Las *Delegaciones provinciales* de Sindicatos, para agrupar los distintos Sindicatos provinciales y la Cámara sindical agraria respectiva, cuya organización es semejante a la Delegación Nacional de Sindicatos;

Y las *Delegaciones comarcales y locales*, con parecidas funciones en su ámbito respectivo, pero cuya estructura está mucho más simplificada.

(86) Señala BOUTHELIER: *La personalidad sindical*, cit., págs. 130 y sigs., cómo su adquisición depende del *reconocimiento* por parte del Estado que, a su juicio, tiene carácter de *concesión* para los Sindicatos nacionales (en razón de la propia trascendencia de sus funciones), y de mera *adveración del cumplimiento de requisitos* en las demás *entidades sindicales*. Por otra parte, estima que el Estado conserva la posibilidad de retirar ese reconocimiento, en caso de que el Sindicato se apartara de sus funciones, *Op. cit.*, páginas 445.

(87) Más exactamente, dicha integración se realiza en el Movimiento (concebido como organización intermedia entre el Estado y la sociedad) y, a través suyo, en el Estado: cfr. ALVAREZ GENDÍN: *Manual de Derecho administrativo español*, Barcelona, 1954, pág. 43; GUAITA: *Derecho administrativo especial*, II, Zaragoza, 1962, pág. 193, etcétera.

(88) Por ello, en rigor carecen de personalidad jurídica propia. En este sentido, afirma BOUTHELIER: *Op. cit.*, pág. 121, que «la Delegación Nacional de Sindicatos... tiene sólo una personalidad delegada de la personalidad general del Movimiento, de la cual es un órgano la mencionada Delegación».

3. Por último el *Congreso sindical*, de reciente creación, constituye un órgano superior colegiado de la Organización sindical. Se compone de: un presidente y un secretario, que son los de la Delegación Nacional de Sindicatos, dos vicepresidentes electivos (uno, representante de las empresas, y otro, de los trabajadores) y los vocales (dos tercios electivos y un tercio natos). Celebra, al menos, una *reunión anual ordinaria* y, en su caso, las extraordinarias que sean precisas. Durante el interregno entre las mismas, ejecuta las decisiones tomadas y prepara los trabajos para el nuevo congreso, una *Comisión Permanente*.

III. Esta somera exposición de los diversos sistemas sindicales, basta para evidenciar la original postura de nuestro Sindicato, en lo que respecta al régimen de su personalidad jurídica. En efecto:

1) En el sistema corporativo italiano, las Corporaciones profesionales mixtas son órganos del Estado y los Sindicatos entidades clasistas; en cambio, en el nuestro, *las Corporaciones son los propios Sindicatos*, de carácter mixto, gozando de personalidad jurídica autónoma e independiente de la del Estado; surge, a su lado, la línea político-administrativa, a quien corresponde la condición de órgano del Movimiento y cumple la función de integrar los Sindicatos en el Estado;

2) En consecuencia, los *copartícipes sociales* (los Sindicatos de los países democráticos y los sistemas corporativos) carecen, no sólo de personalidad jurídica (pública o privada), sino aún de la posibilidad de ser Asociaciones de hecho.

Se hace patente, de este modo, por su íntima relación con el tema de la personalidad jurídica, la peculiar problemática que ha de presentar nuestro sistema de capacidad y responsabilidad de las partes en la contratación colectiva. Con todo, antes de abordarlo, parece previa otra exigencia: un examen a la luz de dicha exposición, del significado de la personalidad sindical. Sólo entonces estaremos en condiciones de plantear, en toda su originalidad, el problema de la capacidad para obligarse por convenio colectivo, en Derecho español.

IV

SIGNIFICADO DE LA PERSONALIDAD SINDICAL

A) *El Sindicato como organización*

1. LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Tanto la doctrina privatista como administrativa, reconocen la existencia de ciertos intereses a tutelar, que no lo son del individuo sino comunes a un conjunto de personas (89).

El Derecho aporta, en consecuencia, los instrumentos necesarios para la actuación de dichos intereses. En la doctrina civil surgen, de este modo, los conceptos de *persona jurídica*, de *asociación de hecho* y *comunidad de intereses*. Por su parte, la doctrina administrativa elabora un elenco, más completo, de figuras subjetivas, agrupándolas bajo el concepto de *organización*.

2. LA DOCTRINA DE LA PERSONA JURÍDICA. OTRAS CONSTRUCCIONES CIVILISTAS REFERENTES A LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

a) *La persona jurídica*

El instrumento típico en Derecho privado, para la organización de un conjunto de personas o cosas en razón de un fin común, la constituye la persona jurídica.

Según Santoro-Passarelli (90), la persona jurídica es, precisamente, aquella pluralidad de personas y cosas en el orden físico, reunidas en el económico por la existencia de un fin único, de modo que constituyen un organismo económico, que «en el orden jurídico deviene unidad subjetiva por la intervención del reconocimiento del Estado».

Tales uniones de medios materiales y personales, añade, son concebibles sin la elevación a la categoría de persona. De todos modos, cuando los fines revisten cierta importancia y duración, de modo que no pueden conseguirse sino mediante una separación de voluntades y medios con respecto a los de los propios interesados, se hace necesario acudir a la persona jurídica.

(89) Cfr. GALLART-FOLCH: *Op. cit.*, pág. 159.

(90) *Dottrine generali del Diritto civile*, Napoli, 1954, pág. 23.

I. La persona moral, por tanto, como instrumento para la ordenación de esos medios y la realización del fin común, se caracteriza por la aparición:

1. De un *patrimonio autónomo*, donde se comprendan tales bienes y al que se imputen las relaciones jurídicas surgidas de su actividad;

2. De una *voluntad propia*, con la función de velar por el cumplimiento del fin común, que se forma y expresa a través de los *órganos* de la misma.

II. Ello implica reconocerle una *capacidad de obrar*, para ejercicio de su misión de cumplir los actos necesarios al logro del fin común.

La persona jurídica es capaz de obrar, únicamente, a través de sus *órganos*. Es digno de notarse que, a diferencia de los representantes de la persona física, no tienen poder de obrar propio, sino que actúan directamente la capacidad de obrar de la persona jurídica (91).

1. Estos *órganos* pueden ser de formación de la voluntad, de manifestación de la misma o, en fin, de ambas cosas a la vez.

2. Los *órganos* más característicos son: la asamblea general de los asociados y los administradores; pero, no rara vez, existe una mayor diversidad.

b) *Las organizaciones de hecho*

I. De todos modos, no siempre se reconoce a las organizaciones de medios y personas la personalidad jurídica. Surge, entonces, la figura de las *organizaciones de hecho*, cuya relevancia jurídica no ha de excluirse.

II. Las organizaciones de hecho se caracterizan, para Santoro-Passarelli (92), por gozar, en primer lugar, de una autonomía administrativa; es decir, por existir ciertos sujetos a los cuales la ley reconoce una capacidad de obrar en nombre de los demás (en definitiva, *órganos*); y, además, de una autonomía patrimonial; en cuanto sus bienes —si bien no adquieren la condición de patrimonio autónomo, atribuida al ente colectivo— reciben una configuración unitaria, como patrimonio de destinación.

III. Dos formas de Asociaciones de hecho, afirma, conoce la ley italiana: las *Asociaciones no reconocidas* (de estructura similar a las Asociaciones) y los *Comités* (orgánicamente semejantes a las Fundaciones).

(91) De aquí que, mientras la representación suponga una relación entre sujetos, los *órganos* no la impliquen en absoluto. En todo caso, habrá una relación entre la persona física que ostente la cualidad de *órgano* y la persona jurídica. Pero nunca entre *órgano* y persona jurídica. Cfr. SANTORO-PASSARELLI: *Op. cit.*, págs. 28-29.

(92) *Op. cit.*, pág. 32.

c) *El concepto de comunidad de intereses*

Sin duda, la realidad ofrece, dentro del Derecho privado, nuevas formas de organización, cuya relevancia ante el Derecho no puede desconocerse, y que no son encuadrables, tampoco, bajo los conceptos de Asociación de hecho o Comité. Se explica, así, que la doctrina privatista haya elaborado una figura, más amplia, para acogerlas juntamente con las anteriores; me refiero al concepto de comunidad de intereses (93). Existiría esta siempre que, por la necesidad de dar relevancia a un interés común, la ley o las partes creen una organización, es decir, órganos de coordinación y mando, a los fines de proteger dicho interés común y resolver los posibles conflictos entre los distintos interesados (94).

3. EL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN, EN LA DOCTRINA ADMINISTRATIVA

Sin duda, las formaciones sociales —tengan o no reconocida la personalidad— sólo pueden actuar a través de la acción de personas físicas. La organización —señala Alessi (95)— es, precisamente el fenómeno por el cual las personas físicas «vienen asumidas en tal posición de hacer vivir y obrar al ente jurídico». De este modo, la teoría de la organización administrativa se ocupa de estudiar las personas llamadas a cumplir tal función, las figuras jurídicas que asumen, los poderes que ostentan y su coordinación y control.

Tal planteamiento de la vida y desarrollo de las formaciones sociales, se ve claramente, resulta más penetrante que el solo análisis de la estructuración de la persona jurídica, característico de la doctrina civilista. En definitiva, se trata siempre de un problema de creación y correspondencia entre «centros de poderes» y «centro de relaciones jurídicas (96). Pero, por la espe-

(93) *Vid.*, sobre el mismo, GARCÍA DE HARO: *Convenios colectivos y Reglamentos de empresa*, Barcelona, 1961; asimismo, *La posición jurídica del trabajador subordinado*, Pamplona, 1963, págs. 250 y sigs., y bibliografía allí citada.

(94) En cuanto a la estructura, problemática y régimen de estos organismos sociales, no entro aquí, por haberme ocupado de ella, con cierto detalle, en mi libro, *Convenios colectivos y Reglamentos de empresa*, cit., págs. 166 a 184.

(95) *Sistema Istituzionali del Diritto amministrativo italiano*, Milano, 1960, pág. 78. Sobre el concepto de organización, *vid.*, también, GARCÍA-TREVIJANO: *Principios jurídicos de la organización administrativa*, Madrid, 1957, especialmente págs. 39 y sigs., y bibliografía a que remite.

(96) Cfr. ALESSI: *Op. cit.*, pág. 85. De aquí, la concomitancia que, necesariamente,

cialidad de las formaciones sociales que han ocupado al Derecho administrativo, las hipótesis son mucho más variadas y, por lo tanto, el análisis necesita mayor finura. Normalmente, en Derecho civil, los «centros de referencia organizativa» se estructuran sobre el concepto de persona física o jurídica, mientras en la esfera administrativa hay «centros de referencia» muy importantes sin personalidad, al paso que otros muchos, menos significativos, gozan de ella (97). De otra parte, en Derecho civil, normalmente a cada «centro de poder» corresponde un «centro de relaciones», mientras en Derecho público es frecuente la existencia de «centros de poder» que no coinciden con el «centro de relaciones» a que tales poderes dan lugar (98).

a) *Centros de referencia organizativa. Las figuras jurídicas subjetivas*

I. Toda actividad organizativa postula, necesariamente, un «centro de referencia» en cuanto actuación de poder y atribución de las relaciones creadas. Las «figuras jurídicas subjetivas», en el orden de la organización, son esos centros de referencia, en cuanto reciben una calificación subjetiva (99).

II. Las figuras subjetivas más importantes son, según Giannini (100):

1. El *ufficio-munus*.—Es una cualidad jurídica de un sujeto persona física, consistente en adosarle el cuidado de intereses ajenos, sea de otro sujeto determinado o de los sujetos componentes de un ordenamiento.

La actividad que el sujeto desarrolla, en cuanto *munus* es, en el terreno

existe, entre los conceptos de organización y comunidad de intereses; *vid.* GARCÍA-TREVIANO: *Op. cit.*, págs. 41 y sigs.

(97) Cfr. GIANNINI: *Diritto amministrativo*, Milano, 1950, I, pág. 122. Cita, como ejemplo, la Dirección General de Impuestos, en contraste con el Ayuntamiento de una pequeña villa.

(98) ALESSI: *Op. cit.*, pág. 86. Mientras la persona física es, a la vez, centro de poder y de relaciones, en el Estado, muy frecuentemente, un mismo centro de relaciones supone la existencia de una multiplicidad de centros de poder. Dicho en términos civilistas: en el orden privado suelen coincidir —precisamente en la persona— la capacidad jurídica y la de obrar, en tanto que, en Derecho administrativo, hay personas físicas con capacidad de obrar, que no tienen, sin embargo, capacidad para ser titulares de las correspondientes relaciones creadas, pues éstas se imputan necesariamente a un titular distinto, no siempre persona jurídica. De aquí, que la representación sea el medio normal para que una persona actúe por otra en el ordenamiento civil, mientras que la *relación orgánica* es característica de la administración (aunque no sea extraña al ámbito civil). Cfr. ALESSI: *Op. cit.*, pág. 87; GARCÍA TREVIJANO: *Op. cit.*, pág. 27.

(99) GIANNINI: *Op. cit.*, pág. 121.

(100) *Op. cit.*, págs. 124 y sigs.

jurídico, una *función*; está vinculada a un fin. Por ello, el *munus* es fuente de deberes y obligaciones.

El *munus* es una creación absoluta del ordenamiento jurídico: «es fruto de una de aquellas típicas abstracciones creativas (hipóstasis) del mundo jurídico» (101). Por su virtud, puede realizarse una separación en la actividad unitaria de la persona, entre su actividad propia y la actividad del *munus*.

Los *munus* son públicos o privados. Es característico de estos últimos que puedan reflejar el interés de una persona, o bien de una colectividad.

2. *La persona-jurídica*.—No es, en definitiva, más que un *munus* el cual se atribuye una propia subjetividad jurídica: «la actividad que desarrolla la persona física como *munus* no viene imputada a otra persona física o a una colectividad de personas físicas, sino a un sujeto diferente, creado por el ordenamiento» (102). De este modo, la persona física presta a la persona jurídica su capacidad de Derecho y de hecho, a la vez que desaparece el *munus*; lo que era la actividad de éste se convierte en actividad de la persona (103).

3. *Entes de hecho*.—Es frecuente que el ordenamiento reconozca, junto a las personas jurídicas, «entes de hecho»: son, también, figuras subjetivas, centros de imputación, pero carentes de personalidad jurídica.

4. *Oficios en sentido objetivo*.—Tanto la persona jurídica, como los entes de hecho, actúan a través de personas físicas. Los servicios que prestan al ente moral, pueden hipostizarse jurídicamente; es decir, tomar una cierta estructura autónoma.

Los *oficios* son, precisamente, servicios personales —es decir, servicios de una persona física, necesarios para la actuación de un ente jurídico— jurídicamente preconstituídos (104); esto es, hipostizados. En suma, constituyen el elemento objetivo de los diversos centros de funciones (su elemento subjetivo son los funcionarios) (105).

5. *Organos*.—Los órganos son oficios que, directa o indirectamente, adquieren relevancia externa para el ordenamiento general (106). Los motivos de elevar un oficio a la cualidad de órgano son diversos: reparto de funcio-

(101) *Op. cit.*, pág. 125.

(102) *Op. cit.*, págs. 129 y 130.

(103) Cabe que el Estado reconozca personalidad, para determinadas relaciones, y la niegue para otras: FODERARO: *La personalità interorganica*, Padova, 1957, págs. 188 y siguientes

(104) *Op. cit.*, pág. 131.

(105) ALESSI: *Op. cit.*, pág. 86.

(106) *Op. cit.*, pág. 135. No hay, sin embargo, demasiado acuerdo en la doctrina acerca de esta distinción: cfr. GARCÍA TREVIANO: *Op. cit.*, págs. 67 y sigs.

nes, asignado sólo a algunos oficios poderes de obrar en el exterior; legitimar a determinados oficios para actuar en nombre del ente; dar relevancia a las relaciones internas entre oficios, etc.

Los órganos pueden ser: externos e internos, directivos, de control, de coordinación, ejecutivos, consultivos, etc.

De otra parte, los órganos, a su vez, pueden tener oficios e incluso, otros órganos a su servicio. Cabe señalar por tanto, varias clases de oficios: oficios-órganos, oficios de órganos, oficios de la persona jurídica e incluso oficios de oficios.

6. *Figuras subjetivas complejas*.—Junto a estas figuras subjetivas elementales existen otras más complejas, resultado de la combinación de elementos de las anteriores (107). Así, los órganos personas jurídicas, las personas jurídicas titulares de órganos, etc.

b) *Relación de representación y relación orgánica*

1. El reconocimiento de estas figuras subjetivas implica admitir una clara divisoria entre la representación y las relaciones de las personas físicas con los entes jurídicos, en cuyo nombre actúan. Estudiaremos, en especial, las diferencias entre representación y relación orgánica, como la más importante de estas figuras (108).

1. En un principio, las distintas personas que actuaban por el ente se configuran, sin más, como representantes del mismo. Más tarde se comenzó a hablar de relación orgánica (*rapporto organico*); inicialmente, sobre una base antropomórfica. Por ello, se estimaba como única diferencia entre una y otra relación que, mientras en la representación hay una clara distinción entre representante y representado más una relación externa que los une, en cambio, en la relación orgánica, las acciones del órgano se consideran acciones del ente.

2. Al rechazarse la concepción antropomórfica, se concluye que lo característico de la relación orgánica no es que el órgano actúe la voluntad del ente, sino que la persona física, actuando su propia voluntad, mediante un fenómeno exquisitamente jurídico de imputación (*Zurechnung*), se considera como obrando la voluntad del ente. De este modo, se estima igualmente que, mientras en la relación de representación hay dos sujetos distintos, en

(107) *Op. cit.*, págs. 137 y sigs.

(108) Seguimos, a este propósito, a ALESSI: *Op. cit.*, págs. 78 y sigs.

cambio, el órgano está inserto en la constitución interna del ente, de modo que, al menos jurídicamente, no aparece al exterior.

3. Posteriormente, en un nuevo avance, se objetiviza la noción de órgano, considerándolo no como la persona física que ostenta ciertas funciones, sino como ese centro de funciones —*ufficio*— que es atribuido a la persona física, la cual sería sólo un portador del órgano (*Organträger*). De tal modo, se acaba por concluir que el ente jurídico goza no sólo de la capacidad jurídica para ser titular de derechos, sino de una verdadera capacidad de obrar.

4. Finalmente, superada la concepción del Estado como titular de la soberanía, para configurarlo como ordenamiento jurídico provisto de muy diversos poderes y funciones, el concepto de relación orgánica se opone al de representación porque:

a) La representación está caracterizada por un traslado, voluntario o legal, de poderes constitutivamente atribuidos a un sujeto, a otro al cual se pide su ejercicio: lo cual explica que los actos realizados por el primero se imputen a la esfera del segundo;

b) En cambio, la relación orgánica, supone un ejercicio de poderes por parte de un sujeto que no es el centro de las relaciones derivadas del mismo, pero sin traslado alguno de poderes desde el ente al órgano, por cuanto este ha de considerarse constitutivamente titular de los correspondientes poderes; por tanto, «no traslado de poderes, sino constitución permanente, constitutiva, de centros de poder fuera del centro de relaciones que se siguen» (109).

II. Ello importa una serie de consecuencias de gran trascendencia, a efectos de la actividad sindical:

1) Ante todo, para la actuación de los intereses colectivos de la categoría, por cuanto no se precisa, de modo absoluto, una previa relación de representación, sino que basta la constitución de órganos, a los cuales se dote de poderes en orden a la defensa de la categoría (se explican, así, las figuras del Sindicato más representativo y de los Sindicatos corporativos).

2) En segundo lugar importa, también, consecuencias para los límites de imputación (110); esto es, para la medida en que la actividad de la persona titular del órgano recae en el Sindicato. Ello ofrece especial interés en tema de responsabilidad; determinación de los actos originantes sólo de una responsabilidad personal del funcionario, o de una responsabilidad del ente.

A este propósito se ha acudido, a veces, al criterio del exceso de poder: es decir, a la consideración de si el titular del órgano ha obrado dentro o no de sus poderes. Sin embargo, las premisas aquí señaladas obligan a otras con-

(109) ALESSI: *Op. cit.*, pág. 85.

(110) GARCÍA-TREVIJANO: *Op. cit.*, pág. 72; ALESSI: *Op. cit.*, págs. 94 y sigs.

clusiones. Si fuera un representante, la solución sería correcta. Pero, tratándose de un órgano, no parece justa, el titular del órgano desarrolla una función típica del ente; por tanto, lógicamente, la atribución de responsabilidad ha de darse dentro de los límites de los cuales desarrolla formalmente tal función; en otras palabras, siempre que se trate de actos que *formalmente* aparezcan como desarrollo de un poder del ente. No importa, por tanto, que estén realmente dentro o no de la esfera de competencia del órgano, si aparentemente son reconocibles como ejercicio, por parte del órgano, de poderes integrados en la función que desarrolla.

4. INCREMENTO DE LAS RELACIONES INTERSUBJETIVAS: RELACIONES INTERORGÁNICAS

I. Señala Foderaro (111) que «si bien es exacto que el órgano no tiene personalidad jurídica, cuando se contempla en relación al Estado como totalidad y a los demás sujetos de Derecho (frente a los cuales se presenta como el mismo Estado, en un aspecto particular), bien diferentemente ha de concluirse cuando se considera la posición de los órganos en sus relaciones recíprocas». Efectivamente:

1) No cabe atribuir, frente a terceros, voluntades diversas al Estado; por lo cual, aun cuando las pretensiones de sus órganos sean distintas, la voluntad del primero ha de ser única: síntesis de la de sus órganos;

2) Pero, al propio tiempo, es evidente que tales órganos, entre sí, presentan diversidad de voluntades, pues sirven, a menudo, intereses y fines distintos (112); fruto en definitiva, de la distribución de funciones por el Estado; de modo que, incluso, caben contrastes entre las pretensiones de unos y otros órganos.

II. De aquí, la posibilidad de relaciones entre órganos y, consiguientemente, de una subjetividad de los mismos. No cabe admitir tales relaciones jurídicas, si no se reconocen titularidades a distintos sujetos (113) y, por tanto, una subjetividad de los órganos.

Concretamente Foderaro estudia las *relaciones de cooperación* entre órganos (114); las *relaciones de colisión* (115), sean de competencia o, incluso,

(111) *La personalità interorganica*, Padova, 1957, págs. 199 y sigs.

(112) *Op. cit.*, pág. 200.

(113) *Op. cit.*, págs. 203 y sigs.; subjetividad que FODERARO construye, precisamente, como *personalidad parcial*.

(114) *Op. cit.*, págs. 127 y sigs.

(115) *Op. cit.*, págs. 138 y sigs.

conflictos de orden civil o penal (sometidos, ordinariamente, no a la autoridad judicial, sino a la propia autoridad administrativa, a través de un órgano superior; ello no desmiente, sino corrobora, la subjetividad interorgánica; en efecto, se trata de sujetos que lo son en sus relaciones recíprocas, no frente al Estado; por ello, es lógico que, en caso de conflicto, el Estado haga intervenir a otro órgano suyo, que ponga fin al mismo) (116); y, finalmente, *relaciones de supremacía* (117).

En suma, la doctrina de la organización muestra la existencia de relaciones jurídicas entre órganos, aun carentes de una propia personalidad jurídica.

5. ADECUACIÓN DEL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN, PARA EXPLICAR LA ESTRUCTURA DEL SINDICATO

Cuanto llevamos expuesto, dada la frecuente carencia de personalidad jurídica en el Sindicato, pese a las funciones que lleva a cabo en la vida social, prueba hasta qué punto el concepto de organización, elaborado por la doctrina administrativa, puede ser luminoso para afrontar la temática surgida en torno a la capacidad sindical; para explicar su subjetividad, pese a la carencia de personalidad jurídica; para aclarar, consiguientemente, su capacidad y el ámbito de su responsabilidad en tales casos; para justificar ciertos fenómenos de representación sindical; para dar razón de las relaciones entre órganos de un mismo Sindicato; etc.

B) Conclusiones en orden a la capacidad sindical

1) *Capacidad y personalidad*.—El concepto de organización aclara que la personalidad jurídica no constituye presupuesto necesario para la capacidad. Antes bien, en la vida de los grupos sociales organizados aparecen, no rara vez, centros de poder —capacidades de obrar— desvinculados de una personalidad jurídica. Esta no es, por tanto, el único centro de referencia organizativa, sino que a su lado existen otros «centros de poder» y «centros de relaciones jurídicas», es decir nuevas figuras subjetivas (118). Posición ad-

(116) Admite FODERARO que, a veces, tales conflictos pueden solventarse, por excepción, ante la autoridad judicial, *Op. cit.*, pág. 149, nota 3.

(117) *Op. cit.*, págs. 161 y sigs.

(118) Cfr. GIANNINI: *Op. cit.*, págs. 121 y sigs.; ALESSI: *Op. cit.*, págs. 85 y siguientes, etc.; PERGOLESI: *Istituzioni de Diritto corporativo*, Bologna, 1940, págs. 82 y siguientes; SANTI ROMANO: *Framenti di un dizionario giuridico*, Milano, 1947, págs. 145

mitida, también, por algún sector de la doctrina civilista, especialmente en relación con las Asociaciones de hecho (119). En la vida del Sindicato tal fenómeno se produce con gran frecuencia, al no gozar, en la práctica muchos ordenamientos, de la personalidad jurídica.

Con todo, es innegable que la personalidad constituye el más perfecto centro de unificación de relaciones y poderes, de modo que su reconocimiento o negación habrá de influir, necesariamente, en el ámbito de la capacidad sindical.

2) *Ambito posible de la capacidad sindical.*—I. Ante todo, el Sindicato necesita el reconocimiento de una capacidad para cumplir con las propias funciones en el terreno profesional: la denominada *capacidad social* (120); esto es, poder de concluir convenios colectivos, para realizar su acción asistencial, para el cobro de las cuotas necesarias a su sostenimiento, para dotarse de una organización interna, para actuar de modo general en la defensa de los intereses profesionales, para intervenir en conflictos colectivos.

II. El Sindicato, puede, por otra parte, gozar de la *capacidad civil ordinaria* propia de toda persona jurídica; capacidad patrimonial, capacidad de contratar en el orden civil, de actuar en juicio civil o penal, etc.

III. Finalmente, cabe concebir la atribución al Sindicato de *capacidades de tipo público* (121); para obtener cuotas de los componentes de la categoría, con un poder de exacción de carácter público; para intervenir en los organismos políticos de la nación; etc.

3) *Su extensión según el grado de personalidad alcanzado por el Sindicato.*—Lógicamente, el mayor o menor reconocimiento de su personalidad, ha de influir en el ámbito de capacidad atribuida al Sindicato. Será máxima, por consiguiente, allí donde goce de una personalidad más perfecta: la *personalidad juridico-pública*. En tales supuestos, disfruta no sólo de capacidad social, sino de la capacidad propia de las personas jurídicas privadas y aún de una capacidad pública. En este sentido, ha podido afirmar Chiarelli, que los

y siguientes; ZANOBINI: *Corso di Diritto amministrativo*, I, Milano, 1947, págs. 104 y siguientes; CARBONE: «Persone giuridiche, organi ed organi dotati di personalità giuridica», en *Rass. de Dir. Pub.*, 1956, I, págs. 249 y sigs.; GARCÍA TREVIJANO: *Op. cit.*, páginas 3 y sigs.

(119) MESSINEO: «Per l'individuazione del "soggetto collettivo" non personificato», en *Arch. Giur.*, 1952, I, págs. 3 y sigs.; GARCÍA TREVIJANO: *Op. cit.*, pág. 57; obsérvese, por otra parte, que la pretendida unificación entre capacidad y personalidad es una construcción civilista moderna: en el Derecho romano, sólo tienen personalidad los *cives*, pero gozan de capacidad, también, los extranjeros. Cfr., verbigracia, DE CASTRO: *Derecho civil de España*, II, Madrid, 1952, págs. 10 y sigs.

(120) CHIARELLI: *Op. cit.*, pág. 295.

(121) CHIARELLI: *Op. cit.*, págs. 364 y sigs.

sistemas de personalidad jurídico-pública representan el estadio último en la evolución del ente sindical (122).

Cuando el Sindicato posee una *personalidad jurídico-privada*, goza, además de la capacidad social, de capacidad jurídica ordinaria; es decir, de poseer bienes, de contratar en el orden civil, etc., aunque normalmente con la restricción de no poder realizar operaciones mercantiles (como fruto de la limitación de su objeto). No rara vez, de otra parte, se le reconocen ciertos poderes de intervención en los organismos públicos aunque más limitados que en los sistemas anteriores (por ejemplo, carecen de todo poder de exacción, las normas sindicales son normas privadas, etc.).

En todo caso, aun si *carece de personalidad jurídica*, debe otorgarse al Sindicato capital social. A menudo, aun en estas hipótesis, la necesidad fuerza a atribuirle, también, el ejercicio de ciertas funciones públicas; así, en el actual sistema italiano, los Sindicatos, meras Asociaciones de hecho, ejercen funciones de tal naturaleza (123); aunque, probablemente, no sea a título de propia capacidad, sino de ejercicio privado de públicas funciones (124).

C) Alusión al tema de la responsabilidad patrimonial del Sindicato

I. Según es sabido, la responsabilidad del Sindicato puede originarse:

a) Por *incumplimiento de un contrato*, fundamentalmente de la parte obligacional de un convenio colectivo; o, en general, como consecuencia de *actuaciones legítimas* de sus órganos o auxiliares; b) Por *actos ilícitos* de sus representantes o auxiliares.

II. En ambos supuestos, la responsabilidad es posible aun cuando el Sindicato carezca de personalidad jurídica, pero su alcance depende del grado de reconocimiento de dicha personalidad. En suma, aparte algunas reglas especiales propias de ciertos ordenamientos: a) Si el Sindicato goza de *personalidad*, pública o privada, se aplican las normas correspondientes, en cada caso, a las personas jurídicas; b) Cuando el Sindicato *carece de personalidad*, se es-

(122) *Op. cit.*, pág. 18. Aunque, en realidad, como observa MAZZONI: *Il sindacato di Diritto Pubblico*, cit., pág. 69, esa mayor perfección jurídica es, ordinariamente, a costa de convertirse en instrumento del Estado, es decir, de su perfección vital.

(123) CARULLO: *Op. cit.*, págs. 16 y sigs.

(124) *Vid.*, sobre esta figura, GARCÍA DE HARO: *La posición jurídica del trabajador subordinado*, cit., págs. 295 y sigs. Apunta esta idea, J. PÉREZ-BOTIJA: «Régimen jurídico-sindical», en *Cuadernos del C. E. S.*, abril 1961, pág. 82. Cfr., también, citado por el mismo, LEROY: *Syndicats et services publics*, París, 1909, págs. 246 y sigs.

tará a las reglas de las Asociaciones de hecho (verbigracia, Italia y Alemania), con las especialidades que puedan señalarse en cada ordenamiento.

III. Concretamente, ciñéndonos al tema de la responsabilidad por *incumplimiento de la parte obligacional de un convenio colectivo*:

1. La Asociación sólo *responde* cuando el incumplimiento ha sido debido a actos de un órgano autorizado de la misma. De aquí que, en relación con los incumplimientos individuales, lógicamente, no quede obligado (violan sólo los contratos individuales); a menos que, ante tal violación, la Asociación dejase de cumplir su deber de influencia (125). Sin embargo, una Asociación puede responder, aun sin incumplimiento directo, cuando actúa como fiadora de otra (126).

2. Las consecuencias son distintas, según la actitud de la parte fiel; esta tiene opción entre *denunciar* el contrato o exigir una *indemnización por daños* (127). Los *daños pueden* ser frente a la otra Asociación (normalmente daños morales) o frente a los asociados de la Asociación coestipulante (aunque debe pedirlos siempre a ésta) (128), y suponen prueba de la culpa (129).

3. La parte responsable, si el Sindicato goza de *personalidad jurídica*, es la propia Asociación, con todos sus bienes. Cuando carezca de *personalidad*, se estará a las normas generales de las Asociaciones de hecho (en Derecho alemán, concretamente, responde al patrimonio de la Asociación y, solidariamente, los socios con su patrimonio individual, a menos que esto se haya excluido por contrato o en los estatutos) (130).

(125) Este sistema es el general, tanto para la asociación con personalidad jurídica o carentes de ella, en los países democráticos (cfr., KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, pág. 144), como en los sistemas corporativos (cfr. CHIARELLI: *Op. cit.*, pág. 382).

(126) Cfr. CHIARELLI: *Op. cit.*, pág. 384.

(127) Cfr. KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 145 y 146.

(128) *Vid.* CHIARELLI: *Op. cit.*, págs. 383 y 384.

(129) Cfr. KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, pág. 146.

(130) KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, pág. 147. En Derecho español, no existen normas generales a este respecto; habría que estar, en todo caso, a las reglas de las sociedades irregulares civiles o mercantiles; sobre el tema, cfr. GIRÓN TENA: «Las sociedades irregulares», en *Estudios de Derecho Mercantil*, Madrid, 1955, págs. 163 y sigs.

V

PERSONALIDAD Y SUBJETIVIDAD JURIDICA EN EL SISTEMA SINDICAL ESPAÑOL

I. DIVERSIDAD DE POSICIONES SUBJETIVAS, EN NUESTRA ORGANIZACIÓN PROFESIONAL

I. El fenómeno de la organización profesional, en tanto alcanza relieve jurídico, supone el establecimiento de diversos centros de referencia o posiciones jurídicas subjetivas (131). De ordinario, el esquema resulta bastante sencillo: existe un tipo de posición subjetiva básica, la *Asociación sindical* (sea persona jurídica o asociación de hecho), que utilizan tanto las organizaciones de primer grado (Sindicatos) como de segundo o tercero (Federaciones y Confederaciones). Por otra parte, tales Asociaciones poseen, a su vez, los tipos ordinarios de centros de referencia subordinados: órganos, oficios, etc.

II. En el sistema corporativo común (por ejemplo, del ordenamiento fascista) dicho esquema se complica por añadirse a la *Asociación sindical*, otro tipo de posición subjetiva básica: la *Corporación*, que agrupa a diversas Asociaciones o Federaciones sindicales, tanto de empresarios como de trabajadores y es, comúnmente, órgano del Estado.

III. En nuestro Derecho, el esquema se hace más complejo: aparecen tres tipos de posiciones subjetivas básicas:

1. Ante todo los *Sindicatos*, que son Corporaciones de Derecho público, dotadas de personalidad jurídica: en principio, corresponden a las Asociaciones sindicales (y en cierto modo, a las Federaciones de una misma rama industrial), pero con la peculiaridad de su carácter mixto y público.

2. En segundo lugar, la *organización político-administrativa*, que en parte se asemeja a las corporaciones del sistema fascista (en cuanto órganos del Movimiento y vehículo para encuadrar en el Estado a las entidades sindicales), aun cuando con destacados caracteres (basta señalar que las Corporaciones son, en nuestro Derecho, los propios Sindicatos). A la vez, presenta cierto paralelismo —por agrupar entidades sindicales de distintas ramas— con las grandes Confederaciones (C. G. T., O. I. L., etc.), de las cuales se aparta por no ser una entidad profesional, sino un conjunto de órganos del Movimiento.

3. Por último, se precisa reconocer (dada la vigente legislación de convé-

(131) Cfr. GIANNINI: *Op. cit.*, pág. 121. *Vid.*, en general, *supra*, IV.

nios y conflictos colectivos), un nuevo tipo de posición subjetiva, sin duda igualmente básico (por la autónoma personalidad de los intereses colectivos representados y su destacada función en el juego de las fuerzas profesionales): las *categorías parciales*. Esto es, el conjunto de trabajadores o empresarios de una entidad sindical, cuya estructuración subjetiva es absolutamente peculiar (no son Corporaciones ni Asociaciones, tampoco de hecho).

Por supuesto, cada uno de estos centros de referencia organizativa básica posee, a su vez, otros subordinados (órganos, oficios, etc.). Todo ello, aconseja ocuparse por separado —aunque sea muy brevemente— de tales formas de posiciones subjetivas.

2. LAS ENTIDADES SINDICALES

I. Aunque desde la ley de 6 de diciembre de 1940 (arts. 5.º y 9.º) se reconoció personalidad jurídica a las entidades sindicales, de hecho inicialmente no la ejercitaron. Durante una primera etapa todas las funciones, patrimoniales y de representación, estaban en manos de la Delegación Nacional de Sindicatos, según ha señalado Bouthelier «como órgano que asumía la única personalidad visible; y aún está, delegada de la personalidad general del Movimiento, del cual es un órgano, la mencionada Delegación» (132).

A medida que la organización sindical adquiere madurez, esta situación cambia. Un Decreto de 17 de julio de 1943 (133), considera llegado «el momento de otorgar a las entidades sindicales la capacidad funcional derivada del reconocimiento de su personalidad jurídica, sentando los factores de su desenvolvimiento normal desde la actual situación de rígido sometimiento a la personalidad general del Movimiento político, en el que se unifican patrimonios y representaciones, hasta llegar a su perfecta diferenciación» (134).

(132) *La personalidad sindical*, cit., pág. 121.

(133) Publicado en el *Boletín del Movimiento* (de 1.º de agosto de 1943, página 2.148), recogido por BOUTHELIER en *Legislación sindical española*, Madrid, 1945, I, páginas 140 y siguientes. Dicha disposición, fué luego desarrollada por la Orden de Secretaría General de 9 de marzo de 1944, la Orden de 22 de mayo de 1944, que dicta normas para organizar las redes de entidades sindicales de ámbito local y comarcal (*Boletín del Movimiento*, 221 de 20 de junio de 1944, *Aranzadi*, 973/1944) y la Orden de 24 de diciembre de 1944, sobre constitución, estructuración, patrimonio, inscripción e integración de los Sindicatos verticales (*Boletín del Ministerio*, 241 de 7 de enero de 1945; *Aranz.*, 206/1945).

(134) Exposición de motivos, ap. 2.º

A partir de dicha disposición, las entidades sindicales comienzan a ejercitar su personalidad autónoma. Para Bouthelier, por ello, este Decreto sanciona la capacidad jurídica que le habían reconocido multitud de disposiciones (art. 5.º de la ley de 6 de diciembre de 1940, Ordenes generales de servicio, núm. 6, de enero de 1942; núm. 10, de febrero de 1942; núm. 16, de 17 de marzo de 1942; núm. 20, de abril de 1942; art. 19 del Reglamento de Hermandades Sindicales; art. 23 del Reglamento de los Sindicatos de Empresas; art. 29 del Reglamento de las Cofradías de Pescadores, etc.) (135).

II. La *adquisición de personalidad* (y consiguiente capacidad jurídica) por las entidades sindicales, se subordina al cumplimiento de ciertos requisitos. Concretamente:

a) Tratándose de entidades sindicales menores (locales, comarcales y provinciales), se exige: *aprobación de sus estatutos* por la Delegación Nacional de Sindicatos e *inscripción en el Registro* que la misma establezca (art. 5.º de la ley de 6 de diciembre de 1940) (136).

b) Los Sindicatos nacionales, en cambio, requieren *creación por aprobación de sus estatutos* por Decreto, a propuesta de la Delegación Nacional de Sindicatos (cfr. arts. 9.º, apartado último y 11 de la ley de 6 de diciembre de 1940).

En ambos supuestos, por tanto, es la autoridad del Movimiento quien otorga la personalidad. Pero con clara diferencia: en el primero, se trata de un *reconocimiento*, previa la adverbación de ciertos requisitos; en el segundo estamos, más bien, ante una *directa concesión* (137).

(135) Cfr. *Op. cit.*, págs. 120 y 121. Hasta muy recientemente, sin embargo, no se ha constituido como corporación con personalidad jurídico-pública, la *Hermandad nacional de labradores y ganaderos* (antes, las hermandades se agrupaban en una *Junta Nacional de Hermandades*, carente de tal naturaleza); concretamente, por Decreto de 5 de octubre de 1962; *vid.*, también, sus Estatutos aprobados por Orden de 22 de noviembre de 1962 (*B. de la D. N. S.*, núm. 752, *Aranz.*, 2.397/1962).

(136) Una vez constituida cada entidad, las Delegaciones provinciales deberán dar cuenta de dicha constitución al Gobierno civil (art. 5.º, ap. 2.º de la ley de 6 de diciembre de 1940). Cfr., también, a este respecto, Orden de servicio, núm. 172, de 1.º de julio de 1949, conteniendo las normas para la inscripción de los Sindicatos provinciales en el Registro central de entidades sindicales (*B. de la D. N. S.*, núm. 97); asimismo, Orden general de 23 de noviembre de 1953, sobre informes para la constitución y registro de las entidades sindicales (*B. de la D. N. S.*, núm. 310; *Aranz.*, 1.650/1953); también Orden general núm. 81, de 27 de noviembre de 1961, que dicta normas para la constitución de las Cofradías de pescadores y Federaciones y redacción de sus ordenanzas (*B. de la D. N. S.*, núm. 712); Orden general de 10 de enero de 1963 que establece las normas para la constitución de agrupaciones sindicales en el seno de H. S. L. y G.—C. O. S. A.—H. N. S. L. y G. (*B. de la D. N. S.*, núm. 758).

(137) Cfr. BOUTHELIER: *La personalidad sindical*, cit., págs. 130 y sigs.

III. En orden al *ámbito de la capacidad* otorgada a las entidades sindicales, como secuela de su personalidad, conviene tener presente que:

1. Dichas entidades gozan de la *ordinaria capacidad patrimonial* de las personas jurídicas —de tipo público— *para adquirir, poseer y administrar bienes*: es decir, para tener bienes propios, para recibir donaciones y subvenciones, administrar las cuotas sindicales, cobrar tasas, etc. (cfr. arts. 6.º y sigs. del Decreto de 17 de julio de 1943) (138). Interesa, a este propósito, hacer las siguientes observaciones:

a) Las entidades sindicales carecen de capacidad —como es lo común en todos los ordenamientos— para realizar *funciones comerciales* (139):

b) Pueden establecer, además de la *cuota obligatoria*, una *cuota de asociación*: por acuerdo de sus afiliados y previa autorización de la Delegación Nacional de Sindicatos (art. 6.º del Decreto de 17 de julio de 1943; artículos 11 y sigs., del Reglamento de 28 de marzo de 1944).

c) Para cobrar *tasas* por los servicios que acuerden sus afiliados o les encomiende el Estado, precisan previa autorización del Ministerio correspondiente y, en su caso, de las Cortes (art. 6.º, apartado 2.º del citado Decreto).

d) En la administración y enajenación de estos bienes, estarán sometidas no sólo a las normas ordinarias de las personas jurídicas públicas, sino a las particulares que dicte —con arreglo a dicha legislación— la Delegación Nacional de Sindicatos (art. 7.º del Decreto de 17 de julio de 1943) (140).

(138) *Vid.*, también sobre esta materia, el Reglamento de 28 de marzo de 1944, sobre autonomía económico-administrativa de los Sindicatos verticales, publicados en el *Boletín del Ministerio* de 1.º de abril de 1944, recogido por BOUTHELIER: *Legislación sindical española*, cit., I, págs. 191 y sigs.; asimismo, Orden de servicio, núm. 331 de 3 de julio de 1958, sobre adquisición, construcciones, reformas y reparaciones de inmuebles del Patrimonio sindical (*B. de la D. N. S.*, núm. 545), y normas para su desarrollo (en el mismo núm. 545 del *B. de la D. N. S.*).

(139) Sin embargo, parece que inicialmente las ejercieron, hasta ser prohibidas por la circular de 30 de junio de 1941; *vid.* BOUTHELIER: *Legislación*, cit., II, págs. 146 y siguientes.

(140) Así, por ejemplo, Reglamento de 28 de marzo de 1944 sobre autonomía económico-administrativa de los Sindicatos verticales, *supra cit.* Ello ha significado, sin duda, una fuerte represión de la capacidad de las entidades sindicales; *vid.*, por ejemplo, en materia de contratación, arts. 75 y sigs. de dicho Reglamento de 28 de marzo de 1944; Orden de 10 de marzo de 1959, conteniendo normas generales sobre contratación (*Boletín Ministerial*, núm. 760; *Aranz.*, 472/1959) y Orden de 18 de junio de 1959, para su aplicación (*B. de la D. N. S.*, núm. 585; *Aranz.*, 1.875/1959); Circular de la Sec. Nac., número 301, de 24 de marzo de 1955, sobre contratos de préstamo (*Bol. de la D. N. S.*, número 413), etc. Para el régimen de los *fondos propios* de grupos, subgrupos y Sindicatos nacionales y provinciales que no gozan de autonomía, *vid.* Orden de servicio número 206, de 24 de noviembre de 1950, y normas complementarias de 29 de diciembre de 1950 (*B. de la D. N. S.*, núms. 165 y 168), modificados después por Orden de ser-

2. En segundo lugar, las entidades sindicales poseen *capacidad social*, esto es, para cumplir sus funciones propias, de acuerdo con la naturaleza mixta de nuestro Sindicato («su personalidad jurídica será plena para el cumplimiento de sus fines»: art. 2.º del Decreto de 17 de julio de 1943):

a) Ante todo, *capacidad de representar* a sus asociados en defensa de los intereses profesionales (común en esencia, aunque no en contenido —por la diversidad de sus componentes— a la propia de otros sistemas sindicales) (cfr. arts. 16. 2.º de la ley de 6 de diciembre de 1940; asimismo arts. 18 y 23 de la Orden de 24 de junio de 1942 dictando normas para la constitución y redacción de los Reglamentos de los Sindicatos de empresas: «ostentar a todos los efectos, con carácter único, exclusivo y total, la representación sindical de cuantas unidades económicas en él se integran»; «ostentando la representación sindical de las empresas del ramo»; en fin, disposiciones similares, para los restantes tipos de entidades sindicales, etc.) (141).

b) En segundo lugar, *capacidad de ejercer las funciones asistenciales* propias de dichas entidades y colaborar en las que realicen directamente las obras sindicales (cfr. verbigracia, para los Sindicatos de empresas, art. 22 de la Orden general de 24 de junio de 1942, *supra cit.*) (142).

c) Además, *capacidad para dotarse de la propia organización interna* necesaria para el cumplimiento de sus funciones (esto es, de dictar sus estatutos, en la forma analizada; y emanar disposiciones complementarias, dentro de los límites señalados en los mismos: cfr. arts. 5.º, 10 y 11 de la ley de 6 de diciembre de 1940).

d) En cambio, por su naturaleza de entidades mixtas, a diferencia de los Sindicatos democráticos (constituídos por las categorías parciales de empresarios y trabajadores), *carecen de capacidad para actuar como parte en los convenios y conflictos colectivos*.

3. Asimismo, las entidades sindicales ostentan ciertas *capacidades de tipo público*: en primer lugar, para el *cobro de cuotas obligatorias*, con poder de exacción (cfr. art. 6.º de la ley de 6 de diciembre de 1940, Decretos de 2 de septiembre de 1941 y 28 de noviembre de 1941, Orden de 24 de mayo de 1942, etc.); además, para *ejercitar ciertas funciones públicas*, constitutivamente encomendadas a los Sindicatos (verbigracia, la ordenación económico-social de la producción, que se ejercerá a través de los Sindicatos nacio-

vicios, núm. 239, de 13 de diciembre de 1952 (B. de la D. N. S., núm. 261, y Aranzadi, 1.827/52) y Decreto de 28 de marzo de 1953 (en B. de la D. N. S., núm. 276).

(141) Cfr. BOUTHELIER: *La personalidad sindical*, cit., págs. 446 y sigs.

(142) *Ibid.*, págs. 461 y sigs.

nales: art. 8.º de la ley de 6 de diciembre de 1940) o, en general, delegados por el Estado (cfr. art. 8.º del Decreto de 17 de julio de 1940) (143).

4. En fin, conviene destacar que esta capacidad, como la propia personalidad de las entidades sindicales, según el art. 2.º del Decreto de 17 de julio de 1943 «plena para el cumplimiento de sus fines», *no incluye ninguna capacidad de tipo político* (a cuyos efectos «los Sindicatos nacionales y las entidades sindicales menores estarán sujetas a la dependencia directa de la Delegación Nacional de Sindicatos»: art. 2.º; apartado 2.º del Decreto de 17 de julio de 1943); asimismo, que se trata de una *personalidad y capacidad subordinadas a las del Estado y el Partido* (por ello, «en caso de gestión deficiente de cualquiera de los Sindicatos o entidades sindicales menores... la Delegación Nacional de Sindicatos podrá asumir transitoriamente los cometidos y servicios propios de dichos Sindicatos o entidades, hayan o no sido traspasados, e incluso someterlos a régimen de tutela durante el tiempo necesario para la corrección de aquellas anomalías y adopción de medidas conducentes en evitación de que puedan repetirse»: art. 3.º, apartado 2.º del Decreto de 17 de julio de 1943).

IV. Por último, en tema de *responsabilidad de las entidades sindicales*, señalaremos dos principios básicos:

a) Los actos de las entidades sindicales, realizados por sus órganos correspondientes, *únicamente comprometen al propio patrimonio* de cada una de ellas (arts. 9.º del Decreto de 17 de julio de 1943 y 5.º de la Orden de 28 de marzo de 1944).

b) Cuando tales actos se realicen sin sujeción a las normas previstas (O. G. de 28 de marzo de 1944), los funcionarios correspondientes incurrirán en responsabilidad administrativa (o criminal, si los actos fuesen delictivos): se exigirá siempre indemnización de los perjuicios habidos (arts. 132 y sigs., de la O. G. de 28 de marzo de 1944, cit.); asimismo, si el jefe de una entidad sindical autorizase un gasto sin contar con crédito suficiente en el presupuesto, responderá personalmente del mismo (art. 133 de la citada disposición).

(143) Obsérvese que se habla de *delegación de funciones estatales*, no de *ejercicio privado de funciones o servicios públicos*, precisamente, por el carácter de persona jurídico-pública propio de las entidades sindicales. Cfr. PÉREZ BOTIJA: *Curso de Derecho del trabajo*, cit., págs. 403 y sigs.

3. LA ORGANIZACIÓN POLÍTICO-ADMINISTRATIVA

I. El segundo tipo de centros de referencia organizativa, característicos de nuestro ordenamiento, son las Delegaciones de Sindicatos (nacional, provinciales, comarcales y locales, en su caso): dotadas de abundantes centros subordinados (vicesecretarías, obras sindicales, etc.). Mientras las entidades sindicales nacen en vista a la protección y desarrollo de los *intereses profesionales* de las categorías, las Delegaciones de Sindicatos son centros de referencia establecidos para *dirigir* políticamente a las entidades sindicales... y coordinar sus esfuerzos supeditando la consideración puramente económica a la razón política y al *interés general*» (Exposición de motivos del Decreto de 17 de julio de 1943, apartados 4.º y 5.º).

En suma, un segundo tipo de centros de referencia organizativa, cuya función es encuadrar a los Sindicatos en la estructura general del Movimiento y, a través de la misma, en el Estado. Conviene resaltar este matiz: la Delegación Nacional de Sindicatos se integra en la Secretaría General del Movimiento, la cual no forma parte —en sentido estricto— del Estado, sino que es una «organización intermedia entre el mismo y la sociedad, que tiene como misión principal comunicar al Estado el aliento del pueblo y llevar a éste el pensamiento de aquél» (144).

II. En cuanto a la calificación jurídica de las Delegaciones de Sindicatos: la *Delegación Nacional de Sindicatos* es un *órgano* (cfr., Orden de 29 de noviembre de 1947. *Boletín Ministerial* de 1.º de diciembre de 1941, reguladora de la organización y funciones de la Delegación Nacional de Sindicatos) de la Secretaría General del Movimiento (que posee personalidad jurídica autónoma respecto del Estado) (145); a su vez, las *Delegaciones provinciales* son *órganos* de la Delegación Nacional de Sindicatos (cfr. art. 10 de la citada Orden de 29 de noviembre de 1941).

Por tanto, la Delegación Nacional y, con mayor razón las provinciales, *carecen de personalidad jurídica*: «el Movimiento constituye una sola persona jurídica, con un solo patrimonio. Toda adquisición de bienes que realicen sus *órganos* para ello autorizados, se entenderá hecha en beneficio del pa-

(144) ALVAREZ GENDÍN: *Manual de Derecho administrativo español*, Barcelona, 1954, página 43; por ello no son Administración pública, ni sus actos están sometidos al recurso contencioso-administrativo; cfr. GUAITA: *Derecho administrativo especial*, II, Zaragoza, 1962, pág. 193, especialmente nota 136). *Vid.*, sobre las consecuencias de esta afirmación, a efectos de capacidad y responsabilidad de los *órganos* sindicales: notas 147 y 149.

(145) ALVAREZ GENDÍN: *Op. cit.*, pág. 43.

rimonio de F. E. T. y de las J. O. N. S.» (art. 3.º de los Estatutos del Movimiento, de 31 de julio de 1939) (146).

a) La *capacidad* de las Delegaciones, en tanto órganos de una persona jurídica (el Movimiento), será la señalada en los estatutos de la misma y normas de creación de aquéllos (*vide*, especialmente, OO. GG. de 29 de noviembre de 1941, en *Boletín Ministerial* de 1.º de diciembre de 1941, que establece la organización y funciones de la Delegación Nacional de Sindicatos y la de 25 de mayo de 1942, sobre organización y funcionamiento de las C. N. S.); en todo caso, la titularidad de los derechos y obligaciones ha de recaer, en la medida de la competencia de tales órganos, sobre la personalidad jurídica del Movimiento, a la cual representan y que se rige por normas propias, excluidas las ordinarias sobre órganos de la Administración (147).

(146) Por ello, sus presupuestos no son válidos sin la previa aprobación del secretario general del Movimiento (arts. 3.º y 6.º de la Orden de 31 de diciembre de 1941, conteniendo las normas sobre presupuestos de la D. N. S.), y «quedan refundidos en la Delegación Nacional de Tesorería y Administración de F. E. T. y de las J. O. N. S. todos los servicios administrativos y económicos de ... la Delegación Nacional de Sindicatos» (art. 1.º de la Orden de 10 de octubre de 1941, que incorpora a la Delegación nacional de tesorería y administración de F. E. T. y de las J. O. N. S. los servicios correspondientes de educación popular y Sindicatos; *vid.*, también, Orden de 31 de octubre de 1941, *Boletín del Ministerio* de 10 de noviembre de 1941, sobre reorganización administrativa y económica de la Delegación Nacional de Sindicatos).

(147) En este sentido la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 1960 (de lo contencioso-administrativo): «Tanto el Estatuto de Falange Española Tradicionalista y de las J. O. N. S. de 31 de julio de 1939, que organiza los servicios dependientes del Jefe Nacional, y que los enumera en el artículo 23, comprendiendo entre ellos los Sindicatos, ex combatientes, ex cautivos, etc., como la Orden de 26 de enero de 1940, referida ya a dichos Sindicatos, configuran éstos, especialmente, en el artículo 1.º, como Organismos con personalidad para *hacer llegar al Estado* las necesidades y aspiraciones económicas y sociales de los productores, de donde se infiere, que *no son órganos genéricos de la Administración, no están integrados en ella ni con ella se confunden*, espíritu que pervive en su ley de bases de 6 de diciembre de 1940 y, más claramente, en el Decreto de 12 de febrero de 1944, que crea en el seno de la Delegación Nacional el Consejo Económico Sindical, y en el apartado c) del artículo 2.º establece que le corresponde resolver los recursos formulados en alzada por quien, con derecho y personalidad, reclame contra decisiones de las jerarquías sindicales, en cuanto sean lesivos de intereses económicos de particulares: que se ejercitarán, según el artículo 6.º, ante el Tribunal de Amparo que se establece. Pero, por si existiera alguna duda respecto a si los Sindicatos y organismos que los constituyen *no se pueden ni deben confundir con la Administración*, la ley de 26 de diciembre de 1958 sobre Organismos Autónomos dispuso aquélla, al consignar en su preámbulo que «*deja fuera de su órbita a los Organismos del Movimiento, así como a la Organización Sindical y Entidades que la integran, toda vez que unos y otros, por su peculiar naturaleza, fines y leyes constitutivas, no pueden en modo alguno considerarse Entidades Estatales nacidas de la descentralización de servi-*

b) En orden a la *responsabilidad*: para los actos o negocios válidamente contraídos, se estará al Estatuto propio del Movimiento, más las particularidades previstas en la norma creadora de los diversos órganos sindicales; asimismo, en tema de responsabilidad personal de los funcionarios sindicales, existen normas específicas (*vide*, por ejemplo, Orden de 21 de enero de 1942 y artículos 132 y siguientes de la Orden de 28 de marzo de 1944, repetidamente citada): aun cuando, a efectos penales, los funcionarios y mandos sindicales se consideren como funcionarios públicos (*vid.* sentencias del Tribunal Supremo de lo criminal, de 2 de junio de 1954, sobre malversación de caudales públicos por el jefe de una Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos; de 26 de abril de 1945, sobre malversación de un delegado local sindical) (148), no son funcionarios estatales, sino un cuerpo aparte, sometido a normas propias (especialmente, Estatuto General de Funcionarios, publicado por Decreto de 19 de enero de 1942 y su Reglamento de 8 de junio de 1942; *vid.*, también Reglamento de 28 de marzo de 1944 sobre régimen del personal de entidades sindicales; Reglamento de 23 de agosto de 1960 del personal de servicio de la Hermandad de Labradores y Ganaderos; Decreto de 10 de agosto de 1944 que fija el carácter, garantía y derechos de los funcionarios de F. E. T., y una serie de órdenes de la Secretaría General del Movimiento que modifican algunos artículos de las disposiciones anteriores: verbigracia, 8 de abril de 1953, 14 de noviembre de 1958, etc.).

4. LOS COPARTÍCIPIES SOCIALES, EN LOS CONFLICTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

I. Constituye el tercer tipo de centros de referencia organizativa, preciso de admitir en nuestro sistema sindical, al menos desde la nueva legislación sobre convenios («a los efectos del otorgamiento del oportuno convenio, se reconoce capacidad para convenir en nombre de los empresarios y traba-

cios propios de la Administración pública». Para el régimen económico-administrativo de las obras sindicales: cfr. Orden de 29 de diciembre de 1944 (*Boletín del Ministerio*, número 250; *Aranz.*, 514/1944), sobre organización administrativa y contable de las mismas; además, las normas peculiares de cada obra: verbigracia, Orden de servicio número 362, de 25 de junio de 1962, sobre funcionamiento económico-administrativo de la Obra Sindical 18 de Julio; Orden de servicio, núm. 363, de 25 de julio de 1962, sobre funcionamiento económico-administrativo de la Obra Sindical del Hogar, etc.

(148) Por análogas razones se considera como robo cometido en edificio público el perpetrado en el almacén de un Sindicato; sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio de 1943.

adores a sus correspondientes representantes, en el seno de la organización sindical» art. 6.º de la ley de 24 de abril de 1958) y conflictos colectivos (cfr., verbigracia, art. 1.º, e: «el procedimiento será sumario, con audiencia oral de *ambas partes*» del Decreto de 20 de septiembre de 1962; también artículos 2.º, 3.º, 4.º, etc.).

En la medida que se ha abierto paso la idea de una autonomía normativa de los grupos sociales y de su capacidad para intervenir en conflictos colectivos, resulta obligado reconocer la existencia de nuevos centros de referencia, cuya tarea no es proteger los intereses de la profesión (*Sindicatos verticales*), ni los intereses colectivos y políticos superiores (*Delegaciones de Sindicatos*), sino la defensa de las pretensiones de trabajadores y empresarios, respectivamente unos frente a otros, en el correspondiente ámbito local y profesional (esto es, los *copartícipes sociales*).

II. La calificación jurídica de los mismos es, sin duda, dificultosa; en efecto, de ordinario, según hemos de ver más detalladamente, actúan a través de centros de referencia, que son *centros de poderes* (en defensa de dichos intereses) *sin centros correlativos de imputación de relaciones*.

(149) Así, la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 1957. En sus considerandos expresa «se impone reconocer que el *Movimiento, en el aspecto político, se diferencia esencialmente de la sociedad y del Estado, proyectándose dicha diferencia, necesariamente, en el régimen del Derecho administrativo*, discurriendo la vida jurídica y social de la Falange junto a la del Estado, pero con manifiesta independencia, y, por lo tanto, con régimen y normas propias, por lo cual sus funcionarios son distintos de los estatales y de los de las Administraciones locales, de suerte que, aún si negarle al recurrente su condición de funcionario, no lo es ni de la Administración ni del Estado, y por ello se encuentra sometido a las normas reguladoras propias del Cuerpo, dadas por la Delegación Nacional en 21 de enero de 1942 en donde se hace alusión a su condición de funcionarios, y de aquí que el Decreto de 10 de agosto de 1944; en su preámbulo reconoce que la actividad de los funcionarios de F. E. T. y de las J. O. N. S., teniendo un contenido evidente de trabajo, constituye, fundamentalmente, un servicio, toda vez que en la misma se destacan los principios de subordinación, disciplina y jerarquía, informadores de la relación de los militantes con el Movimiento, y, por otra parte, dada la especial naturaleza de la Falange, como expresión política del Estado español, dichos funcionarios no pueden ser considerados como meros empleados particulares, poniéndose de relieve la conveniencia de que los meritados funcionarios queden excluidos de cualquier jurisdicción que no sea la del Movimiento, concluyéndose que poseen régimen propio e independiente de los funcionarios del Estado, de la provincia y del municipio; y, esto sentado, al no tener la Administración que acomodar sus actos a disposiciones de una ley, de un reglamento o de otro precepto administrativo, siendo ajeno al caso controvertido a tal función, también estaría interferida, en último término, la jurisdicción contencioso-administrativa por las normas del Estatuto de Funcionarios del Movimiento, lo cual confirma el Decreto de 10 de agosto de 1944, en el que se previene que no se dará a los funcionarios de la Falange ningún recurso en otra jurisdicción que no sea la del Movimiento.»

Las *Entidades sindicales* poseen personalidad jurídica; las *Delegaciones de Sindicatos* son órganos de actuación de una persona jurídica (el Movimiento), que operan en nombre de la misma dentro de la esfera de su competencia; pero los *copartícipes sociales* constituyen meros elementos parciales, integrantes de una persona jurídica (la respectiva entidad sindical), cuyos órganos (o representaciones de los mismos) utilizan como centros de poder para obrar en defensa de sus intereses, pero sin que su actividad pueda imputarse a la persona de dicha entidad, pues no obran en representación de la misma frente al exterior, sino frente a otra parcela interna.

En suma, los copartícipes sociales son elementos integrantes de la corporación pública en que el Sindicato consiste: *agrupaciones internas de miembros de la misma, carentes de toda personalidad autónoma* (cfr., vg. arts. 63 y 74 del Reglamento de las Secciones sociales de las Entidades sindicales provinciales). Por ello, *la representación de sus intereses incumbe a los órganos de la entidad sindical* que, en ciertos momentos, cuando no actúan respecto al exterior sino *por enfrentamiento interno de las dos categorías parciales* (empresarial y trabajadora), *en algún modo, obran en nombre de las mismas*; con ello, surge la necesidad de admitir, como nuevos centros de referencia organizativa de nuestro sistema sindical, a los copartícipes sociales que, sin embargo, no se constituyen, aun para tales hipótesis, en centros de imputación de relaciones, sino sólo en centros de poderes (150).

VI

ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD PARA OBLIGARSE POR CONVENIO COLECTIVO, EN DERECHO ESPAÑOL

I. LAS PARTES CONTRATANTES

Hemos aludido, más de una vez, a la relación existente entre capacidad de obrar y personalidad; por tanto, un análisis de la capacidad para obligarse por convenio colectivo supone atender a la configuración jurídica de las partes, en tanto sujetos de Derecho, a fin de alcanzar los principios rectores de su actuación.

(150) Cfr., en efecto, *infra*, especialmente nota 162.

a) *Determinación*

I. Como señala Kaskel-Dersch (151), la idea fundamental es que partes únicamente pueden serlo quienes «ejercen control sobre una pluralidad de relaciones de trabajo». Sólo en tal caso reúnen la aptitud necesaria para cumplir la finalidad específica de los convenios colectivos; establecer normas de autonomía colectiva, es decir, reguladoras de una pluralidad de relaciones, sometidas al poder de las partes.

Por ello, la doctrina coincide, de modo prácticamente absoluto, en que partes son los Sindicatos o, en general, las Asociaciones de trabajadores y el empresario o Asociaciones de empresarios (152). De acuerdo con lo visto anteriormente, se comprende que, sin embargo, la forma jurídica de Asociación no sea esencial. Se precisa sólo la existencia de una unión organizada, que permanezca con independencia del cambio de sus componentes y tenga asegurada una cierta duración (153); en suma, que sea susceptible de ejercitar un poder sobre una colectividad genérica de relaciones.

II. Nuestro ordenamiento ocupa a este respecto, como vimos, una posición singularísima; debida al carácter mixto del Sindicato. Al punto que, durante tiempo, la doctrina «vió muy difícil la implantación de un sistema de convenios» (154). Precisamente, por cuanto la configuración autónoma de las partes contratantes —empresarial y trabajadora— dentro del Sindicato mixto, se barruntaba como un principio de fisura de todo el sistema.

Se explica así, el carácter complejo de la fórmula utilizada para designar a las partes: «se reconoce capacidad para convenir en nombre de los empresarios y trabajadores a sus correspondientes representaciones profesionales en el seno de la organización sindical» (art. 6.º de la ley de 24 de abril de 1958 sobre convenios colectivos sindicales).

El legislador se mueve entre la necesidad de reconocer como partes al conjunto de empresarios y trabajadores, y la imposibilidad de hacerlo, bajo amenaza de quiebra del sistema mixto de nuestro Sindicato. De aquí, el ca-

(151) *Op. cit.*, pág. 86.

(152) DURAND: *Traité du Droit du travail*, III, París, 1956, págs. 490 y sigs.; RIVERO Y SAVATIER: *Droit du travail*, París, 1960, págs. 247 y 248; KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 86 y sigs.; HUECK-NIPPERDEY: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, II, Berlín-Frankfurt, 1957, págs. 155 y 285 y sigs.; GOETHEM y GEYSEN: *Droit du travail*, Bruxelles, 1950, págs. 288 y sigs.; RIVA-SANSEVERINO: *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1956, páginas 26 y sigs., etc.

(153) KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 87 y 88.

(154) RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Eficacia general del convenio colectivo*, Sevilla, 1960, página 216.

rácter reiterativo del doble elemento de la fórmula empleada para designar a las partes: «son partes deliberantes, *en nombre* de los empresarios y trabajadores, las respectivas *representaciones profesionales* en el seno de la organización sindical» (art. 8.º del Reglamento para la aplicación de la ley de convenios colectivos sindicales; *vid.* también, número 11 de las normas sindicales de 23 julio 1958, para la aplicación de la ley de convenios colectivos sindicales).

III. Para aclarar esta materia, será bueno acudir a la distinción entre *partes representadas* (es decir, personas a quienes afectan las normas convenidas) y *partes signatarias* (esto es, aquellos que concluyen el convenio en nombre de las partes representadas —por ostentar su representación— y que pueden ser titulares de determinadas obligaciones; la parte obligacional del convenio (155).

1. Las *partes representadas*, sustancialmente, coinciden con las de los convenios colectivos en otros ordenamientos; el conjunto de miembros, presentes y futuros, de la correspondiente categoría (aun cuando su forma de organizarse, al ser un Sindicato mixto, único y obligatorio, se aparte del esquema típico de otros países) (156).

2. En cambio, las *partes signatarias* difieren notablemente, al punto de que, con toda probabilidad, se hace preciso cambiar el concepto. En nuestro Derecho, veremos luego el alcance de esta afirmación, más que de *partes signatarias* ha de hablarse de: *partes con capacidad para promover el convenio*: las juntas económicas y sociales de las correspondientes entidades sindicales (según la categoría profesional de que se trate); los empresarios y vocales jurados o enlaces sindicales, tratándose de una empresa o sección de la misma (art. 11 del Reglamento y norma sindical 1.ª); y *partes deliberantes* (es decir, con capacidad de acordar el convenio): los vocales designados, en número variable, en el seno de dichas Juntas, salvo en los convenios de empresa (o grupo o sección de la misma) en que lo serán los representantes designados por el empresario y los vocales del Jurado o enlace de la misma designados en número de seis por sus componentes (cfr. art. 8.º del Reglamento y norma sindical 11).

3. En suma, la ley establece, por exigencias de nuestro ordenamiento,

(155) Sobre la distinción, *vid.* GOETHEM Y GEYSEN: *Op. cit.*, págs. 288 y sigs.

(156) Acerca del sentido de esta representación —que es representación de intereses sociales— *vid.*, las interesantes consideraciones de RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Eficacia general del convenio colectivo*, *cit.*, págs. 225 y sigs. Cfr., también ALONSO GARCÍA: «La representación sindical», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, enero-marzo 1961, págs. 63 y sigs.

quiénes son partes deliberantes, con evidente diferencia de los países democráticos, pero deja siempre claro que actúan en nombre e interés de unas partes representadas, sustancialmente idénticas a las de aquellos sistemas.

b) *Configuración jurídica*

I. En el planteamiento característico de los países democráticos, este problema no ofrece mayor dificultad; la condición de *parte representada* coincide, salvo para los convenios colectivos de eficacia general, con la de miembro de la entidad o *parte signataria*. Esta, jurídicamente, constituye una Asociación con personalidad reconocida o de hecho, que obra a través de sus representantes y responde de su actuación conforme a las reglas comunes a tales entidades.

II. En nuestro ordenamiento, la situación es totalmente distinta:

1) La condición de *parte representada* coincide con la de miembro del Sindicato mixto (o, en su caso, Sindicatos o secciones de los mismos, que abarquen a la correspondiente categoría); es decir, de la entidad única que agrupa tanto a trabajadores como empresarios.

2) No existe ninguna entidad que pueda ser *parte signataria*.

3) La actuación de las *partes deliberantes* (o con capacidad de promover la iniciación del convenio) no se liga a la cualidad de representantes de la entidad signataria —que no existe— sino a ostentar, en el seno de la organización sindical, la representación interna de los intereses de las empresas o trabajadores de la correspondiente categoría.

Ello supone, por tanto, dos caracteres peculiares, cuyas consecuencias analizaremos de inmediato; ninguna de las partes representadas constituye una entidad autónoma; la actuación de sus representantes se funda en principios distintos a los de los convenios colectivos en los países democráticos.

III. Sin duda, el conjunto de empresarios o trabajadores afectados por el convenio constituye, sociológicamente, una comunidad de intereses. En el seno de la profesión (o categoría general) existen dos grupos que, junto a los intereses generales de la profesión, poseen intereses comunes a todos sus miembros y contrapuestos entre sí; las categorías parciales, formadas respectivamente por los trabajadores y empresarios de una rama de la producción (157).

En nuestro Derecho, sin embargo, cada una de estas categorías parciales

(157) Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Op. cit.*, págs. 23 y sigs.; también, DI MARCAN-
TONIO: «Note sul concetto di categoria professionale», en *Riv. di Dir. del Lav.*, 1955, I,
páginas 52 y sigs.

carece, según vimos, de estructura autónoma; no son personas jurídicas, ni siquiera Asociaciones de hecho. Son solamente formaciones sociales que, dentro del Sindicato, reciben una cierta organización jurídica, mediante la creación de las juntas de sección social y económica (158). Es decir, son elementos integrantes a la estructura interna de la corporación pública en que el Sindicato consiste; por tanto, elementos no autónomos de la misma (159).

(158) Indudablemente, las disposiciones relativas a estos órganos significan el reconocimiento de una cierta configuración jurídica de las categorías parciales. Basta examinar, por ejemplo, los arts. 22 y 23 del Reglamento para el régimen de las secciones sociales de las entidades provinciales de 1.º de abril de 1949. Dicen dichas disposiciones: 22. («Corresponde a las Juntas de las Secciones Sociales Provinciales, por su naturaleza electiva, dentro de la Entidad Sindical Provincial y en la relación de ésta con las de mayor o menor jurisdicción territorial, así como ante las autoridades y organismos de toda índole, la representación de todas las categorías profesionales pertenecientes a la rama o ramas de la producción que la Corporación Nacional a que pertenezca encuadre en la esfera de la competencia.») 23. («Además de la primordial función representativa a que se refiere el artículo anterior, las Juntas Sociales de las Entidades Sindicales Provinciales asumirán las que a continuación se expresan: 1.º De iniciativa, para inspirar, orientar y estimular la acción social de la respectiva entidad sindical. 2.º De consulta, para dotar de base práctica cuantas actividades y funciones desarrollen o deban desarrollar las Entidades Sindicales Provinciales ante las autoridades y organismos provinciales de cualquier clase y ante la Sección Social Central correspondiente. 3.º De informe, para expresar la opinión que a las categorías profesionales de las ramas de la producción a que afecten merezcan cuantos asuntos les sean sometidos. 4.º De propuesta, ante su respectiva Sección Social Central, en asuntos que rebasen el ámbito provincial de su competencia.»)

(159) En efecto, pese a las funciones que se asignan a estas juntas de sección social (o económica) —*vid.* nota anterior— no se puede pensar que adquieran una configuración autónoma —aun como meras organizaciones—, por cuanto no actúan como órganos autónomos encargados de llevar a cabo la representación de los trabajadores y de cumplir la función social del Sindicato. Antes bien, numerosas disposiciones muestran que su actuación está subordinada a los órganos comunes del Sindicato (jefe de la entidad sindical) o compartida por los órganos económicos. Así, por ejemplo, el artículo 63 del Reglamento citado, expresa: «Los acuerdos corporativos de las Secciones Sociales precisan para su validez: 1.º El conocimiento del jefe de la entidad. 2.º La sanción de la Delegación Provincial de Sindicatos. El primer requisito se presumirá existente, caso de no constar la firma del jefe de la entidad en el acta respectiva, cuando citado en forma por la Delegación Provincial de Sindicatos para tomar conocimiento del o de los acuerdos, el jefe de la entidad no compareciere, en término de tercer día, a partir de la citación. La sanción del o de los acuerdos de la Delegación Provincial se otorgará mediante la aprobación del acta oportuna que ha de estamparse al pie del original de la misma.» Y el art. 74 establece: «Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, cuando problemas sociales de excepcional importancia o gravedad lo requieran así, por existir importantes y graves pugnas entre los patronos y los trabajadores cuyos intereses se hallen en litigio y a fin de hacer objeto de examen contradictorio la cuestión planteada, funcionarán en las entidades sindicales provin-

IV. Si las categorías parciales —conjuntos de los trabajadores o empresarios de una entidad sindical— carecen de toda configuración autónoma (no son personas jurídicas, ni aun siquiera Asociaciones de hecho) (160), indudablemente, el problema de la *actuación de sus representantes* ha de presentar matices originales.

1. Por una parte, está claro, no puede pensarse en la fórmula ordinaria de actuación como representantes de una entidad, la categoría empresarial o trabajadora, es decir, como órganos de la misma; en efecto, tal entidad no existe.

Por otra, es igualmente innegable que las partes deliberantes o con capacidad de promover la iniciativa del convenio, actúan en nombre de los respectivos empresarios y trabajadores.

2. Ha de concluirse, por tanto, que se trata de un supuesto organizativo muy especial. La ley reconoce, indudablemente, un *centro de poderes* —las partes deliberantes, o con capacidad de iniciar el convenio—, en atención a la existencia de unos determinados intereses comunes a un grupo de empresarios o trabajadores. Pero en cambio, no crea *ningún centro de imputación de relaciones correlativo* (161).

En efecto, estos centros de poderes se asientan en una entidad única; el *Sindicato*, que agrupa a la totalidad de los trabajadores y empresarios afectados por el convenio. No existen entes parciales, que puedan constituirse en centro de relaciones correspondientes a cada uno de dichos centros de poder (162).

ciales las Comisiones sindicales establecidas en el artículo 22 en concordancia con el 106 del Reglamento Electoral Sindical de 22 de marzo de 1947. Estas Comisiones sindicales tendrán carácter circunstancial y estarán formadas por igual número de miembros representantes de las Unidades Económicas y de las categorías profesionales.»

(160) En este sentido, RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Op. cit.*, pág. 228.

(161) En este sentido ha de entenderse la afirmación de RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Op. cit.*, pág. 229, de que «se trata del ejercicio de una potestad normativa que el ordenamiento ha otorgado a las representaciones profesionales (antes acaba de aclarar que no a la categoría empresarial o trabajadora, que carece de toda personalidad), precisamente por tener en cuenta su misión de tutela de los intereses sociales».

(162) Efectivamente: No cabe configurar a las categorías parciales como centros de imputación de relaciones análogos a las asociaciones de hecho. No poseen, a diferencia de éstas, un patrimonio propio; ni cabe pensar, a semejanza de ellas, en una responsabilidad patrimonial de sus componentes, a todas luces injustificable: en la categoría (empresarial o trabajadora) de nuestros Sindicatos no se ingresa, contrariamente a la asociación de hecho, de modo voluntario (ello hace muy difícil aunar, de modo automático, una responsabilidad patrimonial a la pertenencia a la misma; con mayor razón cuanto que no está prevista la posibilidad de un pacto estatutario de exclusión de dicha responsabilidad, como ocurre en los Sindicatos asociaciones de hecho, lo cual,

En suma, según vimos, se trata de centros de poderes (órganos) propios de las entidades sindicales mixtas que, en ciertos supuestos, obran en nombre de las categorías parciales, sin que por ello éstas se conviertan en centros de imputación de relaciones.

4. Obsérvese que, si bien las *partes con capacidad* para promover un convenio son, sin duda, órganos del Sindicato (respectivamente, las Juntas de sección social y económica; cfr. norma sindical 1.^a), en cambio, cada una de las *partes deliberantes* (es decir, los vocales elegidos para componer la Comisión del convenio, en nombre, respectivamente, de los empresarios y los trabajadores: cfr. norma sindical 11) no parece siquiera que puedan considerarse como órganos ordinarios del mismo (al carecer, cada una aislada, de toda función en orden a la marcha del Sindicato o de sus respectivas secciones) (163) sino, en todo caso, como representantes eventuales de tales órganos, a los efectos de concertar el convenio.

c) *Examen especial del supuesto de los convenios colectivos de empresa*

1. Sin duda, a este respecto, la peculiaridad de nuestro ordenamiento es menor (164). En efecto, en los convenios de empresa o sección, o aun de grupos de empresas definidas por su especiales características.

junto al carácter voluntario del ingreso, ampara la exigencia de una plena responsabilidad a los asociados, si no lo estableciesen).

(163) Obsérvese el contraste entre nuestro ordenamiento y los sistemas democráticos con Sindicato clasista. Sin duda, en ambos, la categoría profesional integra una comunidad de intereses, de la cual se constituyen como autoridades, con facultad normativa creadora, las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores. Vid. GARCÍA DE HARO: *Convenios colectivos y Reglamentos de empresa*, Barcelona, 1961, páginas 259 y sigs. Pero, mientras en los sistemas democráticos las categorías parciales poseen entidad autónoma y no la categoría total, en nuestro ordenamiento ocurre exactamente lo contrario. De este modo se explica que las partes con capacidad de promover (más difícilmente, las partes deliberantes) se presentan como órganos de la categoría profesional, mientras que en los sistemas democráticos los representantes de las partes se presentan como órganos de las respectivas categoría emprearial o trabajadora, y nunca como órganos de la categoría profesional. No debe confundirse, por tanto, el concepto de «estatuto» usado en el sentido de normas emanadas de un órgano de una entidad autónoma (cfr. KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, pág. 174), con el de «normas estatutarias», elaborado en mi citada monografía. En efecto, la autoridad normativa no se reconoce nunca a un órgano, sobre todo en el sentido utilizado por dichos autores (excluyen, por ejemplo, lo sea el Consejo de empresa), sino al pacto entre dos autoridades o, en todo caso, si tales autoridades se presentan como órganos de una entidad autónoma común, al pacto entre dos órganos.

(164) Precisamente por ello, BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA: *Manual*, cit., pág. 193, pro-

1) Una de las partes, *el empresario*, coincide totalmente con la correspondiente a los ordenamientos privados y clasistas (cfr. norma sindical 11).

2) En cambio, la otra no; en el sistema alemán, por ejemplo, en los contratos de tarifa (sea su ámbito una empresa o superior) sólo pueden ser parte, en nombre de los trabajadores un Sindicato o Asociación de trabajadores o, si se trata de un convenio de empresa, el Consejo de empresa (165); mientras que en nuestro sistema, actúan con tal representación, los *enlaces sindicales* o, según los casos, los *vocales del Jurado* de empresa.

II. Atendida la distinción entre contrato de tarifa de empresa (*Firmen-tarifvertrag*) y convenio de empresa (*Betriebsvereinbarung*) (166), sin duda, nuestro convenio colectivo de empresa estaría más cerca de esta última figura. En algunos supuestos (cuando la empresa tiene Jurado), muy próximo (la única diferencia sería que no siempre interviene el Jurado completo: por excluirse el presidente y, a menudo, no integrarse en la Comisión negociadora la totalidad de los vocales del Jurado: cfr. norma sindical 11, 1.º b y 2.º b). En otros (cuando carezca de Jurado), más lejano, al corresponder la condición de parte a los enlaces sindicales.

III. En todo caso, queda claro que una de las partes (el empresario) goza de personalidad jurídica; otra, en cambio, los enlaces o vocales del Jurado, carecen de ella (falta al mismo Jurado) (167). Por tanto, también en esta hipótesis, respecto a la parte trabajadora, existe un *centro de poderes sin centro correlativo de imputación de relaciones*.

ponen utilizar una terminología distinta para unos y otros: designan, a estos últimos, como *convenios de empresa* y, a los demás, como *convenios colectivos*. También, buscando un significado más riguroso, RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Op. cit.*, pág. 245, nota 229.

(165) Cfr. KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 86 y sigs.

(166) Cfr., verbigracia, NAWIASKY: *Teoría general del Derecho*, Madrid, 1962, páginas 123 y 216. Como se sabe, los primeros son los celebrados entre un Sindicato de trabajadores y una empresa, y los segundos los concluidos entre ésta y el Consejo de empresa.

(167) Cfr., ALONSO GARCÍA: «Sobre la personalidad jurídica y la naturaleza de la representación de los Jurados de empresa», en *R. D. T.*, enero-febrero 1957, págs 1 y siguientes.

2. AMBITO POSIBLE DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL RECONOCIDA
A LAS PARTES

a) *Capacidad de dictar normas*

I. Sin duda, en nuestro Derecho, ambas partes gozan de tal capacidad; así lo reconoce unánimemente nuestra doctrina (168). Las normas creadas pueden versar, creo interesante resaltarlo desde un principio, no sólo sobre las condiciones típicas del contrato (salario, jornada, etc.) sino sobre «perfeccionamiento profesional o cultural, sobre cuanto signifiquen extremos de regulación de las condiciones económicas y sociales de la empresa, del rendimiento colectivo y de la relación asistencial en favor del trabajador y de la empresa» (art. 11 de la ley de convenios colectivos sindicales).

II. No plantea, el reconocimiento de esta capacidad a cada una de las partes, problema técnico alguno; son *centros de poderes*, cuya existencia está perfectamente justificada por corresponder a grupos concretos de intereses (los de los empresarios y trabajadores de cada categoría), a cuyos componentes representan. Centros de poderes que, en cuanto creadores de normas (por tanto, autoridades sociales), no dicen relación necesaria con un *centro de imputación de relaciones* y que, por lo tanto, no necesitan estar personificados ni, de modo alguno, subjetivados (en el sentido de ostentar capacidad para ser titulares de relaciones jurídicas).

b) *Capacidad para obligarse*

I. La capacidad de obrar precisa para la ejecución de actos creadores de relaciones jurídicas supone, necesariamente, la existencia coetánea, en la misma u otra persona, de una capacidad para ser titular de tales relaciones. En otras palabras, no se concibe un *centro de poderes*, referido a la creación de relaciones jurídicas, sin estar conectado a un *centro de imputación de relaciones* (al cual se atribuyen, en definitiva, las relaciones creadas).

Ordinariamente, los centros de poderes coinciden con los centros de relaciones; pero vimos (al tratar del concepto de organización, en la doctrina administrativa) que pueden, también, estar separados.

(168) ALONSO GARCÍA: *Derecho del trabajo*, cit., págs. 462 y 463; BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA: *Manual*, cit., pág. 196; RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Op. cit.*, págs. 232 y siguientes, etcétera.

II. El reconocimiento de una capacidad de contraer obligaciones, referida a las partes de los convenios colectivos, supone, por tanto, admitir su carácter de centros de imputación de relaciones o, por lo menos, determinar a qué centros se imputan las relaciones creadas. En este punto radican las dificultades, a menudo insuperables, para reconocer la ordinaria capacidad de obligarse por convenio colectivo, a las partes de los convenios sindicales en Derecho español.

III. Sin embargo, antes de entrar en el fondo de la argumentación, es preciso señalar que se trata, con todo, de una cuestión debatida, por cuanto la ley —probablemente, llevada de un cierto mimetismo hacia normas de otros sistemas— parece admitir en algún momento tales obligaciones; aunque luego, en general, no instrumente —por imposibilidad objetiva de hacerlo— los medios necesarios para darles vida jurídica.

I. Como acertadamente señala Alonso García (169), el artículo 5.º del Reglamento de convenios colectivos, en su párrafo 2.º, contiene una clara alusión a este tipo de obligaciones; en efecto, establece que «habrán de ser objeto de concreta especificación las estipulaciones que se establezcan para la vigilancia y cumplimiento de cuanto se convenga», también en el artículo 12 de la ley, se alude a «estipulaciones que se establezcan para cumplir los fines que los activan». Ambas fórmulas, pero sobre todo la primera, recuerdan claramente a las de las típicas *obligaciones de paz e influencia*. Tanto es así que, a su amparo, no faltan los convenios colectivos donde parece establecerse tal tipo de obligaciones, incluso con cierta amplitud (170).

(169) *Op. cit.*, pág. 462.

(170) Especialmente, en los convenios de empresa, cfr., verbigracia, art. 7.º: «Las representaciones económica y social firmantes del presente Convenio interpretarán y cumplirán rectamente cuanto queda convenido. Con arreglo a lo dispuesto en el apartado 2.º del art. 5.º de la Orden de 22 de julio de 1958, se creará, en el término de quince días a partir de la vigencia del Convenio, una *Comisión mixta*, formada por dos representantes de la Empresa y otros dos del Jurado de la misma. Esta Comisión actuará siempre que sea preciso *para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido.*» 82: «La *distribución de las viviendas* se llevará a cabo con arreglo a lo dispuesto en las Normas que sobre el particular tenga en cada momento dictadas la Empresa. Todo productor de cualquier categoría, a quien le sea adjudicada una vivienda, suscribirá contrato de arrendamiento, ateniéndose a todas las cláusulas especificadas en el mismo. Aquellos productores que disfruten de vivienda en el momento de la aplicación de este Convenio no experimentará quebranto alguno derivado del pago de alquiler establecido en el contrato para los diferentes tipos de vivienda que tengan ya asignadas.» 83: «Cuando el productor trasladado disfrute de vivienda en Tordera, la *Empresa atenderá a resolverle su alojamiento en la nueva localidad* y donde haya sido destinado, únicamente en caso de que en la citada nueva localidad no disponga ya de alojamiento.» 84: «El suministro de energía será gratuito, siempre

2. De hecho, sin embargo, en el momento de plantearse los *problemas de cumplimiento* del convenio colectivo (arts. 17 de la ley y 27 y sigs. del Reglamento), no se aborda nunca el tema de las posibles obligaciones entre las

que los consumos no rebasen los topes que se establezcan, para cada tipo de vivienda, en el Reglamento correspondiente. Toda la energía excedente de los citados topes se cobrará al mismo precio a que le resulte a la Empresa, para lo cual se llevarán a cabo mensualmente las facturas en los correspondientes contadores precintados. 85: «Podrán disfrutar de estos beneficios todos los productores de la Empresa, ateniéndose siempre a las normas interiores aprobadas por la Dirección para estas obras sociales». 86: «El suministro de agua a las viviendas correrá a cargo de la Empresa», del Convenio Colectivo Sindical de «Fibracolor, S. A.», de 29 de julio de 1960 (B. O. P. de Barcelona, de 26 de octubre de 1960). Art. 11: «En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2.º del art. 5.º de la Orden de 22 de julio de 1958, que, para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, se creará, en un plazo de diez días, desde la aprobación del Convenio, una *Comisión mixta* formada por tres representantes designados por la Empresa y tres productores designados por el Jurado de Empresa, bajo la presidencia del ilustrísimo señor presidente de la Comisión deliberante, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la convención colectiva de trabajo», y *disposición transitoria 2.ª*: «*Empresa y productores renuncian a cualquier acción, excepción, demanda, reclamación administrativa, recurso, ejecución y, en general, a iniciar o proseguir cualquier litigio relacionado con hechos o derechos derivados de la relación laboral con anterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio*», del Convenio Colectivo Sindical de *La Vanguardia*, de 20 de octubre de 1960 (B. P. O. de Barcelona, de 12 de noviembre de 1960). Art. 1. 5: «El incumplimiento individual por parte de los productores de cualquiera de las obligaciones contraídas en virtud del presente acuerdo, tendrá la consideración de falta muy grave, salvo por lo que se refiere a las obligaciones cuya infracción se halle específicamente determinada en estas estipulaciones como falta de distinto grado. Si es la Empresa la que incumple, la otra parte, por vía sindical, demandará lo que proceda, a tenor de lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos», del Convenio Colectivo Sindical de «Manufactura de Artículos de Viaje Bayer, S. A.», de 10 de julio de 1961 (B. O. P. de Barcelona, de 21 de agosto de 1961). Art. 85: «Comisión mixta. Se constituye una Comisión mixta integrada por tres representantes de la Empresa y tres vocales del Jurado de Empresa designados entre los miembros participantes en las deliberaciones del Convenio, que actuará en el marco de las atribuciones previstas con arreglo a las normas reguladoras de los Convenios Colectivos. La competencia de la citada Comisión se limitará a la interpretación de las cláusulas del Convenio, al objeto de aclarar o informar en el ámbito interno de la Empresa», del Convenio Colectivo Sindical de «Imenasa», de 16 de octubre de 1962 (B. O. P. de Navarra).

En general es frecuente, aun en convenios que exceden del ámbito de una Empresa, el establecimiento de *cláusulas relativas a la creación de una Comisión mixta*, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio; así, verbi gracia, arts. 18 a 27: «*Comisión Mixta*.—Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumpli-

partes contratantes, sino que sólo se instrumentan medios para *asegurar la observancia* por los empresarios y trabajadores singulares, *de las normas establecidas*: vigilancia de la inspección, juicio ante la Magistratura, a fin de exi-

miento.» *Funciones específicas.*—Son funciones específicas de la Comisión Mixta: a) Interpretación auténtica del convenio. b) Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto. c) El conocimiento y dictamen previo en los problemas colectivos con independencia del procedimiento que establezca normas superiores y de la conciliación sindical. d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. e) Estudio de la evolución de las relaciones entre partes contratantes. f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio. g) Corrección de la edición oficial del convenio que aparezca en el *Boletín Oficial del Estado*». «Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de los Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.» «El domicilio de la Comisión Mixta estará en la Delegación Provincial de Sindicatos de Castellón de la Plana, constituyéndose antes de los diez días siguientes a la entrada en vigor del presente convenio. La Comisión Mixta dispondrá de Ponencias para entender de casos especiales, por razón de su materia o por razón de territorio, con estricta dependencia de la Comisión Mixta.» «En el término de tres meses de su constitución, la Comisión Mixta redactará el Reglamento de su funcionamiento.» «Se compondrá de un presidente, un secretario y dos vocales por cada Sección y provincia.» «El presidente será designado por mayoría de votos de los vocales, debiendo recaer la designación en persona que reúna las condiciones reglamentarias para ser presidente de la Comisión Deliberante del Convenio. El nombramiento deberá ser aprobado por el presidente del Sindicato Nacional de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Los vocales se designarán por las respectivas Juntas de cada provincia. Los asesores jurídicos, técnicos y de productividad serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.» «La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.» «Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y ampliación del convenio para que la Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, simultánea o previa al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas» (del Convenio Colectivo de la industria azulejera de Castellón de la Plana y Valencia, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de septiembre de 1962, *Boletín Oficial* de 9-XI-62); análogas disposiciones contienen los artículos 77 y siguientes del Convenio Colectivo Sindical de la industria de transformación de materias plásticas (para todas las provincias, incluidas Baleares y Canarias), aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de octubre de 1962 (*Boletín Oficial* de 31-X-62); artículo 4.º del Convenio Colectivo de la industria de fabricación de bicicletas de Alava, Girona y Guipúzcoa, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 1962 (*Boletín Oficial* de 19-IX-62); artículo 16 y siguientes del Convenio Colectivo Sindical de la industria de Artes Gráficas (de aplicación en 40 provincias), aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de febrero de 1963 (*Boletín Oficial* de 16-II-63); artículo 20 del Convenio Colectivo Inter-

gir a las *Empresas* el cumplimiento de dichas normas; esa misma posibilidad o la de ejercer su facultad disciplinaria, por parte de las *Empresas*, respecto a los trabajadores incumplientes; en general, conciliación o mediación

provincial de la industria de perfumería y afines, de 14 de julio de 1962 (*Boletín Oficial* de 31-VII-62), etc.

Algunos convenios establecen —lo que podría tomarse, aparentemente, como obligaciones convencionales— ciertas *obligaciones asistenciales de las Empresas*; así, por ejemplo, el art. 20 («*Colonias de verano.*—La unidad de trabajo pondrá a disposición de sus empleados una instalación adecuada para que en la misma puedan disfrutar sus hijos de unas vacaciones en régimen de colonias de verano. Asimismo contribuirá a los gastos anuales de desplazamiento y estancia de los niños, con un importe no inferior al 80 por 100 del total. Cuidará de la organización de una Comisión, formada por un representante de la Dirección, el jefe de personal, un representante del Jurado de Empresa y dos padres de los niños asistentes») del *Convenio Colectivo Interprovincial entre las Empresas de la unidad de trabajo formada por Compañía Anónima Manresana de Electricidad, Fuerza y Alumbrado, Explotaciones Hidroeléctricas, S. A., etc.*, de 24 de noviembre de 1962 (*Boletín Oficial* de 8-XII-62), establece la *obligación de instalar colonias de verano*. Análogamente, el artículo 44 del *Convenio Colectivo Interprovincial de la industria de obtención de fibra de algodón y subproductos*, de 23 de junio de 1962, establece la *obligación para las Empresas de instalar comedores*. Más frecuentemente, fijan mejoras en el régimen de la *seguridad social*, *obligándose, a veces, a crear fondos adecuados a tal efecto*. (Vid. artículos 15 y siguientes del *Convenio Colectivo Interprovincial entre las Empresas de la unidad de trabajo formada por Compañías Manresana de Electricidad, Fuerza y Alumbrado, etc.*, antes citado.)

En ciertos convenios (por ejemplo, el *Convenio Colectivo Interprovincial de la industria de obtención de fibra de algodón y subproductos*, antes citado) se consideran como *obligaciones de la Empresa*: «1. Poner en conocimiento de la representación sindical, con un mínimo de quince días de anticipación, el propósito de modificar fundamentalmente la organización de trabajo. 2. Exponer en lugares adecuados la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas aprobadas. 3. Establecer y redactar la fórmula para el cálculo del salario (actividad, rendimiento, destajo, etc.) de forma sencilla y clara para que los trabajadores puedan normalmente comprenderla.» Otras veces, las *Empresas* hacen constar que «proveerán por los medios a su alcance a *facilitar la formación profesional* de los productores.» (Disposición adicional primera del *Convenio Colectivo de la industria azulejera de Castellón de la Plana y Valencia*, de 26 de septiembre de 1962, *Boletín Oficial* del 9-XI-62.) O, en fin, establecen *recomendaciones* con diverso contenido; *verbigracia*, sobre *viviendas, instrucción, asistencia mutua, relaciones humanas*, etc. (Vid., por ejemplo, *Convenio Colectivo Interprovincial de la industria de obtención de fibra de algodón y subproductos*, de 23 de junio de 1962, *Boletín Oficial* de 21-XII-62; asimismo, *Convenio Colectivo Interprovincial del grupo de fabricación de medias del sector géneros de punto de la industria textil*, de 17 de diciembre de 1962, *Boletín Oficial* de 12-I-63; *Convenio Colectivo del sector de la confección en la industria textil*, de 10 de diciembre de 1962, *Boletín Oficial* de 8-I-63; *Convenio Colectivo Interprovincial del grupo fabricación de calcetines, perteneciente al sector géneros de punto de la industria textil*, de 18 de diciembre de 1962, *Boletín Oficial* de 12-I-63, etc.) En algunos convenios, por último,

sindical o de la inspección, entre las *partes*; pero nunca, reclamación directa del cumplimiento de obligaciones recíprocas, bajo apercibimiento de indemnizar daños (171).

3. LÍMITE EN QUE PUEDE ADMITIRSE LA CAPACIDAD DE CONTRAER OBLIGACIONES POR LAS PARTES CONTRATANTES, EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

a) *Distintos tipos de obligaciones contractuales en los convenios colectivos*

I. La doctrina se ha ocupado (172) de las diversas clases de obligaciones que las partes pueden asumir en los convenios colectivos. Concretamente, cabe señalar tres tipos: obligaciones de paz, obligaciones de influencia y las llamadas «obligaciones convenidas especialmente» (en realidad, muchas veces, variedad de las anteriores).

1. La *obligación de paz* (*Friedenspflicht*), por cuya virtud ambas partes se comprometen a no provocar conflictos sobre las materias objeto del convenio, ni a apoyarlos durante la vigencia del mismo. Se suele destacar un doble efecto de dicha obligación: negativo (omitir toda medida de lucha) y positivo (procurar, por todos los medios estatutarios, que tampoco la tomen sus asociados). Una tal obligación se entiende tácitamente incluida en todo contrato colectivo.

Sin duda, las partes pueden *ampliar* el contenido de esta obligación; por ejemplo, estableciendo que se abstendrán de toda medida de lucha, incluso respecto a materias no reguladas en el convenio (*obligaciones de paz absolu-*

se habla de que las partes *colaborarán en todo momento a evitar la clandestinidad industrial* (verbigracia, art. 135 del Convenio Colectivo Interprovincial del grupo de fabricación de medias; art. 143 del Convenio Colectivo Interprovincial del grupo de fabricación de calcetines, antes citados).

Cfr., en general, *Guía y compendio de los convenios colectivos de España*, publicada por la Asociación para el Progreso de la Dirección, Madrid, 1962 (que en adelante citaremos bajo las siglas G. C. D. L. C. C. E.).

(171) En este sentido, GARCÍA DE HARO: *Convenios colectivos y Reglamentos de Empresa*, Barcelona, 1961, págs. 251 y 252.

(172) HUECK-NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit., II, págs. 231 y sigs.; KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 134 y sigs. Vid. también DURAND: *Traité*, cit., III, págs. 589 y siguientes; KROTOSCHIN: *Tratado práctico de Derecho del trabajo*, II, Buenos Aires, 1955, páginas 705 y sigs., 743 y sigs. y 763 y sigs., etc.; GHEZZI: «Il dovere di pace sindacale», en *Riv. Trim. Dir. e Pro. Civile*, 1961, págs. 457 y sigs.

ta); o prohibiendo tales medidas durante un cierto período posterior a la extinción del convenio (*obligaciones de paz ulterior*); en fin, a veces, estableciendo la *obligación de acudir a un procedimiento pacífico de solución* antes de plantear el conflicto (se trata, en estos casos, de obligaciones de paz convenidas especialmente: cfr. *infra*).

2. La *obligación de influencia* (*Einwirkungspflicht*), por cuya virtud las partes se obligan a actuar sobre sus miembros, con todos los medios permitidos por estatutos, para que observen las normas emanadas del contrato colectivo (siempre que no se contrarie un derecho individual de los asociados, adquirido válidamente por contrato singular). La obligación de influencia se entiende, también, tácitamente convenida en todo contrato colectivo (173).

3. Finalmente, la doctrina suele señalar que, dentro del principio de libertad contractual, las partes pueden *convenir especialmente* cualesquiera obligaciones. La diferencia con los supuestos anteriores radica en este carácter necesariamente expreso. En cambio, respecto a su contenido, muchas veces coinciden (vg., obligaciones de paz aumentada), o son simples medios de llevarlas a cabo (obligaciones de constituir Comisiones de conciliación, a las que se someten las partes, etc.). Con todo, en ocasiones, presentan un contenido diverso, también en principio instrumental respecto a la mejor ejecución de la parte normativa; por ejemplo, obligaciones de fundar instituciones de previsión social (a los fines de asegurar la efectividad de las normas que conceden especiales derechos a las partes en materia de Seguros sociales).

II. Característico de todas estas obligaciones es, junto a tener como *función* el contribuir al cumplimiento del contrato (174), que su inobservancia puede determinar una *responsabilidad por daños y perjuicios* para las Asociaciones contratantes; lo cual, en definitiva, garantiza que no se reducirán a meros deberes morales (175).

III. Inicialmente la doctrina dió en limitar el alcance de la parte normativa al régimen de los contratos de trabajo. Por ello, se tendió a constituir como *parte obligacional del convenio, el resto de disposiciones sobre obras sociales, estructura de la Empresa y representación del personal*, etc. (176). En

(173) Esta tácita inclusión, a veces sancionada por la ley de modo necesario, ha hecho pensar a algunos que la obligación de paz y de influencia serían, más que obligaciones contractuales, verdaderas obligaciones legales. Cfr. BARASSI: *Diritto sindacale e corporativo*, cit., pág. 438.

(174) KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, pág. 134; KROTOSCHIN: *Op. cit.*, pág. 174, etc.

(175) Sobre el tema, *vid.* DURAND: *Op. cit.*, págs 604 y sigs; KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 144 y sigs; LONGO: *Manuale di casistica*, I, Torino, 1961, pág. 252.

(176) DURAND: *Op. cit.*, pág. 590. Cfr. también SAVATIER: «Espèces et variétés dans la famille des accords collectifs», en *D. S.*, 1960, XII, págs. 598 y sigs.

la actualidad, tal planteamiento ha sido plenamente abandonado, por cuanto las propias leyes han reconocido, expresamente, dicha materia como objeto de la parte normativa.

De acuerdo con ello, la doctrina viene a distinguir, por su objeto, los siguientes tipos de disposiciones integradas en la parte normativa: a) Normas reguladoras del contenido de la relación de trabajo; b) Normas sobre conclusión y extinción de dicha relación; c) Normas referentes a la estructura y orden interno de las empresas; d) Normas sobre instalaciones sociales (177).

Nuestra ley de convenios colectivos sindicales se ha ocupado expresamente de esta cuestión, estableciendo que podrán ser objeto de normas colectivas «cuantos signifiquen extremos de regulación de las condiciones económicas y sociales de la Empresa, del rendimiento colectivo y de la acción asistencial en favor del trabajador y de la Empresa. Asimismo podrán ser objeto de estos convenios los acuerdos de modificación y compensación de condiciones más beneficiosas adquiridas, el establecimiento de criterios de preferencia en los casos de reducciones colectivas de plantillas o de traslados colectivos y, en general, cuantas medidas afecten a la organización, rendimiento y consideración debidos entre los miembros de la Empresa» (art. 11).

b) *Función de estas obligaciones; su normal innecesariedad en el sistema español de contratación colectiva y solución de conflictos colectivos*

I. Señalan Kaskel-Dersch, como objeto principal del contrato colectivo, la creación de normas; la parte obligatoria tiene una función —dependiente— de asegurar su cumplimiento (178). En suma, para garantizar la efectividad de las normas objeto de convenio cabe, y es oportuno, que las partes asuman ciertas obligaciones complementarias.

Desde esta perspectiva, se comprende fácilmente que:

1. El *contenido típico* de la parte obligatoria esté integrado por la obli-

(177) *Vid.* HUECK-NIPPERDEY: *Op. cit.*, págs. 180 y sigs.; DURAND: *Op. cit.*, páginas 590 y sigs.; KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 121 y sigs, etc. Conviene recordar que en nuestro Derecho, el Decreto de 17 de enero de 1963 sobre cotización, régimen voluntario y contratación colectiva en Seguridad Social ha limitado, en parte, el ámbito de esta contratación. Sobre las causas sociales determinantes de dicha disposición, cfr. BLANCO: «La Seguridad Social en los convenios colectivos», en *R. D. T.*, noviembre-diciembre de 1961, págs. 85 y sigs.

(178) *Op. cit.*, pág. 134. Opinión, de otra parte, común en la doctrina. *Vid.* por ejemplo, DURAND: *Op. cit.*, pág. 533.

gación de paz (abstenerse de toda lucha laboral para alterar lo convenido) y la obligación de influencia (procurar que los miembros de las Asociaciones firmantes obedezcan a las normas creadas).

2. Asimismo, que la *base práctica de su eficaz acción de garantía*, radique en la posibilidad para las partes, si la otra incumple, de exigirle daños y perjuicios.

II. Sin duda, la importancia de estas obligaciones varía con los distintos ordenamientos (179); precisamente, en función de una triple realidad.

1. *Carácter*, más o menos vinculante. *de las normas* creadas. Mientras se desconoció la eficacia normativa de las disposiciones del convenio, sólo se podía asegurar su ejecución a través de obligaciones asumidas por las partes firmantes (180). Pero, a medida que se sanciona su eficacia normativa, la significación de la parte obligatoria declina, llegando a perder toda importancia; cuando las normas creadas gozan de análogo valor —precisamente, por mediar una intervención del poder público— a las normas legales ordinarias (181).

En definitiva, se trata de algo absolutamente lógico. La *obligación de influencia surge* cuando la eficacia de la parte normativa está en entredicho o,

(179) En este sentido, GARCÍA DE HARO: *Op. cit.*, pág. 250; también KROTOSCHIN: *Op. cit.*, págs. 764 y sigs.

(180) DURAND: *Op. cit.*, pág. 590. Señala acertadamente PROSPERTI: «Il contratti collettivi di lavoro», *Riv. di D. del L.*, 1953, I, págs. 46 y sigs., que, sin duda, la mayor garantía de la eficacia de los convenios colectivos es la directa exigibilidad de sus derechos por parte de los trabajadores (*op. cit.*, pág. 66).

(181) KROTOSCHIN: *Op. cit.*, pág. 764. Señala este autor su total desaparición para cuando la norma emane directamente de un órgano jurídico público (de tipo corporativo), de modo que los interesados pierdan el carácter de partes privadas del contrato. En el ordenamiento corporativo italiano, dicha protección llegó a sobrepasar a la ordinaria tributada a las normas legales al tipificarse como delito contra la economía pública el incumplimiento, por parte del trabajador o del empresario, de las normas establecidas por contrato colectivo. Cfr. PERGOLESÍ: *Diritto sindacale*, cit., págs. 245 y siguientes. Es de notar que tal disposición siguió considerándose constitucional, pese a la supresión del ordenamiento corporativo (aunque sólo para los contratos colectivos anteriores), por estimar que no se fundaba en la defensa del orden corporativo, sino del carácter objetivo de las normas. Actualmente, una ley de 1959 ha modificado la situación, estableciendo sanciones sólo para el empresario incumpliente y suprimiendo el carácter delictivo (se consideran sólo como contravenciones). Sobre el tema, SAFFIRIO, «Protezione penale delle norme del contratto collettivo», en *Dir. Econ.*, 1959, páginas 1109 y sigs.; CREPI, «Aspetti penalistici dell'inoservanza di norme disciplinanti i rapporti di lavoro», *íd. Rev.*, 1959, págs. 1232 y sigs. En Derecho francés se prevé la aplicación de multas, en general, cuando se paguen salarios menores a los previstos en convenios colectivos de extensión general. *Vid.* BRUN Y GALLAND: *Droit du travail*, páginas 744 y 745.

al menos, ofrece fisuras. Al adquirir análogo valor a una ley, y colaborar en su aplicación la propia Inspección del Trabajo, su trascendencia decrece hasta desaparecer.

2. Un segundo factor que, a diferencia del precedente, no ha sido resaltado por la doctrina, es el *régimen de los conflictos colectivos*; se relaciona con el papel que pueda asumir la *obligación de paz*. Como ha dicho Krotoschin, «no es lógico admitir que después de establecido el acto normativo tengan o se reserven las partes el derecho de atacarlo o de promover una disputa violenta contra él» (182). En razón de ello, se sobreentiende que toda convención colectiva contiene implícito un pacto de abstención de los medios de lucha; o que cabe reforzar su obligatoriedad, mediante pacto sobre medios pacíficos previos de solución de conflictos, de obligada utilización para las partes.

Se intuye, por tanto, que donde la ley prohíba toda lucha colectiva y establezca la obligación, exista o no convenio, de acudir en caso de disputa a medios pacíficos de solución, el papel de la obligación de paz, en orden a asegurar la efectiva ejecución del convenio, queda prácticamente desbordado por el propio ordenamiento estatal.

3. Por último, un tercer factor (183) que pesa en la importancia de estas obligaciones es la propia *estructura* de las Asociaciones firmantes: en función del poder coactivo sobre los asociados que sus estatutos conceden, y el ámbito de la posible responsabilidad patrimonial por incumplimiento de tales obligaciones.

III. Desde estas bases resulta fácil apreciar cuál pueda ser la trascendencia de la parte obligacional, en los convenios colectivos sindicales de Derecho español.

1. La *obligación de influencia*, sin duda, carece de interés; en efecto, la observancia de las normas convenidas, aparte de poder exigirse ante la Magistratura (184), es objeto de vigilancia por la Inspección del Trabajo, pudiendo originar, en su caso, las correspondientes sanciones, a propuesta de la misma (arts. 17 de la ley y 27 y sigs. del Reglamento de convenios colectivos sindicales) (185). En definitiva, las normas convencionales gozan de la misma protección que una ley; no se precisa ulterior garantía.

(182) *Op. cit.*, pág. 765.

(183) En cierto modo, apuntado por KROTOSCHIN: *Op. cit.*, págs. 764 y 765. Cfr. nota 179.

(184) Con posibilidad, incluso, de control de casación. Cfr. GARCÍA DE HARO: *Op. cit.*, págs. 291 y sigs.

(185) GARCÍA DE HARO: *Op. cit.*, pág. 252. En Derecho francés se prevé tal posibilidad para los convenios colectivos de aplicación extendida por disposición guber-

2. Tampoco, la *obligación ordinaria de paz* ofrece verdadera utilidad, dado nuestro sistema de conflictos colectivos. En nuestro ordenamiento, se prohíben las luchas de trabajo de modo absoluto (cfr. arts. 5.º del Decreto sobre conflictos colectivos de 20 septiembre 1962, en relación con el artículo 222 del Código penal y artículo 2.º c) de la ley de Orden público de 30 diciembre 1958).

Además, queda vedado todo planteamiento del conflicto durante la vigencia de un convenio, si éste tiene como ámbito una sola Empresa (artículo 5.º, 1 del citado Decreto) y, en general, se establece la obligación de acudir a medios pacíficos de solución (en primer lugar, ante la *Comisión del convenio*, si existiera), en cualquier supuesto de situación colectiva de conflicto acerca de un convenio vigente (art. 2.º del Decreto de conflictos colectivos), aun cuando versara sobre materias no previstas en el mismo (artículo 2.º, 3 del citado Decreto). Con lo cual, en la práctica, carece en gran medida de utilidad una *obligación de paz aumentada* (186).

3. Por tanto, sólo podrán presentar interés práctico, las obligaciones especialmente convenidas sobre creación de instituciones comunes, particularmente de asistencia social; en la medida, todo ello, que las partes pudieran obligarse con efectiva responsabilidad. Pero este punto ofrece grave dificultad en nuestro ordenamiento.

c) *Común imposibilidad de estructurar las obligaciones de las partes, como verdaderas obligaciones jurídicas*

I. Queda claro, tras lo dicho, el escaso ámbito que se abre a las obligaciones contractuales de las partes en los convenios colectivos sindicales; ámbito que, además, ordinariamente no puede utilizarse, por impedirlo la propia condición jurídica de las mismas.

1. La idea de obligación, en el campo de los derechos patrimoniales (en el cual indudablemente nos movemos, dentro de los convenios colectivos) (187).

nativa, en cuanto a las disposiciones sobre salarios mínimos, o para todo el convenio, en agricultura. Cfr. BRUN Y GALLAND: *Op. cit.*, págs. 744 y 745.

(186) Cfr. también Orden de la Secretaría General del Movimiento de 16 de noviembre de 1962 y Orden de 17 de enero de 1963 conteniendo las normas sindicales sobre mediación, conciliación y arbitraje. *Vid.*, en general, ALONSO GARCÍA: *Derecho procesal del trabajo*, I, *Conflictos colectivos*, Barcelona, 1963; concretamente, para la tesis de que la nueva regulación no ha alterado el sistema anterior de prohibición de las luchas de trabajo, págs. 401 y sigs; acerca de la obligación de acudir a medios pacíficos de solución, cfr. pág. 422.

(187) Es unánime el criterio de los autores en someter las obligaciones nacidas del

no es separable de la idea de responsabilidad. Una obligación cuyo incumplimiento no determina la posibilidad de exigir responsabilidad patrimonial no es una verdadera y plena obligación jurídica: será, en todo caso, una obligación moral (188).

2. Se explica, por tanto, que en nuestro Derecho sea muy difícil admitir tales obligaciones, salvo en los convenios de empresa: precisamente, por imposibilidad de estructurarlas jurídicamente, dado que las partes «no son entidades independientes, sino elementos de la misma organización» (189).

II. Prescindiendo de los convenios colectivos de empresa, secciones de empresa o grupos de empresas individualizados por sus especiales características (en cuyo caso una de las partes es siempre uno o varios empresarios individuales), las partes que intervienen en la celebración del convenio son, como vimos: las *Juntas de sección social o económica* (partes con capacidad para promover el convenio) y *seis o nueve miembros de dichas Juntas*, designados por las mismas (partes deliberantes).

Parece claro que entre estas Juntas no pueden nacer verdaderas relaciones obligatorias: menos aún entre los miembros de las mismas designados para formar parte de la Comisión del convenio. En efecto, para que pudieran crearse tales obligaciones haría falta: o que actuaran como órganos de entidades autónomas (la respectiva categoría empresarial u obrera) o que, aun siendo

convenio colectivo a las normas del Derecho de obligaciones de los Códigos civiles. *Vid.*, para el Derecho alemán, HUECK-NIPPERDEY: *Op. cit.*, págs. 260 y sigs. y 506 y siguientes; KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 136 y sigs., y para el Derecho español, cfr. ALONSO GARCÍA: *Op. cit.*, I, pág. 447.

(188) Así, DE CASTRO, «La acción pauliana y la responsabilidad patrimonial», *R. D. P.*, julio-agosto 1932, págs. 195 y sigs. Dice este autor: «Desde que la deuda nace surge a su lado la responsabilidad. El deudor es quien responde, y responde con todos sus bienes presentes y futuros. La responsabilidad crea la posibilidad de hacer efectiva, realmente o por subrogado, una deuda, en el caso de que no se cumpla (por el deudor, por un tercero o por un hecho natural), al permitir la utilización de medios ejecutivos (ejecución judicial, compensación, concurso, quiebra, subrogación, realización de garantías). Acompaña la responsabilidad a la deuda jurídica como la sombra al cuerpo, aunque, a veces, como la misma sombra, se queda en simple posibilidad, en potencia. Los bienes sobre los que recae o puede recaer la ejecución —bienes presentes y futuros— no forman la responsabilidad, sino la garantía; por eso es posible hablar de responsabilidad, aunque sea insolvente el deudor, permaneciendo inalterable la responsabilidad por el aumento o disminución del patrimonio.» En análogo sentido, HERNÁNDEZ-GIL: *Derecho de obligaciones*, Madrid, 1960, págs. 32 y 70 y 71.

(189) GARCÍA DE HARO: *Op. cit.*, pág. 252. Coincidiendo en este sentido de ligar la eficacia jurídico-contractual entre las partes a la posibilidad de una indemnización por daños, BLANC-JOUVAN: *Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis*, París, 1957, páginas 319 y sigs.

órganos de una misma entidad, fueran capaces de vincularse entre sí, mediante relaciones obligatorias patrimoniales.

1. El primer supuesto, evidentemente, no se produce. Según vimos, las partes contratantes representan directamente, en virtud de la estructura de nuestro Sindicato, los intereses de la respectiva categoría empresarial u obrera, pero en absoluto son órganos de entidad alguna formada por dichos miembros, sino en todo caso órganos del Sindicato mixto. No hay, por tanto, ninguna entidad (ni persona jurídica, ni asociación de hecho) a la cual representen, capaz de asumir dichas obligaciones (190).

2. Tampoco pueden vincularse entre sí, en tanto órganos sindicales, por virtud de verdaderas relaciones obligatorias; en efecto, dichos órganos carecen de cualquier patrimonio con el cual responder de tales obligaciones. A lo sumo, entre las Juntas de sección social y económica, como órganos de una misma entidad (entre las partes deliberantes, por tanto ni siquiera eso), podrán existir relaciones interorgánicas de cooperación, de colisión, de supremacía, pero no relaciones patrimoniales, que ordinariamente carecen de sentido entre órganos de una misma entidad, y son radicalmente imposibles de constituirse cuando tales órganos carecen (como es normal y ocurre en nuestro caso) de patrimonio autónomo (191).

III. Nos queda, sin embargo, un supuesto por analizar: el de los *convenios de empresa*.

1. Ante todo, convendrá recordar que este tipo de convenios sindicales, en nuestro Derecho, responde más a la estructura de los llamados convenios de empresa (*Betriebsvereinbarung*) que a la característica de los contratos de tarifa de empresa (*Firmentarifvertrag*). Y, precisamente, respecto a los primeros, un buen sector de la doctrina alemana niega la posibilidad de configurar una parte obligacional (192).

2. Sin duda, en este tipo de convenios, *la parte empresarial*, sea persona jurídica o empresario individual, goza de aptitud para ser titular de derechos y obligaciones y, por tanto, no hay obstáculo —si la ley lo admite— para

(190) Cfr. nota 162.

(191) Aun excluida la responsabilidad patrimonial por incumplimiento, tratándose de obligaciones recíprocas, cabría pensar en una posible eficacia jurídica del incumplimiento: en tanto generador de un derecho de resolución (o de denuncia, más exactamente, por tratarse de relaciones duraderas). Supuesto que, sin duda, difícilmente puede construirse como una obligación jurídica de tipo patrimonial (sería, en todo caso, una condición resolutoria). Pero ni aun ello es lo común en nuestro Derecho, al no prever, en modo alguno, tal hipótesis de denuncia del convenio, salvo, se entiende, que fuera pactado expresamente. Cfr. nota 203.

(192) Así, entre otros, FITTING-KRAEGELOH, GALPERIN y HERSCHEL, citados por KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, pág. 175.

reconocerle una capacidad de *contraer obligaciones por convenio colectivo*; especialmente, en cuanto a la creación de instituciones comunes de tipo asistencial (la obligación de influencia —supondría un compromiso de la empresa para ejercer presión sobre sí misma— y la obligación de paz —está prohibido todo conflicto colectivo durante la vigencia de un convenio de empresa—, carecen de sentido en nuestro Derecho, de modo particular para los convenios de empresa) (193).

Contrariamente, la *parte trabajadora* —vocales, jurados o enlaces sindicales— carece, al igual que en el supuesto anterior, de capacidad para ser titular de obligaciones y, por tanto, de obligarse (194).

3. Por último, conviene tener presente que, en todo caso, es dudosa la utilidad de tal construcción. En efecto, en los convenios de empresa, el empresario es siempre el único obligado y responsable por incumplimiento tanto de las normas (verbigracia, sobre aplicación de las prestaciones de Seguridad social) como de las obligaciones (verbigracia, de constituir un fondo para asistencia social), y lo es en un mismo modo. Por ello, muchas cláusulas pueden formar parte del contenido contractual y normativo (195), según la voluntad de las partes, sin ninguna consecuencia práctica distinta, desde el punto de vista de la sujeción del empresario (196). La única diferencia, por cierto

(193) Cfr. KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, pág. 180. Alude a que no puede hablarse —en los acuerdos de Empresa— de una obligación de influencia, aun para los trabajadores». Cfr. asimismo, para la obligación de paz, artículo 5.º, 1.º del del Decreto de conflictos colectivos, que niega la posibilidad de los mismos, durante la vigencia de un convenio de Empresa.

(194) En cambio, no habría igual dificultad en admitir que gozara de una capacidad para exigir obligaciones; precisamente, en relación con la capacidad para ser titular pasivo de las mismas, en el empresario.

(195) Cfr. DURAND: *Op. cit.*, pág. 533.

(196) No cabe duda de que la obligación de crear fondos de asistencia social —no por el Sindicato, sino por las Empresas— puede integrar la parte normativa de un convenio colectivo sindical (de ámbito superior a la Empresa). Y no se ve obstáculo para admitir la existencia de disposiciones análogas en los convenios de Empresa. La diferencia entre norma y relación obligatoria no radica en el número de obligados, sino en la existencia o no de una autoridad; en este caso, las partes contratantes. Vid. GARCÍA DE HARO: *Op. cit.*, páginas 133 y siguientes; también DI MARCANTONIO: *Appunti di Diritto del lavoro*, Milano, 1958, pág. 319, quien no duda en afirmar que "Le clausole normative contenute nel contratto collettivo si rivolgono, di regola, si prestatori di lavoro e si datori di lavoro interessati. Possono rivolgersi, però, anche alle associazioni stipulanti che derivano, in conseguenza delle norme, diritti, obblighi, potestà, oneri (es. circa la durata del contratto collettivo, il territorio in cui si applica, le categorie cui si riferisce, ecc.). Possono essere stabilite anche clausole che riguardino esclusivamente le associazioni sindacali (ad esempio circa servizi assistenziali e previdenziali, istituzione di scuole professionali, ecc.). In ogni caso, le norme che si riferiscono, e in quanto si

poco beneficiosa para el trabajador, radicaría en que, en el primer caso, sólo estarían legitimados a exigir el cumplimiento los vocales o el jurado (actuando por mayoría), mientras en el segundo, podrían hacerlo todos los trabajadores (197). Y es que, en definitiva, la utilidad última de la parte obligacional está en añadir un nuevo sujeto —el Sindicato— al cual pueda exigirse responsabilidad; medio de tutela que se une al ordinario poder de reclamar ante la Magistratura, por incumplimiento de las cláusulas que otorgan derechos al trabajador. Por ello, en la mayoría de los ordenamientos, se prefiere incorporar tales pactos a la parte normativa (198).

4. CONCLUSIONES SOBRE EL VALOR DE LOS PACTOS OBLIGACIONALES CUANDO, EN LA PRÁCTICA, SE INCLUYAN EN UN CONVENIO

I. No es raro, como señalamos, que nuestros convenios colectivos contengan aparentes cláusulas obligacionales para las partes (199). Nos corresponde, ahora, sacar conclusiones acerca de su valor jurídico. Previamente, recordaremos su contenido más usual:

1. En los *convenios colectivos sindicales* propiamente dichos (es decir, locales, comarcales, provinciales e interprovinciales), aparecen:

a) A veces, *fórmulas tópicas de obligaciones de paz e influencia, asumidas por las partes*. En ocasiones se establece que éstas colaborarán en todo momento a evitar la clandestinidad industrial (arts. 135 del convenio colectivo interprovincial del Grupo de Fabricantes de Medias, antes citado; 143 del convenio colectivo interprovincial del Grupo de Fabricantes de Calcetines, también citado, etc.); es decir, aparentemente una *obligación de influencia*.

riferiscono direttamente alle associazioni, con la conseguenza giuridiche indicate, sono fonti di diritto sindacale e non di diritto del lavoro in senso stretto».

(197) Aun esta diferencia no es siempre clara. Cfr., en efecto, las consideraciones de KASKEL-DERSCH acerca de la aplicación, en este supuesto, del § 328 del B. G. B. sobre contratación en favor de tercero (dice dicho artículo: «Por contrato puede ser estipulada una prestación a un tercero con el efecto de que el tercero adquiera de forma inmediata el derecho de exigir la prestación. A falta de una determinación especial ha de deducirse de las circunstancias, especialmente de la finalidad del contrato, si el tercero debe adquirir el derecho, si el derecho del tercero debe nacer inmediatamente o sólo bajo cierto presupuesto, y si debe estar reservada a los que concluyen el contrato la facultad de suprimir o modificar el derecho del tercero sin asentimiento de éste»).

(198) KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, pág. 138 (obsérvese que no distingue entre convenios colectivos de Empresa o de ámbito superior); DURAND: *Op. cit.*, págs. 590 y siguientes.

(199) Si bien en los primeros convenios fué excepcional este tipo de cláusulas, actualmente es más frecuente su establecimiento.

De modo más común se crea una Comisión mixta, a la cual las partes han de dar conocimiento de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran surgir de la interpretación y aplicación del convenio (cfr., verbigracia, art. 55 del convenio colectivo interprovincial de la Industria de Obtención de Fibras de Algodón y Subproductos, *supra* citado): en apariencia una *obligación de paz aumentada*.

b) Normalmente, sin embargo, sobre todo *en materia de asistencia* (que, en abstracto, hubieran podido configurarse como obligaciones de las partes), se trata más bien de *obligaciones normativamente impuestas por convenio a las empresas* (no a las partes): instalar colonias de verano, comedores, viviendas, etc., o, simplemente, de *meras recomendaciones* a las mismas sobre materia de viviendas, instrucción profesional, relaciones humanas, asistencia médica, etc.

2. Tratándose de *convenios de empresa*, en general, aparece sólo la creación de Comisiones mixtas y de ciertas Instituciones asistenciales (escuelas, fondos de previsión, etc.) (200), raramente establecidas por cláusulas que, de modo claro, impongan obligaciones al empresario (así, el citado convenio colectivo de Fibracolor, S. A., bajo el epígrafe de «Obras sociales», establece el régimen de distribución de las viviendas creadas, en su caso, por la empresa, o determina que los productores podrán disfrutar de los comedores, dormitorios, etc., que la empresa establezca, de acuerdo con las normas interiores aprobadas por la dirección; *vid.*, también, art. 94 del convenio colectivo de Vidrieras de Llodio, S. A., G. C. D. L. C. C. E., pág. 317, etc.).

II. De acuerdo con los principios expuestos, ha de concluirse que, tratándose de convenios colectivos intrasindicales, las fórmulas utilizadas para señalar ciertos deberes a las partes, que recuerdan a las típicas obligaciones de paz e influencia, no alcanzan nunca el valor de verdaderas obligaciones jurídicas.

1. Las aparentes *obligaciones de influencia* que figuran en algunos convenios colectivos sindicales (evitar la clandestinidad) no son, en realidad, más

(200) *Vid.* arts. 92 y sigs. del Convenio Colectivo de Vidrieras de Llodio, S. A. (G. C. D. L. C. C. E., pág. 317). Cfr. asimismo los convenios colectivos de las Empresas Antonio Revia Marín (G. C. D. L. C. C. E., pág. 178), Panaderías Unidas de Mataró, S. A. (G. C. D. L. C. C. E., pág. 170); Panaderías Unidas, Sociedad Anónima (G. C. D. L. C. C. E., pág. 169); Phier, S. L. (G. C. D. L. C. C. E., página 122); Lucarda Industrial, S. A. (G. C. D. L. C. C. E., pág. 119); Hijos de R. Matute (G. C. D. L. C. C. E., pág. 88). En todos ellos se establecen instituciones asistenciales: economatos, comedores, secciones asistenciales, fondos asistenciales, Hermandades, etc.

que puras *obligaciones morales*, al no poder exigirse ninguna responsabilidad por daños y perjuicios a las partes (201).

2. Lo mismo puede decirse de las *obligaciones de paz* aumentada, de sumisión a las *Comisiones mixtas*. Sin duda, no es fácil su caracterización jurídica: por una parte, existe una amplísima prohibición legal de acudir a otros medios de solución de conflictos colectivos que a los pacíficos, especialmente durante la vigencia de un convenio, por virtud del régimen de solución de conflictos colectivos (cfr. art. 2.º del Decreto de 20 de septiembre de 1962); por otra, esta obligación de paz especialmente convenida, que lo único que hace es crear un nuevo órgano de solución (la Comisión mixta) (202), no puede generar ninguna responsabilidad para las partes, por su incumplimiento. Se trata, en definitiva, de una *pura obligación moral*; como, por otra parte, lo prueba ordinariamente la propia redacción de este tipo de cláusulas; así, por ejemplo, suele establecerse que las funciones y actividades de la Comisión mixta «no obstaculizará en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas» o que las «partes convienen en dar conocimiento a la Comisión mixta de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que la Comisión mixta dictara o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa o simultáneamente el planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosa o administrativa» (cfr. por todos, arts. 50 y 55 del convenio colectivo interprovincial de la Industria de Obtención de Fibra de Algodón y Subproductos, ya citado; art. 23 del convenio colectivo interprovincial del Grupo de Fabricantes de Medias, etc.) (203).

III. Sin embargo, existe un tipo de obligaciones, las asignadas a la *parte empresarial en los convenios de empresa* (especialmente en materia asistencial), que pueden construirse efectivamente como *obligaciones jurídico-contrac-*

(201) Acerca de este carácter de puras *obligaciones morales*, en las obligaciones de paz e influencia, en el Derecho argentino, KROTOSCHIN: *Op. cit.*, págs. 768, 771, etc. En nuestro Derecho se plantea este problema PÉREZ-LEÑERO, *Convenios colectivos sindicales*, Madrid, 1959, pág. 93.

(202) Por otra parte, no demasiado diferenciado de la Comisión del Convenio (frecuentemente la integran una parte de los componentes de la misma).

(203) Repito que, a mi juicio, ni siquiera cabe estimar que estos deberes se constituyan como condiciones resolutorias. Nuestro Derecho positivo no conduce a tal interpretación ordinariamente. Aun cuando quizá podría admitirse que, pactándolo expresamente las partes, tuvieran tal valor; pero en la práctica no suele darse ese pacto expreso. Con todo, algún convenio lo establece, así el Convenio Colectivo de la Empresa Nacional de Autocamiones, S. A., fábrica de Barcelona, cuyo artículo 7.º establece: «Será motivo de rescisión del presente convenio colectivo sindical el incumplimiento por una de las partes de lo pactado.» (*Vid.* G. C. D. L. C. C. E., pág. 321.)

tuales emanadas del convenio. Aunque se trata, insisto, más que nada de una posibilidad (204). De hecho, suelen establecerse sólo recomendaciones u obligaciones morales para la empresa, regulándose, normativamente, el régimen de los derechos —no de las partes— sino de los trabajadores individuales, para cuando la empresa instaure las correspondientes instituciones asistenciales (205). Otras veces, coincidiendo con la práctica general de muchos ordenamientos, tales materias se incluyen, sin más, en la parte normativa (206).

Convendrá señalar, por último, que estas *obligaciones contractuales de la empresa*, cuando excepcionalmente se constituyen, *se regirán* por las normas generales de las obligaciones (207); asimismo, que corresponde exigir su cumplimiento a la otra parte, esto es, los vocales, jurados o enlaces de la empresa o empresas firmantes (sin duda, actuando por mayoría, como en la conclusión del convenio) (208).

RAMÓN GARCÍA DE HARO Y GOYTISOLO

(204) Modifico con ello, siempre en el limitado sentido que resulta de todo lo expuesto, mi anterior posición dubitativa (cfr. *Convenios colectivos y Reglamentos de Empresa*, pág. 251) acerca de la posibilidad de admitir estas obligaciones en nuestro Derecho, que creo ha de resolverse afirmativamente para los convenios de Empresa y en cuanto a la parte empresarial. Aunque, repito, la práctica normal es incluirlas en la parte normativa.

(205) *Vid.* artículos 132 y 133 del Convenio Colectivo de Altos Hornos de Vizcaya, S. A. (G. C. D. L. C. C. E., pág. 277; art. 94 del Convenio Colectivo de Vidrierías de Llodio, S. A. (G. C. D. L. C. C. E., pág. 317); arts. 82 y sigs. del Convenio Colectivo de Fibracolor, S. A., antes transcritos, etc. (cfr., en general, nota 170).

(206) Así, para el Derecho alemán, KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 131, 138 y 139; para el Derecho francés, DURAND: *Op. cit.*, págs. 590 y sigs.

(207) Es, como vimos, la solución común de los ordenamientos. *Vid.*, en nuestro Derecho, ALONSO GARCÍA: *Op. cit.*, pág. 447.

(208) Cfr. GARCÍA DE HARO: *Op. cit.*, págs. 281 y 282. Aparte, podrán exigirlos directamente los trabajadores si se estima que fueron convenidos en favor de terceros. Cfr. KASKEL-DERSCH: *Op. cit.*, págs. 137 y sigs. Acerca de la posibilidad de demandas de declaración de derechos y sus efectos de cosa juzgada, respecto a este tipo de obligaciones, en Derecho alemán, cfr. págs. 148 y sigs.