

APROXIMACION A DOS TEMAS SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS (*)

SUMARIO:

1. *Adhesión*: I. Introducción. II. La adhesión como técnica de ampliación del ámbito de eficacia del convenio colectivo. III. La adhesión en el Derecho español. IV. Conclusión.—2. *Plazo de vigencia*: I. Plazo de vigencia. II. Renovación. III. Novación. IV. Denuncia. V. Interregno de convenios.

I

A D H E S I O N

I. INTRODUCCIÓN

El análisis y explicación adecuada que cualquier institución jurídica exige desentrañar la propia lógica jurídica que la informa. Es decir, es necesario el tratamiento lógico-jurídico sin el cual no tendremos un conocimiento de la mecánica del instituto a investigar. Ahora bien, toda lógica jurídica es un fenómeno histórico. Por lo tanto, el mero análisis lógico-jurídico se nos revela insuficiente en cuanto que no aprehendemos el dato de su contingencia histórica concreta.

Esta idea general se manifiesta con una gran intensidad en el momento que intentamos penetrar en los temas relativos a la contratación colectiva. Los distintos hitos del desarrollo jurídico de esta institución son coherentes con la evolución del Estado en la sociedad de economía de mercado (que es lo que nos interesa) y más en concreto «... transcurre paralelamente, durante un

(*) El origen de estas notas hay que referirlo necesariamente al volumen *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, que edita el Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Esta tal vez sea, entre otras, una —sólo una— de las causas del cierto sabor académico que puede desprenderse de su lectura. Circunstancias diversas —tiempo— hicieron imposible su aparición en el citado volumen.

buen número de años, al desarrollo de las organizaciones sindicales» (1). Los particularismos históricos de los sindicatos en cada país nos ayudarán a comprender el específico tratamiento que los diversos Ordenamientos jurídicos dan a la contratación colectiva.

A lo largo de las lecciones anteriores se habrá ya vislumbrado que los convenios colectivos surgen como un medio de defensa de los trabajadores, que mediante la expresión colectiva de sus intereses intentan compensar la desigualdad real en que individualmente se encuentran frente al empresario aunque formalmente ambos sean sujetos de Derecho iguales y libres (2). Es lo que hace decir a Hueck y Nipperdey que el contrato colectivo «suministra una forma jurídica que posibilita a los trabajadores, organizados para auto-defensa, pactar, como colectividad, las condiciones de trabajo con los empleadores, y, por esto transformar la igualdad jurídica formal en el plano de la relación individual de trabajo, basada en el principio de la libertad contractual, en una real equiparación, es decir, romper con el dictado fáctico de las condiciones de trabajo por el empleador, económicamente más fuerte» (3). Tal vez estos ilustres autores caigan en la exageración al afirmar que se produce la real equiparación entre ambos antagonistas sociales (empresarios-trabajadores), pero en todo caso queda clara la idea de que, al menos siempre por parte de los trabajadores, en los convenios colectivos se dilucidan intereses, pero intereses colectivos.

Los encargados de expresar los citados intereses y, por tanto, de negociar, serán las asociaciones de trabajadores, sindicatos, por una parte, y las asociaciones de empresarios o empresario individual, por otra. Se han propuesto distintas teorías para explicar el fundamento jurídico en que basa el sindicato la titularidad del interés colectivo (4). Naturalmente, las distintas teorías hay que explicarlas a la luz de los diversos Ordenamientos y en cada época histórica concreta.

El fenómeno sindical ha ido pasando por muy diversas etapas desde su prohibición hasta su reconocimiento expreso por la normativa del Estado, plasmado hoy día, en algunos Ordenamientos, como derecho fundamental de libertad sindical. Libertad sindical que significa libertad de constituir asocia-

(1) RODRÍGUEZ-PIÑERO: «La laborización del convenio colectivo de trabajo», en C. P. S., núm. 43, 1959, pág. 67.

(2) Para la evolución de los convenios colectivos es imprescindible consultar el artículo de RODRÍGUEZ-PIÑERO antes aludido.

(3) HUECK y NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del trabajo*, Ed. R. D. P., Madrid, 1963, pág. 300.

(4) Cfr. CABRERA BAZÁN: *La titularidad y el ejercicio del interés colectivo en las relaciones colectivas de trabajo*, Instituto García Oviedo, Sevilla, 1967, pág. 27 a 62.

ciones, libertad de afiliación, autonomía de las organizaciones de trabajadores frente a los empresarios y al propio Estado, ello porque se supone que este es el medio de conseguir la auténtica forma de expresión de los intereses de los trabajadores.

Ya hemos afirmado que los convenios colectivos son un instrumento jurídico utilizado por los sindicatos para conquista de mejoras concretas; la lucha por el reconocimiento legal de los sindicatos ha llevado, a su vez como correlato, el reconocimiento de la capacidad convencional de éstos. De tal modo que expresamente nuestra vigente ley de Convenios colectivos en su artículo 2.º declara como objetivos de los convenios colectivos de trabajo «la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores».

Ahora bien, si conjugamos ambos principios, capacidad convencional con libertad sindical, tendremos el problema que existió en algunas épocas de que cada sindicato podía establecer sus pactos con los empresarios, y el Ordenamiento, basándose en técnicas de Derecho privado, reconocía validez a estos pactos, pero solamente eran aplicables a los miembros del sindicato pactante. Ello llevaba a que los empresarios preferían pactar con sindicatos menos exigentes (amarillos) o emplear a trabajadores no sindicados. He aquí que la pluralidad sindical viene a jugar un papel negativo de la eficacia del convenio, haciéndole por completo papel mojado. Se llega a la conclusión de que o el convenio extiende su ámbito de eficacia más allá del estrecho círculo sindical o no es nada. «Se explica así, dice Rodríguez-Piñero, la dificultad planteada en la ampliación general del convenio colectivo, puesto que la existencia de la libertad sindical y, consecuentemente, de una pluralidad de organizaciones sindicales a las que cabe afiliarse libremente, no parece compatible con la eficacia general de las convenciones» (5). Se trata, en definitiva, de jugar el principio de libertad sindical, que se considera «como la garantía más importante de la integridad y eficacia de la representación de los intereses profesionales» (6), con la positividad del convenio que haga de él, según expresión de Alonso Olea «ley de la profesión o industria» (7).

No pretendemos aquí seguir el camino y explicar el desarrollo de los convenios hasta conseguir esa eficacia general superadora del marco meramente sindical. Solamente trataremos de ver el papel que la adhesión a los convenios ha jugado en la contradicción ocurrida entre pluralidad sindical, fruto

(5) RODRÍGUEZ-PIÑERO: *La eficacia general del convenio colectivo*, Instituto García Oviedo, Sevilla, 1960, pág. 49.

(6) RODRÍGUEZ-PIÑERO: *La eficacia general...*, pág. 205.

(7) M. ALONSO OLEA: *Pactos colectivos y contratos de grupo*, I. E. P., Madrid, 1951, pág. 106.

en algunos países próximos al nuestro de la libertad sindical (8), y la necesidad de la ampliación de eficacia del convenio. Ello porque pensamos que la adhesión responde al objetivo de ampliar el círculo de personas sometidas al convenio al mismo tiempo que darle estabilidad; sólo así parece explicable. Por último, veremos el juego de esta figura en nuestro Ordenamiento.

II. LA ADHESIÓN COMO TÉCNICA DE AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Hasta este momento apenas si hemos hecho referencia al importantísimo tema del papel del Estado en los convenios colectivos. Pero, por todo lo dicho anteriormente, se podrá colegir que la actitud o el papel que el Estado adopte estará en función de las peculiaridades históricas de cada uno de ellos. Creemos que puede afirmarse con cierta seguridad que esa intervención será más o menos enérgica según la capacidad de las fuerzas sociales antagónicas presentes en la negociación para autosometerse a lo pactado. Puede observarse que en los países anglosajones la eficacia de los convenios colectivos no deviene, fundamentalmente, de la coacción con que los imponga el aparato del Estado, pues no están reconocidos como fuente de derecho, y sólo devienen efectos jurídicos a través de medios bastante indirectos (considerados como costumbre profesional o incorporación al contrato individual de trabajo). Y, sin embargo, desde hace mucho tiempo, a pesar de que se consideraba el pacto colectivo como un acuerdo entre caballeros basado su cumplimiento en una «obligación moral», su vitalidad y eficacia social han sido extraordinarias. No es casualidad que en Inglaterra el movimiento sindical esté organizado a través de la Trade Unions.

Por otra parte los sistemas continentales han seguido una evolución distinta. La fuerza normativa del convenio no se derivará de una pura obligación moral, sino de la coacción prevista por el Estado en caso de infracción. El desarrollo máximo del convenio se produce al ser reconocido por los ordenamientos como fuente de derecho. Este es el caso que nos interesa.

En los países donde existe pluralidad sindical y se ha producido la elevación a la categoría de fuente de los convenios colectivos, en principio, como

(8) La libertad sindical no tiene por qué llevar *necesariamente* a la pluralidad sindical.

Téngase a la vista el caso británico con las Trade Unions, o el nuevo y reciente movimiento hacia la unidad sindical que se aprecia especialmente en la industria metalúrgica del norte de Italia. Por ello no resulta extraño que los convenios colectivos en el Reino Unido sean absolutamente diferentes a los del continente.

ya hemos dicho, recibieron un tratamiento por parte de los Ordenamientos a partir del Derecho de obligaciones. Es decir, con técnicas jurídico-privadas basándose en el aspecto contractual que presentan. Hoy día estas teorías están desbordadas. Los convenios colectivos obligan por el reconocimiento o capacidad que otorga el Estado a los grupos profesionales para normarse. Tienen el carácter de ley imperativa; así se superan algunos de los inconvenientes a que antes nos referíamos. De este modo los convenios ganan eficacia general dentro de su ámbito de aplicación y, a cambio, vienen a exigirse determinados requisitos en su elaboración (firma entre el o los empresarios y organización de trabajadores más representativa). Naturalmente, el carácter normativo lleva consigo el que el convenio rige para todas las Empresas a él sometidas, «sin que puedan los empresarios apartarse en las relaciones de trabajo de los no sindicados de tales disposiciones» (9). Pero todo ello no empece el dato del origen paccionado, y el que podamos hablar de relativa autonomía de los grupos sociales para normarse.

Precisamente por el origen paccionado de la norma colectiva es por lo que su eficacia estará reducida solamente al ámbito representado por las partes que la negociaron. Pero aun teniendo eficacia general dentro de ese límite, es decir, se aplica a todos los trabajadores incluso a los no sindicados, se da el fenómeno que exige del convenio la superación de ese círculo primitivo de aplicación. Exigencia natural de la tendencia del convenio a ser «ley de la profesión o industria», en la que coinciden los intereses de empresarios y trabajadores. El interés de estos últimos es obvio, ya que cuantos más trabajadores sometidos al pacto haya, el mantenimiento de las ventajas conseguidas será más seguro y se reforzará considerablemente su unidad. A los empresarios les conviene, porque sus competidores no sometidos a convenio estarían en situación de ventaja al operar con costes del factor trabajo más bajos. En este contexto hemos de situar la adhesión a convenios, aunque, evidentemente, no es la única técnica de ampliación del ámbito de eficacia.

En el Derecho francés, tomado como ejemplo de régimen de pluralidad sindical, por medio de la adhesión, todo sindicato profesional, organización de empresarios o empresario individual que no hayan sido parte en el convenio pueden, posteriormente a su conclusión, sumarse a él unilateralmente. En definitiva, acto unilateral que, como dice Despax, «puede permitir a su autor inmiscuirse en un mecanismo de esencia contractual al cual era extraño en su origen» (10). En principio este carácter unilateral no puede menos que parecerse una contradicción, y lo es.

(9) RODRÍGUEZ-PIÑERO: *La laboralización...*, pág. 115.

(10) M. DESPAX: *Conventions collectives*, Dalloz, París, 1966, pág. 217.

Hemos señalado que el dato de la eficacia normativa del convenio no excluía el origen paccionado, y todo pacto supone bilateralidad. A pesar de ello la unilateralidad que supone la adhesión es salvaguardada, estableciéndose por ley que cualquier cláusula en un convenio prohibiendo la posterior adhesión de nuevas partes sería nula. Esta contradicción es la que lleva a Despax a preguntarse «es ciertamente oportuno acrecentar, gracias a la adhesión, el campo de aplicación del convenio, en lo que constituye la carta normativa de las condiciones de trabajo, pero dado el predominio del elemento contractual en el acuerdo colectivo, conseguido este deseable resultado, ¿es necesario imponer a las partes originarias, que se han escogido libremente, un compañero nuevo en el seno de un círculo contractual y sometido a una autodisciplina y cuyas reglas pueden ser tergiversadas en provecho del recién llegado?» (11). Porque como veremos más adelante el adherente puede estar en condiciones de igualdad absoluta con las partes originarias. Ello nos lleva a pensar que en este punto se encuentran argumentos para afirmar que el empuje del efecto normativo del convenio hace estallar la pureza de las técnicas contractuales que están en su origen.

Naturalmente, para que pueda darse la adhesión es necesario que se cumplan algunas condiciones. Sólo puede hacerse en los respectivos marcos profesional y territorial de la organización adherente, lo que implica que sólo puede hacerse a un convenio firmado para la actividad a la que pertenece el adherente. Precisamente las cláusulas limitativas impuestas en un convenio sólo podrían estar fundadas en esos datos objetivos: competencia profesional y estructura territorial. Cumplidas éstas, basta la comunicación a las partes originarias y al secretario del Tribunal paritario donde se ha hecho el depósito del convenio (12). Con frecuencia se ha planteado el problema de si la adhesión podía ser total o parcial. Hoy el Derecho francés se inclina por esa segunda solución (13).

Naturalmente los efectos de la adhesión no pueden ser los mismos en el caso de que la parte adherente sean empresarios o sindicatos de trabajadores.

De entrada había un resultado común que ya hemos señalado: las partes adherentes pasaban a tener idénticos derechos que los firmantes originarios. Pero cuando el empresario es el que se adhiere en virtud del ya señalado efec-

(11) M. DESPAX: Obr. cit., pág. 220.

(12) CAMERLYNCK y LYON-CAEN: *Derecho del trabajo*, Aguilar, Madrid, 1974, página 426.

(13) Para GARCÍA FERNÁNDEZ a partir de la nueva redacción del artículo 31 c)a, de la ley de convenios francesa reformada en 1971 puede deducirse *a sensu contrario* la adhesión parcial. Cfr. «El convenio de Empresa y sus partes en el Derecho del trabajo francés», en R. P. S., núm. 99, pág. 123.

to normativo que obliga a la aplicación del convenio a todos los trabajadores sin distinción, es cuando se produce la auténtica ampliación del ámbito del convenio. Se constata una vez más que la referencia a la Empresa realmente determina la aplicación de los convenios (sólo se aplican en Empresas y en ellas se aplica a la totalidad de los trabajadores). En cuanto a los sindicatos de los trabajadores, la adhesión de éstos no determina la ampliación del ámbito de aplicación, sino que sus efectos se refieren a la equiparación con el resto de los sindicatos firmantes. Es decir, entran a formar parte de la vida del convenio y a partir de ese momento ya son partes. Se trata así de compensar las limitaciones que suelen ponerse a las organizaciones de trabajadores para celebrar convenios, ya que la capacidad convencional se reconoce por lo general a las más representativas.

El hecho de admitir a la vida del convenio a nuevos partícipes (empresarios o sindicatos) además de la razón apuntada de extensión de la eficacia del convenio lleva consigo el dar firmeza al convenio suscrito. De este modo se aumenta el círculo de las organizaciones comprometidas con la vida del convenio. Desde esta perspectiva, estamos contemplando los derechos y deberes que las partes se deben entre sí, para algunos autores «el aspecto contractual del convenio cobra aquí singular importancia» (14). Lo que se persigue con ello es que gane estabilidad el convenio, pues se comprometen a nuevas organizaciones que en principio estaban fuera y que, eventualmente, podrían boicotear su cumplimiento. Para hacer más atractiva esta incorporación al convenio es por lo que pensamos que se les solía conceder los mismos derechos y obligaciones que los firmantes. Es una muestra más del intento de compaginar eficacia del convenio con pluralidad sindical. Sin embargo, la adhesión no deja de plantear problemas, pues con la llegada de una nueva parte la correlación de fuerzas existentes en el momento de la firma del convenio (que es lo que en el fondo determinará el contenido del convenio), puede verse alterada siendo necesarias entonces nuevas negociaciones, ahora entre todas las organizaciones para el establecimiento de un nuevo convenio o revisar el antiguo (15).

Pero, además, pueden plantearse nuevos problemas que pondrían en peligro la estabilidad del convenio (estabilidad en la que suelen estar más directamente interesados los empleadores). Al equiparar en condiciones de igualdad absoluta a todas las organizaciones, las organizaciones no interesadas en el convenio (tanto de trabajadores como de empresarios), pueden utilizar las posibilidades de denuncia, de revisión, etc... con lo que estarían «saboteando

(14) GARCÍA FERNÁNDEZ: Obr. cit., pág. 121.

(15) M. DESPAX: Obr. cit., pág. 221.

el convenio»... «los retardatarios estarían así autorizados a tomar el tren en marcha, pero para detenerlo en seguida» (16).

Para intentar atemperar estos inconvenientes, el nuevo tratamiento de la adhesión se ha elegido la vía de no equiparar a todas las organizaciones adherentes con las originarias automáticamente, sino también estableciendo algunas limitaciones. Sólo las más representativas y que se adhieran a la totalidad, entrarán en pie de igualdad. Naturalmente a cambio se ofrecen posibilidades de adhesiones parciales.

Toda esta construcción de la adhesión responde al esquema de existencia de pluralidad sindical, pues, como hemos visto, la gran mayoría de los problemas planteados lo son en torno a las relaciones que las partes se crean entre sí por medio del convenio. Lo que quiere decir que partes nuevas, sin contar más que con su propia decisión, entran en un círculo de relaciones preexistentes.

Veamos ahora lo que ocurre con el caso español.

III. LA ADHESIÓN EN EL DERECHO ESPAÑOL

Hemos señalado anteriormente que el desarrollo de la contratación colectiva, históricamente va ligado a las vicisitudes del movimiento sindical; por ello, al estudiar la contratación colectiva en España, no cabe la menor duda de que las profundas diferencias del sindicalismo español con relación al de los países de Europa occidental, llevarán consigo el que las técnicas de los convenios colectivos resulten asimismo no coincidentes exactamente con las expuestas en las páginas anteriores.

Llegados a este punto, tal vez convenga insistir en la distinción entre la eficacia general del convenio para todas las relaciones laborales comprendidas en su círculo de aplicación y la ampliación de los límites de ese círculo. No cabe la menor duda de que el convenio colectivo español es un convenio de eficacia general, «los convenios colectivos sindicales tienen fuerza normativa y obligarán a la totalidad de los empresarios, trabajadores y técnicos comprendidos en el ámbito de los mismos...», dice el artículo 6.º de la L. C. C. Presentábamos la adhesión como una técnica de ampliación de ese ámbito hecha voluntariamente por partes, en principio, ajenas a ese círculo que de ese modo se autosometerían al imperio del convenio. Frente a ella el ámbito de eficacia puede ampliarse por la extensión obligatoria que de él haga el Estado.

(16) M. DESPAX: «La réforme du droit des conventions collectives de travail par la loi núm. 71-561. du 13 juillet 1971», en *Droit Social*, núm. 9-10, septiembre-octubre 1971, págs. 535 y sigs.

Ambas figuras tienen existencia en nuestra legislación de convenios colectivos, concretamente en los artículos 17 y 19, respectivamente de la L. C. C. Si estamos hablando continuamente de ampliación de ámbitos de eficacia, nos es obligatorio un pequeño *excursus* en torno a la peculiaridad que presenta el caso español frente a los europeos, ya que en nuestro caso los ámbitos de eficacia vienen rígidamente marcados por el legislador, es decir, por el Estado (17). «El convenio se celebra —en expresión de Alonso Olea— para una unidad de contratación que preexiste lógicamente al convenio y tienen su ámbito de vigencia posterior lógicamente al convenio, pero en principio coextenso con la unidad de contratación» (18). Unidades que están determinadas en el artículo 5.º de la L. C. C. Las partes no tienen autonomía para determinar los ámbitos funcionales o territoriales de eficacia, sino que la determinación expresa de los ámbitos, marcada por la ley da lugar a que la capacidad negocial corresponda a determinadas partes dentro del sindicato-corporación (arts. 7.º de la L. C. C. y 4.º del R. C. C.), y ello porque el sistema español se basa en la teorización de que los intereses tutelados en los convenios son los intereses de la categoría, «lo característico de la categoría es que el interés colectivo no puede considerarse como una mera suma o yuxtaposición de intereses individuales en los que se satisfacen necesidades de individuos concretos, sino que el interés colectivo, satisface las necesidades del grupo, de la colectividad, considera como sujeto, desde luego, a la persona humana, pero no individualmente, sino como miembro de un grupo. Se trata de un interés profesional comunitario» (19).

El convenio entonces no se establece para los individuos, sino para la categoría, concepto desarrollado por la doctrina corporativista (20). El individuo es contemplado entonces en cuanto miembro (ente productivo) de la categoría, en este sentido la categoría es lo que define al individuo, pues la incorporación de éste a aquélla determina automáticamente, y al margen de su voluntad, una serie de relaciones jurídicas, derechos, etc... (21). Es el interés abstracto de la categoría lo que informa y determina la representación, siendo irrelevante, por tanto, la voluntad individual para organizar la representación

(17) J. MONTALVO CORREA: *Fundamentos de Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 1975, págs. 303 y 318.

(18) M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, 3.ª edición revisada, Facultad de Derecho, Madrid, 1974, pág. 381.

(19) RODRÍGUEZ-PIÑERO: *La eficacia general...*, págs. 234-235.

(20) Cfr. MAZZONI: *Il principio corporativo nell'ordinamento giuridico italiano*, Cedan, Padova, 1940. MARCANTONIO: *La figura soggettive nel Diritto corporativo*, Giuffrè, Milano, 1942.

(21) Cfr. nota 227 de la *Eficacia general...*

sindical, afiliarse o no, y de este u otro modo. Por ello, el artículo 1.º L. S. establece que todo español que participe de la producción pertenecerá obligatoriamente a la Organización Sindical que es «corporación del Derecho público». Al no ser las unidades de contratación otra cosa que determinaciones o especificaciones de la categoría «el criterio decisivo para la fijación de los niveles de negociación —dirá Rodríguez-Piñero— no depende de la estructura orgánica de las representaciones profesionales, sino de los criterios legales que establecen las unidades de negociación admitidas» (22).

Por ello las representaciones profesionales son precisamente determinadas por las unidades de negociación (23), y así resulta que serán parte «las representaciones sindicales, tanto de trabajadores y técnicos como de empresarios en el ámbito sectorial y territorial correspondiente» (art. 7.º L. C. C.) y en los convenios de Empresa, el empresario y vocales del Jurado o enlaces sindicales (art. 7.º L. C. C.).

Puede afirmarse que la rigidez de las unidades de contratación se acentúa considerablemente por el dato de que en último término donde reside el poder de elección por una u otra unidad no está en las eventuales y futuras partes, sino en la burocracia sindical (arts. 7.º L. C. C., 5.º R. C. C. y 1.º Normas sindicales); de este modo se desnaturaliza un tanto lo que es el propio convenio: composición de intereses entre antagonistas sociales de donde saldrá un equilibrio según la correlación de fuerzas en un momento determinado. Precisamente en función de esa correlación se elegirá el ámbito del convenio; por ello cabe constatar «... la ausencia de verdaderos centros de poder sindical desde los que llegar a plantear una verdadera estrategia de negociación en la que se concreten las unidades apropiadas» (24).

Planteadas así las cosas, y vistas las rigideces del sistema español, la existencia de una institución como la adhesión que hemos visto antes, basada en la voluntariedad y en la unilateralidad, sería un tanto contradictoria.

Si las unidades de contratación son especificaciones de la categoría, y el convenio es ley de la categoría con eficacia general dentro de ella, y no existe libertad en la elección de los contratantes, ¿puede una parte no contratante, en principio, llegar a tener los mismos derechos que las partes origi-

(22) RODRÍGUEZ - PIÑERO: «Unidades de negociación del convenio colectivo», en R. P. S., núm. 84, pág. 7.

(23) Esto le lleva a afirmar a DE LA VILLA que «... La importancia de las unidades es considerable y en base a ellas se regula la capacidad (legitimación) convencional y las competencias de los órganos sindicales y administrativos que intervienen en los procedimientos de elaboración de los convenios colectivos...». Apuntes a ciclostyl, pág. 196.

(24) RIVERO LAMAS: «La contratación colectiva en el Derecha español», en R. P. S., número 105, pág. 17.

narias?, ¿pueden alterarse las rígidas unidades de contratación por la acción unilateral y voluntaria de una parte? La doctrina pone en la voluntariedad la nota característica de la adhesión frente a la extensión. Veamos estos y otros interrogantes que nos surgirán estudiando el Derecho positivo vigente. Comencemos por quiénes pueden ser parte.

Frente a la ley del 58, la vigente ley de 1973 establece, en su artículo 17, la posibilidad de que puedan adherirse a un convenio vigente no solamente las Empresas, sino partes que representan unidades de negociación de ámbito geográfico, es decir «las Uniones y las Agrupaciones, en su caso, de trabajadores y técnicos y de empresarios en el ámbito local, comarcal, provincial e interprovincial, siempre que sean de la misma actividad que la del convenio a que se adhieren» (art. 17 L. C. C.). Resulta así que la adhesión puede producirse tanto a nivel institucional como a nivel territorial.

A nivel institucional puede producirse:

- a) En una sola Empresa.
- b) En un grupo de Empresas.

A nivel territorial:

- c) En ámbito local.
- d) En ámbito comarcal.
- e) En ámbito interprovincial.

De nuevo nos encontramos que las partes en la adhesión vienen determinadas por la existencia previa de unidades de contratación establecidas por ley. No cabe duda que los supuestos a) y b) (Empresa o grupo de Empresas) son absolutamente equiparables a los previstos en el artículo 5.º A), 1 y 2 L. C. C. Los supuestos 4 y 5 pueden plantear algún problema al ser reconducidos al supuesto previsto en el apartado 3, art. 5.º A) (totalidad de Empresas regidas por una misma Reglamentación u Ordenanza laboral en ámbito nacional, interprovincial, provincial, comarcal y local), ya que en este último caso se habla de Reglamentación y Ordenanza y para la adhesión se exige «la misma actividad» para las Empresas y el convenio al que pretenden adherirse, pero eso implica que las Empresas entre sí sean asimismo de la misma actividad, por ello creemos que, dado que la Reglamentación u Ordenanza es la médula sobre la que se articulan las unidades de contratación (25), la expresión «misma actividad» no es un supuesto distinto al con-

(25) RODRÍGUEZ-PIÑERO: *La eficacia general...*, pág. 241.

templado en el artículo 5.º A), 3., L. C. C. Naturalmente el ámbito nacional está excluido en el caso de adhesión.

Así, pues, serán parte a nivel de Empresa, el Jurado de Empresa, previo acuerdo entre sí, en caso de que exista, y cuando no sea así, serán parte la representación legal de la Empresa y los enlaces sindicales puestos ambos de acuerdo (art. 15, párrafo 1.º, R. C. C.).

Cuando la adhesión afecte a un grupo de Empresas, serán parte los empresarios y los vocales de todos los Jurados puestos asimismo ambos de acuerdo (art. 15, párrafo 2.º, R. C. C.).

Cuando la adhesión se produce a nivel territorial lo serán las Uniones o Agrupaciones de trabajadores y técnicos y las de empresarios, previo acuerdo conjunto del ámbito correspondiente (art. 15, párrafo 3.º, R. C. C.). Es de destacar que en todos los supuestos es preciso el acuerdo previo de las representaciones de trabajadores y empresarios. Ambas representaciones se supone han negociado y llegado al acuerdo de adherirse a un convenio y *conjuntamente* ponen en marcha el proceso mediante el cual teóricamente se ampliará el ámbito de eficacia de un convenio preexistente. En este momento nos interesa resaltar el dato de la bilateralidad que se exige en nuestro Derecho, llegando a determinarse, en el caso de que la adhesión la soliciten Agrupaciones o Uniones, que el acuerdo se adoptará en reunión conjunta que reglamentariamente se celebre a tal fin (art. 27, 2, Normas sindicales).

La rigidez de las unidades de contratación se manifiesta aquí una vez más, pues en nuestro Derecho es absolutamente imposible que unilateralmente una parte pueda adherirse a un convenio sin contar con su oponente correspondiente de la unidad de contratación a que ambas pertenecen. Ello implica, como anteriormente hemos señalado de pasada, que lo que realmente ocurre es que existe toda una negociación previa e informal (en el sentido que no precisa necesariamente de la iniciativa para negociar ni de las formalidades de una negociación tal y como está prevista en nuestra legislación) por medio de la que llega al resultado de solicitar la adhesión. Hay una completa bilateralidad, con lo cual estamos en un supuesto bastante diferente al que veíamos en las páginas anteriores refiriéndonos al Derecho francés en donde la unilateralidad era característica fundamental.

La supuesta ampliación de la eficacia se produce de una unidad de contratación a otra también preexistente, es decir, una unidad de contratación tendrá un convenio colectivo igual al de otra unidad. En este sentido parece pronunciarse el Tribunal Supremo en la sentencia de la Sala 6.ª de 13-VI-1967 (Ar. 2.319), al afirmar que «la adhesión es... aplicable sólo en aquellos supuestos de Empresas que hubieran quedado excluidas por razón de ámbito territorial o funcional». Hemos de interrogarnos ahora cuáles son los requisitos

que se exigen para que pueda producirse el fenómeno descrito. Ya hemos visto quiénes pueden adherirse a un convenio, ahora bien, ¿cabe la adhesión a cualquier convenio vigente?, ¿en qué términos? En principio, tanto en el artículo 17 L. C. C. como en el 15 del R. C. C. y 27 de las Normas sindicales no existe ninguna limitación para que las partes puedan adherirse a cualquier convenio atendiendo al ámbito territorial de éste, solamente se pueden deducir limitaciones en razón de la naturaleza profesional (afinidad profesional). El dato de que un convenio sea institucional o territorial es irrelevante para que pueda ser objeto de adhesión por entes de distinta naturaleza. Es decir, una unidad territorial podría adherirse a un convenio de Empresa y viceversa. Naturalmente aquí puede jugar ampliamente la discrecionalidad de los adherentes (26). El supuesto más habitual en nuestro país es la adhesión de una Empresa a otro convenio de Empresa.

Sin embargo, supuestos diferentes también existen. Ocurre así con la adhesión del grupo de Empresas Gapsa de la provincia de Alicante al convenio de Empresa de Simago, S. A. de Madrid producida en el segundo trimestre de 1975 (27). Esta es otra importante nota diferenciadora con la adhesión estudiada en el Ordenamiento francés donde «... un sindicato no es libre de adherirse a un convenio cualquiera... debe ejercer su actividad en la misma rama y sobre el mismo territorio que los que están comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del citado convenio» (28), la única limitación, pues, viene establecida por la necesidad de la afinidad profesional entre los adherentes y el convenio al que se han de adherir, esto puede deducirse de las expresiones «mismas características» «misma actividad» (arts. 17 L. C. C. y 15 R. C. C.).

No parece que puedan producirse muchos problemas a la hora de interpretar si se produce la coincidencia en la misma actividad entre los eventuales adherentes y el convenio originario al que se pretende adherir. En cualquier caso la competencia para determinar este extremo la tiene la autoridad laboral a la que corresponda la homologación del acuerdo de adhesión.

(26) L. E. DE LA VILLA. Apuntes a *ciclostyl*, pág. 199.

(27) Dato tomado de la información interna para Organos Sindicales suministrada por la Oficina Central de Convenios Colectivos de la Organización Sindical, correspondiente al segundo trimestre de 1975, página 35, de esta información deducimos el que la mayoría de adhesiones se celebran de Empresa a convenio de Empresa, pero no podemos sacar porcentajes exactos por la poca concreción de la información que, frecuentemente, no señala el convenio al que se ha hecho la adhesión, así como tampoco parece coincidir la suma total de convenios establecidos en el trimestre que se indica en los cuadros estadísticos con la suma total de convenios obtenidos de la relación nominal ofrecida al final.

(28) M. DESPAX: *Conventions...*, pág. 218.

La posibilidad de adhesiones parciales está vedada en nuestro Derecho. Sólo caben las adhesiones totales a un convenio; extremo este enérgicamente señalado por la L. C. C. al exigirse que la adhesión sea «pura y simplemente, por la totalidad de sus estipulaciones»; creemos que la frase «pura y simplemente» ha de interpretarse en correlación con la de «por la totalidad de sus estipulaciones». De este modo, por medio de la adhesión configurada en el Derecho de convenios español se conseguiría una uniformación de las condiciones de trabajo en una misma profesión.

En líneas anteriores hemos afirmado que las partes, después de un período de negociación informal, solicitan la adhesión a un convenio, es decir, ponen en marcha un procedimiento por medio del cual, eventualmente se llegará al resultado de adhesión. Veamos cuál es ese procedimiento.

El acuerdo entre los antagonistas que van a convenir es lo primero que nuestro Ordenamiento regula. Ese acuerdo se conseguirá en una reunión del Jurado o Jurados de Empresa con la representación o representaciones de los empresarios según sea a nivel de Empresa o grupo de Empresas. En caso de afectar a unidades de negociación territoriales se producirá «en reunión conjunta» de las Uniones o Agrupaciones empresariales y de trabajadores y técnicos respectivas. Lo importante es señalar que en todas estas unidades de contratación, de hecho, se ha producido la negociación y el resultado ha sido el remitirse a un convenio existente.

Conseguido ese acuerdo y a tenor del artículo 15, párrafo 3.º, del R. C. C. interviene la Organización Sindical que remitirá las actas de adhesión a la autoridad laboral. Esa facultad corresponderá bien al secretario general, al presidente de un sindicato o el delegado provincial de la Organización Sindical según podemos deducir del artículo 1.º, f) de las Normas sindicales. Realmente el proceso es el mismo que cuando se ha producido acuerdo en el seno de la Comisión deliberante de un convenio. La tramitación será ya idéntica a la de un convenio colectivo, pues la remisión de las actas a la autoridad laboral se hará «con arreglo a las normas que rigen para el envío de los expedientes de convenios colectivos, y dicha autoridad actuará en forma y tiempos prevenidos para la homologación o denegación de homologación de los convenios colectivos» (art. 15, párrafo 3.º, L. C. C.).

Será a partir de la homologación hecha por la autoridad laboral de donde tomará validez y efecto normativo el acuerdo de adhesión, puesto que en nuestro Derecho «el perfeccionamiento legal no se produce por el mero acuerdo de las partes negociadoras, sino que exige el complemento de la autoridad laboral competente, surtiendo plenos efectos tras su inserción en el *Boletín Oficial del Estado* (STS, Sala 4.ª, 23-I-1969, Ar. 96, entre otras muchas, por ejemplo, la de 10-X-1968, Sala 6.ª, Ar. 4.329; 22-IV-1968, Sala 4.ª,

Ar. 3.754; 30-VI-1969, Sala 4.^a, Ar. 4.566; 3-VII-1973, Sala 4.^a, Ar. 3.301, etcétera).

Toda esta jurisprudencia está dictada contemplando supuestos de homologación de convenios, pero obviamente es enteramente aplicable al supuesto de adhesión; y puesto que la naturaleza de la homologación de un acuerdo de adhesión es exactamente igual a la de un convenio colectivo, la autoridad laboral procederá como si de una homologación se tratase; en consecuencia, homologará o denegará la homologación del acuerdo de adhesión.

El control que puede hacer la autoridad laboral será básicamente igual al que se realiza en el caso de homologar un convenio colectivo «ordinario», sin embargo, es de destacar la incidencia que pueden tener los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2.931/1975, de 17 de noviembre, sobre la homologación de un acuerdo de adhesión posterior a esas fechas, pero referido a un convenio vigente antes de la publicación de tales Decretos, ya que a tenor de la jurisprudencia antes aludida la eficacia y validez jurídica de los acuerdos de adhesión empieza a partir de que haya obtenido el refreno del poder público, no antes.

Problema importante es el que puede plantearse a la hora de establecer quién está legitimado para recurrir una resolución denegatoria de un acuerdo de adhesión. Ello porque a tenor literal de la normativa, la parte que pone en marcha el procedimiento son las representaciones de empresarios y trabajadores conjuntamente, como ya hemos visto antes. Es decir, quedan extramuros de la regulación legal las negociaciones previas y cuando las partes aparecen en el procedimiento de adhesión lo hacen absolutamente unidas por la decisión de adherir. ¿Es necesario que las partes aparezcan unidas para que pueda darse la legitimación para recurrir? Creemos que no; el que las partes aparezcan unidas no quiere decir que sean una sola. La bilateralidad es manifiesta pues también las partes, en el caso de un convenio colectivo ordinario aparecen unidas por el acuerdo definitivo del convenio que someten a la autoridad laboral y no por ello es necesario que aparezcan unidas a la hora de un posible recurso.

A partir del momento en que ha sido homologado por la autoridad laboral, el acuerdo de adhesión empieza a surtir efectos jurídicos.

Por lo pronto el efecto automático, en cuanto se homologa el acuerdo de adherirse, es que el convenio colectivo adherido se aplicará en la unidad de contratación correspondiente a las partes que llevaron a cabo la adhesión. Ahora bien, para ese nuevo círculo la fuerza de obligar no deriva del primitivo convenio que la traía, a su vez, del acto administrativo que lo homologó, sino de la intervención del poder público; es decir, de la homologación del acuerdo de adhesión. ¿Hasta qué punto puede hablarse de una auténtica amplia-

ción de la eficacia de un determinado convenio que es el supuesto que hemos venido manejando hasta ahora, y no de negociación de un nuevo convenio hecha por reenvío a otro existente? (29). Más bien parece que nos encontramos en este segundo supuesto, bastante diferente a lo que veíamos en el Derecho francés en que partes nuevas, voluntaria y unilateralmente, se unían a las antiguas para someterse al imperio de un determinado convenio. En el Derecho español las partes negocian entre sí, aunque sea informalmente y llegan al *acuerdo* de que se aplique en su unidad de contratación el convenio vigente en otra unidad. No se produce una suma de partes nuevas a las primitivas partes. De lo contrario, se produciría una equiparación de las partes antiguas con las nuevas, por lo tanto, estas últimas tendrían los mismos derechos que las antiguas y, en consecuencia, estarían legitimadas para impugnar el primitivo acuerdo de homologación que dio eficacia al convenio que se adhirieron, solución que no parece caber en nuestro Derecho, pues la resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 23-VI-1961 aunque de vigencia no muy clara establecía que «únicamente pueden interponerse recursos cuando... el delegado sindical correspondiente certifique la autenticidad de los ponentes, acreditando son las mismas personas que deliberaron en las sesiones del convenio». En cualquier caso hay una línea jurisprudencial en la misma dirección, así la STS (Sala 4.ª) de 11-II-1972, Ar. 593, declaraba que «... para promover cualquier recurso se requerirá acuerdo unánime de la sección económica o social que tuviese carácter de parte en el convenio, o de la representación de la Empresa, vocales del Jurado de Empresa o enlaces sindicales, si el convenio fuese de Empresa...». En esta misma línea están las de 31-I-1973 (Sala 4.ª), Ar. 522, 15-III-1971 (Sala 4.ª), Ar. 1.572 y otras.

El problema queda actualmente clarificado al establecer el artículo 19, párrafo 2.º, del vigente R. C. C., que el acto administrativo de no homologación «sólo podrá recurrirse por la totalidad de los técnicos y trabajadores o la totalidad de los empresarios que hayan sido parte en la Comisión deliberadora».

Tampoco es posible que una parte adherida denuncie el convenio al que se adhirió. Piénsese que la denuncia ha de hacerse ante la autoridad que homologó el convenio, y puesto que cabe la posibilidad que un ente territorial superior se adhiera a un convenio de ámbito inferior o de Empresa, la competencia de la autoridad laboral inicial estaría desbordada, amén que sería necesario, como en el supuesto anterior, el previo acuerdo de las nuevas partes y las antiguas que tendrían que haberse fusionado. De tener respuestas

(29) RIVERO LAMAS: Obr. cit., pág. 31.

afirmativas en los supuestos anteriores, tendríamos que se habría producido una alteración auténtica de las unidades de contratación, cosa que no es posible.

También hay que dar una respuesta negativa a la posibilidad de entrada de los adherentes en el seno de la Comisión paritaria prevista en el artículo 11 de la L. C. C., ya que al ser las unidades de negociación inalterables y las partes estar determinadas por las unidades, no cabrían alteraciones en la Comisión paritaria puesto que lo que esta Comisión hace, en expresión de Alonso Olea, «es prolongar la negociación en que ha desembocado el convenio a las incidencias propias de la aplicación de éste» (30).

IV. CONCLUSIÓN

Después de las reflexiones anteriores se puede deducir que en el Derecho español de convenios colectivos hay una gran debilitación de lo que se viene llamando parte obligacional del convenio colectivo. Así, en la institución de la adhesión, todos los problemas de relaciones entre las partes apenas si tienen relevancia cuando son precisamente una parte muy importante en el tratamiento que se da a la institución en los Ordenamientos del Occidente europeo.

Creemos que tal y como está concebida en nuestro Derecho, la adhesión no representa más que una modalidad en el procedimiento de elaboración de un convenio. Realmente no es más que una negociación de un convenio por reenvío a otro, siendo el acto administrativo de homologación determinante.

Se manifiestan una vez más las «peculiaridades de nuestro régimen de elaboración de normas colectivas, bastante distanciado de los modelos de negociación colectiva que existen en los países democráticos de Occidente» (31), trayendo como consecuencia el que términos o expresiones aparentemente iguales signifiquen cosas bien diferentes. La adhesión puede ser una buena muestra de ello.

2

PLAZO DE VIGENCIA

En las páginas anteriores hemos estado presentando el convenio colectivo como norma reguladora de las relaciones laborales en un determinado ámbito de aplicación. Pero a pesar de la tendencia en que es sumido el estudiante a

(30) M. ALONSO OLEA: *Los conflictos colectivos de trabajo*.

(31) RIVERO LAMAS: *Obr. cit.*, pág. 32.

observar la norma jurídica poco menos que con un cierto carácter de eternidad, se habrá ya sospechado la necesidad de referirnos al tiempo de vigencia del convenio colectivo; pues si toda norma sufre sobre sí misma los efectos del paso del tiempo, es bien cierto que la mayoría de las normas son dictadas con una pretensión, con una vocación de permanencia y estabilidad que durará hasta que circunstancias sociales diversas provoquen su alteración o desaparición.

La propia naturaleza de las relaciones reguladas por los convenios colectivos hace que éstos nazcan ya con la fecha de su muerte señalada. La ilusión y pretensión de intemporalidad de otras normas jurídicas no existe. Pero el mismo carácter de la norma jurídica viene a exigir del convenio una cierta estabilidad, una vocación de permanencia. Naturalmente que en torno a la defensa de la duración en el tiempo se entroncarán, normalmente, los intereses de los empresarios. Por el contrario, los intereses de los trabajadores incidirán a favor de su fugacidad. Estos son los temas que nos proponemos examinar someramente en las páginas siguientes.

I. PLAZO DE VIGENCIA

Un convenio colectivo en el que el aspecto contractual fuera determinante, en el que la autonomía negocial de los antagonistas estuviese garantizada, no sería otra cosa que el fruto de una negociación, «el punto de equilibrio entre fuerzas sociales en un momento dado» (32), y, por tanto, su duración tendría que ser escasa, su vida tendría que ser efímera si es que pretendiese ser eficaz en ese corto espacio de tiempo.

Sin embargo, el convenio también es norma de la profesión, quiere ser auténtica reglamentación profesional; por tanto, se exigirá de él una cierta continuidad. Es una norma jurídica y como tal no le pueden ser ajenas las ideas de estabilidad y continuidad en aras de la famosa seguridad jurídica. En definitiva, será, en expresión de Cremades, una auténtica «ley temporal que reúne los caracteres de una medida de urgencia. Es el producto de una transacción posterior a un conflicto —más o menos encubierto— entre las partes pactantes y encaminado a regular normativamente el desarrollo de las relaciones laborales» (33), y así el convenio resultará una institución ambi-

(32) CAMERLYNCK y LYON-CAEN: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 429.

(33) B. CREMADES: *El derecho transitorio en la pactación colectiva*, Instituto García Oviedo, Sevilla, 1968, pág. 100.

gua (34), bajo la que late la tensión resultante de la correlación de fuerzas en cada momento.

Por todo ello es absolutamente necesario que se deje a las partes la fijación del período de vigencia, ahora bien, ya predomine el aspecto contractual o el reglamentario, así la libertad de las partes para la fijación de ese plazo será mayor o menor respectivamente. Puede decirse que la eliminación de la intervención de las partes en la fijación del período de vigencia destruirá la misma apariencia del convenio colectivo. Por ello, a pesar del carácter reglamentario que hemos señalado tiene el convenio español, el artículo 6.º de la L. C. C. otorga a las partes la facultad de determinar el plazo de vigencia, estableciendo que los convenios colectivos sindicales tienen fuerza normativa y obligarán a la totalidad de los empresarios y trabajadores y técnicos comprendidos en el ámbito de los mismos por el tiempo pactado». Hasta tal punto que a tenor del artículo 11 de la L. C. C. es parte sustancial de «las normas de configuración del convenio» que han de ser contenido necesario del mismo (Alonso Olea) (35).

Sin embargo, las partes no son libres de señalar cualquier plazo, ya que se topan con la limitación establecida en el propio artículo 11 de la L. C. C., por cuya virtud la vigencia «no podrá ser inferior a dos años». Entiéndase bien que la ley no fija un plazo máximo insalvable, pero sí un plazo mínimo, constituyendo una innovación frente a la ley de 1958, que en su artículo 12 no establecía esta limitación. Novedad llevada a cabo, a pesar de las protestas de sectores de trabajadores, para, según se argumentó en su día, garantizar la estabilidad de los convenios.

El plazo de dos años puede resultar excesivamente largo, sobre todo en períodos de profundas crisis económicas con fuerte inflación como la actual, teniendo además distinto significado para los trabajadores que para los empresarios, ya que, si después de convenir las circunstancias económicas generales son mejores que las previstas y las ganancias empresariales aumentan no parece que se hayan dado nunca alteraciones salariales a las contenidas en aquel convenio. Sin embargo, el supuesto contrario sí puede darse. Por ejemplo, en la actualidad un convenio firmado antes del 8 de abril de 1975, que preveyese aumentos salariales a partir del 1 de enero de 1976 se toparía, en virtud de la disposición adicional 3.ª de la L. C. C., con las limitaciones contenidas en el artículo 4.º del Decreto 696/1975, de 8 de abril, prorrogado por el Decreto 2.931/1975, de 17 de noviembre (36). El plazo mínimo de

(34) J. M. MARAVALL: *Trabajo y conflicto social*, Edicusa, Madrid, 1968, pág. 160.

(35) M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 400.

(36) Sobre este tema véase lo expuesto en la lección 15 del volumen *Quince lecciones sobre convenios colectivos*.

dos años admite la excepción de los convenios que se firmen en actividades de campaña o temporada que podrán tener una duración inferior según establece la disposición adicional 2.^a de la L. C. C. y el artículo 18 del R. C. C.

Los plazos normales pueden ser eventualmente prorrogados; la vocación de continuidad de los convenios hace que en virtud del artículo 16 de la L. C. C. y 7.^o del R. C. C. si no media denuncia alguna de las partes (tema del que nos ocuparemos más adelante) el convenio será prorrogado automáticamente de año en año, entendiéndose que «la prórroga llevará consigo el incremento salarial equivalente al aumento del índice del coste de la vida» (artículo 16 de la L. C. C.). Puesto que ese índice se calcula sobre el año anterior, de no denunciarse el convenio los trabajadores se verían perjudicados por estas prórrogas sucesivas, por ello lo frecuente es que se produzca la denuncia del convenio en tiempo y forma provocándose así una quiebra importante en la pretensión de continuidad. El efecto es el contrario.

Junto con esta prórroga ordinaria o automática existe una prórroga extraordinaria que podríamos llamar sancionadora, pues el artículo 12 de la L. C. C. faculta a la autoridad laboral a suspender las negociaciones de un convenio colectivo si aprecia, imputable a los trabajadores, dolo, fraude o coacción prorrogando hasta seis meses el convenio anterior. Naturalmente, el convenio prorrogado lo es sin variaciones ni ajustes salariales. Este sería el único supuesto en que la Administración pueda prorrogar la eficacia de un convenio, siendo claras las S. T. S. de 22-II-1968 (Sala 4.^a), Ar. 915, y 15-III-1975 (Sala 4.^a), Ar. 1.867, esta última admite la prórroga de un convenio denunciado por el juego del Decreto-ley de 27 de noviembre de 1967, que no estando hoy vigente es obvio no puede hoy admitirse la posibilidad de prorrogarse un convenio denunciado.

En cuanto a la fecha de entrada en vigor suele distinguirse por algunos tratadistas (37) entre el comienzo de la eficacia del convenio y el comienzo de la relación de convenio. La segunda comenzaría desde el momento de la firma del convenio, en este caso se desprenderían efectos obligacionales entre las partes. El primer caso se refiere a las disposiciones del convenio. No teniendo que coincidir ambas.

Sin embargo, esta distinción no tiene en nuestro país la utilidad que puede tener en otros países, dado que hay una ausencia casi total de la parte obligacional del convenio.

El problema más grave que cabe plantearse en nuestro país es si el convenio entra en vigor en el momento mismo de la firma entre las partes, o su eficacia comienza a partir de su homologación. Creemos que a partir

(37) HUECK y NIPPERDEY: Obr. cit., pág. 338.

de la vigente ley de 19 de diciembre de 1973 no cabe ninguna duda que solamente a partir del momento de la publicación posterior a la homologación entra en vigor, así se desprende claramente del artículo 11, párrafo tercero de la L. C. C., solución que venía ya establecida en una reiterada jurisprudencia, valgan de ejemplo la S. T. S. de 23-I-69 (Sala 4.^a), Ar. 96, donde se declaraba que «los convenios colectivos sindicales constituyen una categoría normativa en las relaciones laborales, cuyo perfeccionamiento legal no se produce por el mero concierto de voluntades de las partes negociadoras, sino que exige el complemento de la aprobación expresa o tácita de la autoridad laboral competente surtiendo unos efectos tras su inserción en el B. O. E. y a partir de la fecha posteriormente indicada con tal objeto», y la S. T. S. de 22-IV-1968 (Sala 4.^a), Ar. 3.754, donde se concretaba que el convenio colectivo «surte efectos tras su inserción en el B. O. E. a partir de la fecha especialmente señalada a tal fin; lo que en el caso de autos supone que el convenio colectivo interprovincial de Artes Gráficas, pactado el 25-X-1963 y aprobado el 8-II-1964, no pudo surtir efectos antes del 16 de febrero de dicho año, fecha de su publicación en el B. O. E.».

Sin embargo, estas sentencias no deben inducirnos a error, ya que nada se opone a que el propio convenio fije alguna otra fecha anterior o posterior en que comenzase su eficacia. Siendo lo más normal que los convenios tengan un determinado efecto retroactivo. Así, el convenio colectivo para el Servicio Nacional del Cultivo y Fermentación del Tabaco y su personal obrero y de cargo homologado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 2-12-1974, publicado en el B. O. E. de 11 de diciembre, en su cláusula transitoria, establece que «los efectos económicos de este convenio tendrán retroactividad al 1-1-1974, liquidándose los atrasos devengados por todos los conceptos desde dicha fecha». Con ello se está a lo establecido en los artículos 2, 3.º, del Código civil, y 11, párrafo tercero, de la L. C. C., ya que la norma expresamente se fija ese carácter retroactivo. Si así se ha pactado y la Administración ha homologado el acuerdo no hay excesivos problemas (38).

En caso de no pactarse expresamente el efecto retroactivo es difícil poder admitir la retroactividad (39), inclinándose nuestro Alto Tribunal a aplicar la doctrina del artículo 45 de la L. P. A., y así la sentencia de 31-V-1971 (Sala 4.^a), Ar. 2.528, expresamente dice que «para poder dar efectos retroac-

(38) Mucho más clarificador resulta el artículo 2.º del citado convenio colectivo del Servicio Nacional del Cultivo y Fermentación del Tabaco que fija en dos años el período de vigencia, pero se empiezan a contar desde el 1 de enero de 1974, siendo su homologación de 2 de diciembre de 1974 publicada en el B. O. del E. del día 11.

(39) Para este tema hay que consultar el citado *Derecho transitorio...*, de CREMADES.

tivos a la normativa expresada ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 45 de la L. P. A., que para que pueda así disponerse, según su párrafo tercero es que no ha de lesionar intereses legítimos de otras personas, siendo claro que los intereses de la Empresa resultan perjudicados con la retroactividad allí acordada».

En esa dirección jurisprudencial se mantiene en la sentencia de 25-III-1974 (Sala 4.^a) artículo 1.446 que en un supuesto de N. O. C. no admite la retroactividad fundamentada en el retraso culpable de la Administración en dictar dicha N. O. C., pues «no es posible cargar sobre las empresas afectadas los perjuicios derivados de aquella defectuosa actuación administrativa».

En principio, hay que estar a la negación de la retroactividad con carácter general cuando no haya sido pactada.

Durante el período de vigencia el efecto fundamental es la aplicación al círculo respectivo de las cláusulas pactadas, es decir, el desarrollo normativo del convenio.

Al mismo tiempo el convenio se suele considerar como irradiante de un deber de paz entre las partes, manifestación de la parte obligacional del convenio. Pero, puesto que como hemos dicho, el contenido obligacional está muy debilitado en nuestro Derecho, resulta difícil hablar de un deber mutuo de paz entre las partes. Más aún si se tiene en cuenta que están inmersas dentro de la actual Organización Sindical.

Sin embargo, el convenio sigue considerándose como un pacto de paz, pero creemos que ese carácter no deriva tanto del propio convenio cuanto de la interpretación, que «a contrario sensu» puede extraerse del art. 2.º, a), del Decreto-ley de conflictos colectivos, según el cual no es procedente un conflicto colectivo durante el período de vigencia de un convenio. Sin embargo, el mismo artículo prevé supuestos en que vigente un convenio cabe la posibilidad de alteraciones procedentes de la paz social, esos supuestos son:

- a) En caso de que se pretenda establecer un convenio de Empresa regida ya por uno de ámbito superior.
- b) En caso de existencia de discrepancias en la interpretación de las cláusulas de un convenio vigente.
- c) En caso de que sobrevengan hechos nuevos que no pudieron ser tenidos en cuenta a la hora de negociar. De este punto nos ocuparemos al tratar el tema de la novación.

Como se puede deducir, las sanciones por la alteración de la paz social no derivan de la relación contractual entre las partes (no se prevén indemnizacio-

nes entre ellas). Las eventuales sanciones derivan de la norma especial emanada para la regulación de conflictos colectivos y se dirige al colectivo de trabajadores y empresarios sometidos al imperio del convenio.

II. RENOVACIÓN

Cuando se plantea el problema de renovación de un convenio, lo primero que nos sugiere la expresión es que estamos ante una situación destinada a poner en vigor un convenio ya fenecido. Por el contrario revisión nos sugiere más bien la idea de actualización de un convenio envejecido, pero que no ha llegado a fenecer, es decir, no ha decaído. La revisión no exige denuncia previa en ningún supuesto (40). Realmente se trata de una institución que pretende dotar de estabilidad al convenio facilitando su adecuación a las fluctuaciones de la correlación de fuerzas que laten bajo él. Los sindicatos, normalmente, no desean comprometerse por un largo espacio de tiempo (41). Es una institución que está en la línea de la negociación permanente (42).

En la L. C. C. no encontramos ninguna referencia terminológica de renovación, por el contrario continuamente se está hablando de revisión. Cabe entonces preguntarse ante qué supuesto verdaderamente estamos. ¿Hay una revisión sin decaimiento del convenio por el contrario estamos ante auténticas renovaciones de convenios decaídos? Veámoslo.

Hemos apuntado ya que todo convenio que no es denunciado en tiempo y forma, automáticamente es prorrogado en virtud del artículo 16 de la L. C. C., lo que representa, como dijimos, una clara tendencia hacia la permanencia y la estabilidad. Ahora bien, en dicho artículo no se menciona para nada que las partes intervengan de algún modo —lo que supondría revisar—, sino que los aumentos salariales previstos se producen automáticamente, *ex lege*. Precisamente nos encontramos ante el supuesto de no intervención de las partes. No estamos, obviamente, ante un supuesto de revisión.

El artículo 7.º de la L. C. C. al referirse a la revisión lo hace conjuntamente con la iniciativa para regociar un convenio inexistente (establecer un convenio), exactamente igual ocurrirá en el artículo 4.º del R. C. C., lo que en principio nos sugiere que no existe convenio vigente. Entonces podríamos preguntarnos ¿Es posible poner en marcha la iniciativa para negociar un convenio sin denuncia previa del vigente? (iniciativa que será controlada por la burocracia

(40) DESPAX: *Conventions collectives*, cit., pág. 198.

(41) Y. DELAMOTTE: «Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en Francia», en R. I. T., abril 1971, pág. 400.

(42) M. ALONSO OLEA: *Los conflictos colectivos*, cit., pág. 15.

cia sindical al autorizar o denegar el comienzo de las deliberaciones). La L. C. C. y su reglamento no dan una solución expresa, pero viene en nuestra ayuda el artículo 2.º del Decreto-ley de Conflictos colectivos, que no refiriéndose directamente al tema resulta tremendamente esclarecedor al declarar procedente un conflicto colectivo, cuando «existiendo un convenio, se hayan iniciado ya las deliberaciones para la revisión del mismo, *previa denuncia* de su término final». Es decir, en todo caso es preciso para iniciar deliberaciones de revisión la previa denuncia aunque es bien posible que en el momento de iniciar las negociaciones para revisar esté aún vigente el convenio denunciado, aunque con sus días contados. De tal modo será frecuente y probable que se produzca la pérdida de vigor del convenio sin que las negociaciones de revisión hayan terminado, que la propia ley ha previsto ese supuesto estableciendo normas para el interregno de convenios. Pero ese tema lo veremos en páginas siguientes. En todo caso, queda claro que hay una auténtica intención expresa de acabar con el convenio viejo.

Así, el procedimiento de «revisión» exige la previa denuncia para, posteriormente, elevar por cualquiera de las partes deliberantes la iniciativa para negociar, siendo ya todo el procedimiento exactamente igual al de negociación para establecer un convenio. El convenio denunciado no tiene por qué ser tomado como base de discusión, sino que puede no ser ni siquiera tenido en cuenta. El procedimiento acabará con la homologación del convenio. Las partes no pueden introducir alteraciones a ese procedimiento.

Por todo lo dicho creemos que estamos en condiciones de responder a la pregunta que antes nos hacíamos en el sentido de que cuando la ley habla de revisión de convenios, más bien se está refiriendo a renovaciones de los mismos. El supuesto más auténtico de revisión en el sentido que hemos dicho, es el previsto en el artículo 4.º, 6 del R. C. C., que establece la posibilidad de revisar la tabla de salarios una vez transcurridos doce meses de la vigencia del convenio. Revisión que se contendrá en la iniciativa y tendrá que ser autorizada.

III. NOVACIÓN

En la línea de lo anteriormente expuesto, es evidente que el convenio colectivo puede sufrir alteraciones a lo largo del período de vigencia.

El tratamiento jurídico que se dé a esas alteraciones será coherente con la naturaleza del convenio en cada ordenamiento. Recuérdese que el convenio tiene en su base una pactación, de ahí que en determinadas épocas, como ya hemos dicho, se articulase en el ordenamiento a partir de prismas contractuales civiles. A la luz de nuestro ordenamiento es absolutamente meridiano que

las técnicas contractuales están superadas, pero sin embargo había que plantearse hasta qué punto podría ser aplicable una institución como la novación, de fuerte sabor civilista, a los convenios colectivos españoles.

Como se sabe, la novación suele definirse como técnica por medio de la cual se extingue una obligación mediante la creación de otra nueva destinada a reemplazarla. Es conocido que a partir de una famosa sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 1947 se considera efecto propio de la novación el de modificar las obligaciones (43).

Este segundo supuesto es el que nos interesa, pues si en derecho del trabajo en general «la novación extintiva apenas si ofrece interés alguno» (44), mucho menos lo tiene en convenios colectivos.

A partir del artículo 1.203 del Código civil podemos deducir que las posibilidades novatorias modificativas vienen dadas, bien por variaciones del objeto principal de la obligación, o bien por variaciones de los sujetos.

El primer supuesto, alteración de las condiciones fundamentales del convenio, supondría que voluntariamente las partes modificarían lo ya convenido, por ejemplo, salarios, y ello parece que no es posible, pues implicaría una revisión del convenio (art. 4.º, 6 del R. C. C.). Sería necesaria la autorización y posteriormente la homologación del acuerdo. No parece, por tanto, que pueda haber novación, ya que «el elemento esencial de la novación es el *animus novandi*» (45), siendo la misma una obra de la «voluntad de los interesados», en expresión de Díez-Picazo.

Dentro de este supuesto cabría estudiar la posibilidad de que se introdujese una novación del convenio en el caso de producirse una avenencia durante un conflicto colectivo planteado para modificar un convenio [art. 15, b) D-L. del C. C.] por haber sobrevenido hechos que racionalmente no se hubiesen podido prever en el momento de establecer el convenio [art. 2, c) D-L. del C. C.]. Téngase en cuenta que en virtud del artículo 17 del citado Decreto-ley lo acordado en avenencia tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo. Precisamente por ello creemos que ese acuerdo tendría que ser homologado para que surtiese efectos, siendo el procedimiento enteramente equiparable al previsto en el artículo 13, 3 del R. C. C. Por ello pensamos que tampoco estamos propiamente ante supuestos de novación.

En cuanto a las novaciones subjetivas son también difícilmente aplicables.

(43) L. Díez-PICAZO: *Fundamentos de Derecho civil patrimonial*, Ed. Tecnos, Madrid, 1970, pág. 783.

(44) J. CABRERA BAZÁN: *La novación ilícita del contrato de trabajo*, Instituto García Oviedo, Sevilla, 1963, pág. 14.

(45) L. Díez-PICAZO: *Obr. cit.*, pág. 785.

pues una vez formalizado el convenio, el papel de las partes que lo firmaron es mínimo, obligando el convenio homologado por encima de ellas.

Los supuestos más polémicos pueden ser aquéllos en que se producen cambios en la titularidad de la Empresa (cesión, traspaso, venta), pero en ellos pensamos que no se produce novación del convenio, sino que el nuevo empresario se subroga en las obligaciones contractuales del anterior en virtud del artículo 79, párrafo 1.º de la L. C. T., y queda sometido a la reglamentación profesional existente, pues el «convenio colectivo obliga a todas las Empresas y trabajadores legalmente representados por la parte que lo hubiera concertado», dice el T. S. (Sala 4.ª) en sentencia de 20-IV-67 artículo 2.166, negando la posibilidad de que por el hecho de una adquisición de una Empresa por otra se aplique a los trabajadores el convenio que rige en la Empresa adquirente. En este sentido la S. T. S. de 13-IV-73 (Sala 4.ª) art. 2.069 argumenta en base al artículo 79 de la L. C. T. la continuidad de las obligaciones entre el nuevo empresario y los trabajadores sometidos al imperio del mismo convenio que regía con anterioridad. Creemos que no puede existir *animus novandi* ni pacto entre las partes que representan intereses colectivos, pues el convenio homologado no podría ser alterado por la intervención de la voluntad de las partes, recordemos, además, que la parte obligacional es prácticamente inexistente.

IV. DENUNCIA

En otra parte hemos aludido a la vocación de brevedad del convenio, al mismo tiempo de su pretensión de una cierta estabilidad y continuidad. Continuidad que no puede pretenderse conseguir privando a las partes de la posibilidad de terminar con el convenio. No pueden existir convenios perpetuos. Por otra parte no se distingue en nuestro ordenamiento entre convenios de duración indefinida y convenios de duración determinada. Todos los convenios que se firman son de duración determinada, pues ya sabemos que el artículo 4.º del R. C. C. entre las normas de configuración del convenio ha de incluirse en el plazo de duración.

Sin embargo, la llegada del plazo no opera por sí misma para extinguir el convenio, recordemos que de no existir una conducta expresa de una parte que denuncie el convenio, el artículo 16 de la L. C. C. imponía la prórroga automática de éste. Es la posición nítidamente marcada por la jurisprudencia (46).

(46) La ya citada sentencia del Tribunal Supremo de 13 de abril de 1973 (Sala 4.ª), Ar. 2.069, exige ambos requisitos para la extinción del convenio: vencimiento del plazo de vigencia y denuncia en tiempo y forma de una de las partes.

En definitiva, la denuncia es el acto unilateral de una de las partes del convenio destinado a poner fin a los efectos del mismo.

Ahora bien, la denuncia no puede hacerse en cualquier momento de la vida del convenio. Sólo puede hacerse en el tiempo previsto en el propio convenio, estableciéndose que es preciso se haga con una antelación mínima de tres meses como mínimo al vencimiento del plazo acordado (art. 11 de la L. C. C.).

Hay que señalar que es un acto bastante formalizado, exigiendo el artículo 7.º del R. C. C. que se haga por escrito a través del cauce sindical ante la autoridad laboral que homologó el convenio. Naturalmente dentro del plazo previsto para ello. De no cumplirse *todos* estos requisitos no sería válida. Además parece que sólo cabe una denuncia total.

Solamente están legitimadas para denunciar las partes que lo fuesen del convenio denunciado, no otras. Ya vimos que no cabía que por medio del juego de la adhesión partes distintas a las que negociaron denunciasen un convenio.

El principal defecto de la denuncia es el de provocar la pérdida de vigencia del convenio al sobrevenir la fecha final del plazo de vigencia, puesto que, como dice la STS de 15-III-75 (Sala 4.ª) artículo 1.867, la denuncia no opera automáticamente la extinción del convenio, es necesario que concurren los dos factores señalados.

Sin embargo, el ordenamiento no quiere que se produzcan vacíos legislativos y aun concurriendo estos dos factores, «denunciado en tiempo y forma un convenio colectivo y vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando, no obstante, el mismo en sus propios términos hasta que se homologue el nuevo convenio que viniera a sustituirle o se dictare la decisión arbitral obligatoria» (art. 7.º, párrafo 2 del R. C. C.). Ya vimos que siempre que se quería revisar había que denunciar previamente.

¿Qué ocurriría en el supuesto anómalo de que se denunciase un convenio y posteriormente no se ejerciese la iniciativa para revisarle? Creemos que el supuesto apenas tiene interés práctico. Pero frente a la normativa anterior que en este supuesto preveía una N. O. C. (art. 15 de la L. C. C. de 1958 y 24 de su Reglamento), la vigente parece inclinarse por la dirección de una continuidad, imponiendo el mantenimiento del convenio en los mismos términos.

V. INTERREGNO

Los párrafos anteriores nos han llevado a los supuestos en que se produce el decaimiento de un convenio colectivo pero se sigue aplicando hasta la llegada del nuevo convenio.

Estamos ante supuestos en que ha fenecido un convenio y no ha empezado a surtir efectos el siguiente. El ordenamiento impone en principio, como sabemos, la continuidad del anterior convenio a fin de evitar vacíos. Ello implica que un convenio desfasado se seguirá aplicando, pero para corregir esta conservadora solución, el artículo 11, párrafo 3.º de la L. C. C. y 8.º del R. C. C. otorgan a las partes la facultad de pactar «respecto de las condiciones económicas las fórmulas que estimen oportunas para el período que medie entre la fecha de terminación del convenio anterior y la de entrada en vigor del nuevo», pero al mismo tiempo se dispone que esas condiciones pactadas para el período intermedio no podrán ser en su conjunto superiores a las pactadas en el convenio nuevo. De nuevo estamos frente a problemas de retroactividad, que ya someramente hemos tocado, con la particularidad de que ha habido un período intermedio durante el cual, aunque después se introduzcan elementos correctores, se ha seguido aplicando el viejo convenio con evidente perjuicio para los trabajadores.

Téngase en cuenta que estos períodos pueden ser en estos momentos más largos de lo normal, pues estando en vigor el Decreto de 8 de abril de 1975 por la prórroga que de él hizo el de 17 de noviembre del mismo año, el plazo para homologar un convenio sufre una suspensión para que sean sometidos al Gobierno (art. 1.º D. 696/1975 de 8 de abril). El problema es más grave en estos momentos, pues cuando se homologue el convenio el aumento salarial máximo sólo puede ser incrementado en tres puntos por encima del incremento del coste de la vida del año anterior, pero sería necesario para que se mantuviese el mismo nivel adquisitivo de los salarios que se incrementase con la pérdida experimentada a lo largo del nuevo año. De no ser así el convenio nace desfasado, y por ende los salarios quedan congelados.

JOAQUÍN APARICIO TOVAR