

**EL CONTROL DE LA LEGALIDAD DE LOS  
CONVENIOS COLECTIVOS POR PARTE  
DE LA ADMINISTRACIÓN**

TESIS DOCTORAL DE  
JOSÉ LUIS TERRATS PLANELL

**DIRECTORA DE LA TESIS:**

**DRA. MARÍA JOSÉ ABELLA MESTANZA**

## **ÍNDICE**

<b><u>CAPÍTULO I</u></b>	<b><u>página</u></b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>A) Antecedentes históricos y legislativos</b>	<b>2</b>
1.- Los orígenes y evolución del convenio colectivo	2
2.- El intervencionismo del Estado	9
3.- El convenio colectivo en España:	21
a/ Antecedentes	21
b/ El régimen anterior: 1/ La Ley de 24 de abril de 1958: La aprobación de los convenios colectivos. 2/ La Ley 38/1973, de 29 de diciembre: La homologación de los convenios colectivos	22
c/ La transición jurídica: La Ley de Relaciones Laborales de 1976 y el RDL 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo	36
<b>B) La Constitución española de 1978</b>	<b>42</b>
1.- Enfoque del artículo 37.1 de la Constitución	42
2.- Su relación con el Título III del Estatuto de los Trabajadores	46
3.- La novedad de los convenios colectivos extra-estatutarios: El control de la legalidad de los mismos	51

4.- La negociación colectiva de los funcionarios públicos	54
5.- Breve síntesis	57
C) El Estatuto de los Trabajadores: Valoración de su regulación de la negociación colectiva	59
D) Breve referencia al Derecho comparado	66
NOTAS	71

## **CAPÍTULO II**

LA INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL EN MATERIA DE CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	81
A) La actuación administrativa en el proceso negociador del Título III del Estatuto de los Trabajadores	81
1.- La Autoridad laboral competente	61
2.- Los trámites de registro de las actuaciones seguidas por las partes en el expediente del convenio colectivo	83
3.- La figura jurídica de la Mediación de la Autoridad laboral	90
4.- La figura jurídica del Arbitraje laboral de la Autoridad laboral	99
5.- Los trámites de extensión y adhesión de los convenios colectivos	104

<b>B) La actuación administrativa posterior a la firma del convenio colectivo</b>	<b>110</b>
<b>1.- La presentación del convenio colectivo ante la Autoridad laboral</b>	<b>111</b>
<b>2.- El control administrativo del convenio colectivo</b>	<b>115</b>
<b>a/ La lectura o examen del convenio colectivo</b>	<b>122</b>
<b>b/ Los posibles motivos de nulidad a detectar en el convenio colectivo</b>	<b>124</b>
1.- El estudio de la documentación obrante en el expediente administrativo	125
2.- La legitimación de las partes negociadora:	126
3.- El acuerdo de la Comisión negociadora	129
4.- El contenido del convenio colectivo	130
5.- La lesión grave del interés de terceros	142
<b>c/ El estudio del trámite de control derivado del examen del convenio colectivo</b>	<b>148</b>
<b>d/ El estudio del trámite de control derivado de una impugnación de parte</b>	<b>161</b>
<b>3.- Los trámites de registro, depósito y publicación</b>	<b>167</b>
a/ Registro	168
b/ Depósito	172
c/ Publicación	173
d/ Control de legalidad	185
<b>NOTAS</b>	<b>187</b>

## **CAPÍTULO III**

<b>ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 90.5 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>208</b>
<b>1.- Antecedentes</b>	<b>209</b>
<b>2.- Los trámites parlamentarios. Las enmiendas de los partidos políticos</b>	<b>210</b>
<b>3.- El control de la legalidad de los convenios colectivos contenido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores</b>	<b>220</b>
a/ El control corresponde al Poder Judicial	220
b/ Plazo para la iniciación del procedimiento de oficio oficio	223
c/ Control de legalidad o control de oportunidad	233
d/ La teoría de los conceptos jurídicos indeterminados	236
e/ La impugnación de oficio sólo compete a la Autoridad laboral	241
<b>4.- Otras vías legales alternativas del trámite de impugnación de los convenios colectivos</b>	<b>244</b>
1/ El procedimiento de oficio del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980	246
2/ El conflicto colectivo jurídico contenido en el RDL 17/1977, de 4 de marzo, y artículo 144 de la Ley de Procedimiento Laboral de	247
3/ El proceso ordinario contenido en el artículo 71 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral	250
<b>NOTAS</b>	<b>263</b>

## **CAPÍTULO IV**

<b>EL CONTROL DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL</b>	<b>272</b>
<b>A) La Autoridad jurisdiccional y el control de la legalidad de los convenios colectivos</b>	<b>274</b>
1.- El Decreto 2381/1973, de 17 de agosto, texto refundido de Procedimiento Laboral	274
2.- El RD Legislativo 1568/1980, de 13 de junio, texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral	275
a/ El artículo 136 de la LPL de 1980	276
b/ Características del proceso	281
c/ Breve referencia a las vías alternativas de impugnación de los convenios colectivos	290
3.- El cambio de las normas de procedimiento laboral	292
a/ La Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral. (BOE del 13). Comentario de la Base Vigésimoctava	292
b/ El RD Legislativo 521/1990, de 27 de abril, texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. (BOE del 2 de mayo). Comentario de los artículos 160 a 163, sobre impugnación de los convenios colectivos	301



1.- Orden jurisdiccional competente	301
2.- Análisis y comentarios sobre el proceso de impugnación de los convenios colectivos	304
3.- Breve síntesis de las innovaciones contenidas en el nuevo régimen jurídico	329
4.- Comentario sobre el nuevo procedimiento de conflicto colectivo (art. 150 a 159)	335
5.- Apostilla final	337
<b>B) Efectos de la sentencia</b>	<b>338</b>
1.- La subsanación de las anomalías	338
2.- La actuación judicial	340
3.- La cláusula de vinculación a la totalidad	344
4.- La nulidad total o parcial del convenio colectivo	351
5.- Los recursos previstos en la ley procesal	360
6.- La actuación posterior de la Autoridad laboral	360
<b>NOTAS</b>	<b>364</b>
 <b>CAPÍTULO V</b>	
 <b>CONCLUSIONES</b>	<b>374</b>

## **CAPÍTULO 1**

### **INTRODUCCIÓN**

El objeto de la presente tesis consiste en un estudio sobre el control de la legalidad de los convenios colectivos negociados por empresarios y trabajadores para regular las condiciones de trabajo y de productividad. La tesis se centrará en el papel que desempeña la Autoridad laboral en el actual marco legal de la negociación colectiva contenido en el Título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que desarrolla en la indicada materia el artículo 37.1 de la Constitución española. Concretamente, se estudiará el trámite de control de la legalidad contenido en el artículo 90.5 de la meritada ley, en relación con lo dispuesto en el artículo 160 y siguientes del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (artículo 136 del Real Decreto Legislativo 1.568/1980, de 13 de junio, texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral anteriormente vigente). La tesis se iniciará con el comentario de los antecedentes históricos y legislativos en razón de la fuerza de arrastre histórico que los mismos tienen sobre nuestro ordenamiento laboral vigente y, muy especialmente, en lo atinente al intervencionismo del Estado en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo y, singularmente, en el campo de la negociación colectiva. Seguidamente, se analizará la intervención de la Autoridad laboral en materia de convenios colectivos durante el proceso negociador celebrado por empresarios y trabajadores y con posterioridad a la firma de los referidos

convenios colectivos. El estudio se detendrá en la fase del control administrativo de los convenios colectivos estatutarios ejercido por la Autoridad laboral y, en especial, en el trámite de control de la legalidad de los mismos establecido en el citado artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Seguirá con el examen del papel que desempeña la Autoridad jurisdiccional y, más concretamente, con el análisis de la normativa procesal, anterior y vigente, de aplicación al caso, dada la reciente reforma de la Ley de Procedimiento Laboral. La presente tesis se apoyará, por su trascendencia, en las tesis emanadas de la doctrina iuslaboralista y en la jurisprudencia social y constitucional dimanante de los Tribunales. Finalmente, en conclusiones, se sentará la opinión sobre la materia objeto de la tesis, fundamentada en los juicios vertidos, opiniones expresadas, resoluciones referidas y normas legales y convencionales citadas en el cuerpo de la misma.

## **A) ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y LEGISLATIVOS**

### **1.- LOS ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

La negociación colectiva es una de las facetas más vivas e interesantes del Derecho del Trabajo y la que, ciertamente, se halla en mayor consonancia con la dinámica actual del mundo laboral, en tanto que empresarios y trabajadores se erigen en verdaderos artífices de la regulación de las relaciones laborales a través de la firma de los convenios o pactos colectivos (1). El origen y evolución de tales instrumentos jurídicos se halla íntimamente ligado, como se sabe, con los procesos de lucha de clases y, muy especialmente, con el

nacimiento y desarrollo de los sindicatos obreros, a cuyo amparo la clase trabajadora encauzó la reivindicación de sus demandas salariales frente a los patronos o empleadores (2). Y ello, ciertamente, en un contexto político en el que las leyes sociales eran poco menos que una quimera en razón de la inhibición del Estado en relación con la contratación laboral en la que la parte obrera, individualmente considerada, se hallaba en total indefensión (3). En relación con el contexto histórico de referencia, además de los autores que fundamentan las afirmaciones precedentes - JONH P. WINDMULLER, ALONSO GARCÍA, LOUIS-HENRI PARIAS/CLAUDE FHOLEN - pueden reseñarse, en un plano más genérico, WOLFGANG ABENDOTH, TOM KEMP, JEAN SIGMANN y VICENS VIVES (4).

Los convenios colectivos nacen, pues, en las referidas circunstancias sociales, como una reivindicación colectiva de mejoras salariales que, con el transcurso de los años, adquieren un carácter más jurídico en tanto que por la vía del pacto se suelen regular hoy en día no sólo aspectos salariales, sino también sindicales, asistenciales, de empleo y sociales en general (5). Aspectos éstos que, igualmente, han sido asumidos por el Estado moderno merced a la evolución de la propia sociedad, y ello de tal manera que los Poderes públicos también suelen, hoy en día, preocuparse por los indicados temas, legislando sobre los mismos, como en el caso español donde, por mandato constitucional, se promulgó un Estatuto de los Trabajadores singularmente garante de la negociación colectiva (6). Para enfatizar la cuestión cabe citar a DE LA VILLA GIL y PALOMEQUE LÓPEZ (7), quienes exponen lo siguiente: "*La negociación colectiva se considera, con razón, como una necesidad histórica del capitalismo. En el momento actual de la evolución del convenio colectivo es factor de equilibrio en la permanente y difícil oposición vital entre capital y trabajo. Para el capital, el*

**convenio colectivo es garantía de continuidad; favorece unos resultados económicos frecuentemente óptimos -en parte por los márgenes de ganancia que posibilita y en parte, también, por el poder adquisitivo de que dota a los trabajadores- y permite una programación adecuadamente segura. Para los trabajadores, y pese a la abdicación esencial que el mecanismo negociador implica, el convenio colectivo es una solución digna para la tutela del trabajo y para la fijación de sus condiciones básicas...".**

Los indicados autores DE LA VILLA GIL y PALOMEQUE LÓPEZ (8) se refieren a lo que denominan el "convenio colectivo paradigmático", en los términos siguientes: " *Puede afirmarse, por tanto, que el convenio colectivo sólo existe, en cuanto norma socioprofesional típica, cuando:*

- *Hay dualidad de partes y éstas actúan en efectiva representación de determinados colectivos, con autonomía e independencia.*
- *Las partes que negocian el convenio adoptan y aprueban el acuerdo por sí mismas.*
- *El acuerdo significa una composición de los intereses colectivos contrapuestos de los antagonistas.*
- *El acuerdo queda referido a la tutela del trabajo, a las condiciones básicas en que se presta, al empleo, y a cualquier otro aspecto en el desarrollo de las relaciones de trabajo".*

El convenio colectivo se define en el artículo 2.1 de la Recomendación 1951, núm. 91 de la OIT como "todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador,

***un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con su legislación nacional "* (9). WINDMULLER (10), en su informe sobre la nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados, define a ésta de la siguiente forma: " *La negociación colectiva es un proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de los empleadores y de los trabajadores. Su objeto primordial es la negociación y la aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulen las condiciones reales y de procedimiento de la relación de trabajo y determinen la relación entre las partes en este proceso*". A mayor abundamiento cabe la remisión a lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Constitución española, que más adelante se analizará, al Convenio núm. 154 de la OIT, ratificado por España, y publicado en el BOE de 9 de noviembre de 1985, sobre fomento de la negociación colectiva y al artículo 6 de la Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961, BOE de 28 de junio de 1980 , sobre el derecho de negociación colectiva ( 11 ).**

La doctrina iuslaboralista española se ha ocupado, lógicamente, de la temática de la negociación colectiva. Puede mencionarse, por clásico, el concepto de convenio definido por ALONSO OLEA (12): "*El convenio colectivo puede ser definido como el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo*". No menos clásica y más conexa con el caso español es la definición de ALONSO GARCÍA (13): "*Todo acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores con personalidad*

*jurídica constituida, o lo es, cuando menos, y siempre, la parte trabajadora y cuyo objeto consiste en fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo, de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación". En la misma línea se expresa lo más significado de la doctrina iuslaborista, pudiendo citarse, por ejemplo, a BORRAJO DA-CRUZ, GARCÍA FERNÁNDEZ, MONTOYA MELGAR y SAGARDOY BENGOCHEA (14).*

En el terreno del derecho positivo laboral, y según reza el artículo 82.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al concepto y eficacia de los convenios colectivos, se establece lo siguiente:

- 1.- "Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.*
- 2.- Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.*
- 3.- Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia."*

Asimismo, la jurisprudencia social ha significado la importancia del convenio colectivo en nuestro ordenamiento jurídico vigente: *"El convenio colectivo es, actualmente, de acuerdo con el artículo 37.1*

**de la Constitución, fuente de derecho al reconocérsele fuerza vinculante y, por consiguiente, centro originador de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral, art. 3.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, idea básica ésta en el mundo jurídico laboral, ampliamente desarrollada por la jurisprudencia del TS especialmente, entre otras, en la S. de 5-11-82, al afirmar que el convenio colectivo crea derechos y deberes entre las partes que lo conciertan y que tiene eficacia normativa, con un contenido dual como resultados de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios y del carácter de fuente de la relación laboral y que cumple una importante función social y económica, de cuya naturaleza jurídica especial, con el doble efecto normativo y obligacional, han de obtener las correspondientes consecuencias que no pueden ser otras que la necesidad de velar por la observancia de sus mandatos de análoga manera a como se hace con las leyes, y asociar a sus incumplimientos los efectos que en cada caso corresponde". Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 1983 (AR 6240).**

**"La relación de trabajo se rige, con carácter preferente, por los pactos colectivos, al garantizar la ley el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios, según lo dispuesto en el art. 37 de la Constitución española, de manera que al reconocerse eficacia normativa al resultado de la actividad colectiva de pactar, con fuerza legal de obligatoriedad, los convenios colectivos se erigen en fuente jurídica en sentido propio, y de derecho necesario, con análoga fuerza, imperativa que los preceptos legislativos..." Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 6 de junio de 1983 (AR 5199). También pueden citarse las sentencias del propio Tribunal de 5 de octubre de 1983 (AR 8151), de 30 de noviembre de 1983 (AR 10383), y muchas más.**



***"La relación de trabajo se rige con carácter preferente por los pactos colectivos, al garantizar la Ley el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios según lo dispuesto en el art. 37 de la Constitución, de manera que al reconocer eficacia normativa al resultado de la actividad colectiva de pactar con fuerza legal de obligatoriedad, los convenios colectivos se erigen en fuente jurídica en sentido propio, y de derecho necesario, con análoga fuerza imperativa que para los preceptos legislativos, y por ello, al tratarse de una norma específica referente a industria o actividad determinada, prevalece sobre las de carácter genérico". Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 6 de junio de 1983 (AR 5199).***

Pero como señala GARCÍA FERNÁNDEZ (15): *"legislación y jurisprudencia configuran varios tipos o especies de acuerdos colectivos aún cuando resulta evidente que el propósito constitucional es reservar la denominación de convenios colectivos a un determinado tipo de pactos. La jurisprudencia, sin embargo, ha configurado dos especies de convenios colectivos: los estatutarios y los extraestatutarios o convenios impropios. Por otro lado, la legislación se remite en unas ocasiones a los convenios colectivos y, en otras, a acuerdos o pactos sobre determinadas materias que no pueden conceptuarse como convenios colectivos, aunque tengan, según la materia de que se trate, la misma eficacia que éstos."* Debe reseñarse el comentario de GARCÍA FERNÁNDEZ porque, como más adelante se explicará, según la especie y variedad del convenio o pacto colectivo, variará la fiscalización de los mismos por parte de la Autoridad Laboral. Pero, en fin, matices aparte, es de significar que en nuestra sociedad industrializada el

convenio colectivo paradigmático constituye, sin duda, el medio más importante, por su extensión y peculiaridad, de ordenación de las condiciones laborales y de productividad con el consiguiente repliegue del papel del Estado como regulador de las mismas.

## 2.- EL INTERVENCIONISMO DEL ESTADO

Según la Enciclopedia Universal Ilustrada Espasa-Calpe (16) intervencionismo es aquel *"sistema que preconiza la intervención del Estado en los conflictos entre patronos y obreros"*. Para DE LA CUETARRA (17), *"en cuanto a su significado, debe decirse que el intervencionismo consiste en una reducción de las posibilidades de libre actuación particular causada por el poder público"*. Y añade el indicado autor: *"El Estado actual es intervencionista: éso no ofrece lugar a dudas. Considerado desde la perspectiva general de los fines del Estado, o desde una más concreta, como puede ser la económica, es evidente que la interferencia de la Administración en las actividades de los particulares se ha hecho muy intensa desde la aparición del Estado social de Derecho. Llámese Estado-providencia, Estado del bienestar o Estado tuitivo, lo cierto es que hemos creado una organización colectiva que, a fuerza de aportar seguridad y comodidad, está eliminando libertad y responsabilidad."*

La cuestión del intervencionismo del Estado en el ámbito de las relaciones de trabajo requiere un juicio retrospectivo, con la consiguiente valoración de su papel en el devenir histórico de la sociedad industrializada, con carácter previo al estudio de la repercusión de la

actuación estatal en relación con la negociación colectiva laboral tal y como se presenta en nuestros días. Sin duda, ya se ha estudiado con profusión, por parte de la doctrina iuslaboralista, el papel del Estado desde el liberalismo hasta la fecha y la repercusión del sindicalismo en la lucha por la conquista de los derechos y libertades de los trabajadores, así como el posterior intervencionismo de los Poderes públicos creando la estructura política y social de los Estados modernos. -BORRAJO DACRUZ, GARCÍA FERNÁNDEZ (18)-. Baste decir aquí que la aparición de la actitud intervencionista en el Estado y en todos los Poderes públicos acompañó a la crisis del Estado liberal. En el siglo pasado, lo que se dio en llamar la "cuestión social" llegó a ser tan preocupante que obligó a intervenir al Estado en su solución. Este proceso histórico es indubitable, y sirve de base para la creación del propio Derecho del Trabajo (19). Plantearse, pues, el papel intervencionista del Estado desde esta óptica no forma parte de este estudio, más propio de los historiadores del Derecho sindical a partir de la revolución industrial. Por tanto, el punto de partida para esta tesis no puede ser otro que el marco del actual Estado de Derecho y, extensivamente, sus más cercanos antecedentes, siempre referidos a la compleja realidad española, por lo que de valioso tienen de cara a obtener una mejor comprensión de la cuestión objeto de estudio en esta tesis. Ello significa que cabe hacer, pues, una doble distinción: 1/ Intervencionismo del Estado en la propia evolución del Derecho laboral y sindical y de la propia sociedad en general que ha propiciado la creación del ámbito social del Derecho, y 2/ El Intervencionismo del Estado en una sociedad industrializada y con economía de mercado que ya ha aceptado como justo y necesario que el Estado de Derecho que la ampara se ocupe de los temas sociales. En este segundo aspecto, sí que debe plantearse cual ha de ser el papel del Estado, intervenir o no intervenir, en el ámbito de la negociación colectiva de las condiciones laborales y de productividad. Y ello porque, en nuestros días, no puede dudarse

que los Poderes públicos intervienen en el campo de lo social, de tal suerte que hay que fijar los límites que permite un Estado moderno de economía de mercado y, por incompatible que parezca, de bienestar social.

En España, al hilo de lo expuesto, no puede olvidarse que la nación se define en la propia Constitución como un Estado social y democrático de Derecho, según reza el artículo 1 de la misma. A mayor abundamiento, un breve recorrido por su articulado hace patente la preocupación social que tuvieron las constituyentes. Así, el mismo Preámbulo emplea expresiones como *"garantizar la convivencia democrática dentro de la Constitución y de las leyes conforme a un orden económico y social justo"* y *"establecer una sociedad democrática avanzada"*. Este signo social de la Constitución española de 1978 se detecta ampliamente en los siguientes extremos: entre los derechos fundamentales y libertades públicas se reconoce, en el artículo 28.1, el derecho a la libre sindicación, y en el artículo 28.2, el derecho a la huelga. Asimismo, entre los derechos y deberes de los ciudadanos se contempla, en el artículo 35.1, los derechos al trabajo y el deber de trabajar, a la libre elección de oficio o profesión, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente. En el artículo 35.2 se prevé la regulación de un Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, en el artículo 37.1, se reconoce el derecho a la negociación colectiva, y en el artículo 37.2 se reconoce, asimismo, el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. Además, entre los principios rectores de la política social, se dispone en el artículo 40.1 la orientación política al pleno empleo, y en el artículo 40.2, se trata de la política de formación profesional, de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, de garantizar el descanso necesario, de los límites de la jornada y de las vacaciones

retribuidas. Y en el artículo 41 se habla del mantenimiento de un régimen público de la Seguridad Social, así como en el artículo 42 de la defensa de los derechos de los trabajadores en el extranjero. Finalmente, en el Título dedicado a la Economía y Hacienda, la Constitución menciona en el artículo 129 la participación de los interesados en la Seguridad Social, así como que los Poderes públicos promoverán la participación de los trabajadores en la empresa, fomentando el cooperativismo y el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. Lo expuesto se basa en lo expresado por la doctrina iuslaboralista, concretamente, en las opiniones de ALONSO OLEA, GARCÍA FERNÁNDEZ, MONTOYA MELGAR y DE LA VILLA GIL (20).

Dicho ésto, para valorar el alcance de este intervencionismo en el ámbito de las relaciones industriales y laborales, en la faceta objeto de esta tesis, es decir, aquélla que se refiere al ámbito de la negociación colectiva, necesariamente ha de partirse del citado artículo 37.1 de la Constitución, que establece lo siguiente: *"La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios"*. Y visto, pues, que el máximo texto legal reconoce el papel libre que desempeñan los empresarios y trabajadores para establecer o negociar las condiciones de trabajo y de productividad a través de los correspondientes convenios colectivos, entonces sí que cabe plantearse el papel intervencionista del Estado en este campo en el que el Estado no debe ejercer una función de significación, sino que deben ser los llamados agentes sociales los que, a través del procedimiento negociador, pacten los convenios colectivos libremente y sin cortapisas estatales, de ahí que la función de control de la legalidad que el Estatuto de los Trabajadores confiere a la Autoridad laboral, haya ge-

nerado el interés entre la doctrina iuslaboralista toda vez que el aludido control, según se ejerza por la Administración, puede atentar a los principios inspiradores del propio Estatuto de los Trabajadores y del mismo mandato constitucional contenido en el citado artículo 37.1 de la Constitución española. A mayor abundamiento, hay que reseñar que en nuestro ordenamiento laboral vigente, el poder reglamentarista de las relaciones laborales por parte del Estado, característico de la etapa política anterior, establecido a través de las Ordenanzas laborales o Reglamentaciones de sector o rama de actividad, ha quedado actualmente subordinado en su aplicación a lo dispuesto por las partes en los convenios colectivos, permaneciendo únicamente vigentes aquellas normas como disposiciones a extinguir, sobre las que prevalece incluso al trámite de extensión de los convenios colectivos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 3.3, en la Disposición Transitoria Segunda y en la Disposición Adicional Primera del Estatuto de los Trabajadores. Esta transformación de la configuración dinámica del ordenamiento jurídico-laboral, con el indicado nuevo papel asignado a la negociación colectiva y a sus relaciones con la ley, suele calificarse como un fenómeno de la "desreglamentación" de las relaciones industriales. Caracterizado el convenio colectivo como norma exponente del principio de autonomía de las partes surge, pues, evidente, la intromisión que genera la intervención de la Autoridad laboral en el proceso creador de estas normas, así como en el control final de las mismas. Es, pues, en estos términos, como debe enfocarse en esta tesis la cuestión del intervencionismo del Estado en materia de negociación colectiva y de control de la legalidad de los convenios colectivos.

Sin embargo, en relación con la cuestión del intervencionismo del Estado, en materia de negociación colectiva y en el marco de un Estado social de Derecho, y antes de abordar el tema del control de la

legalidad de los convenios colectivos -control de la legalidad administrativo y/o control judicial- es preciso abordar, aunque sea brevemente, el papel intervencionista del Estado en tres campos, o esferas, directamente relacionados con la negociación colectiva de las condiciones laborales y que afectan, en mayor o menor grado, al tema objeto de estudio: 1/ Los denominados acuerdos interprofesionales y los acuerdos sobre materias concretas, 2/ La denominada política de rentas, y 3/ El Consejo Económico y Social.

1/ Los acuerdos interprofesionales y los acuerdos sobre materias concretas se regulan en el artículo 83.2 y 3, relativo a las unidades de negociación, del Estatuto de los Trabajadores: *"Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos, las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán, igualmente, elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos."*

El artículo 83, apartado 2 y 3, tiene su precedente en el Acuerdo Básico Interconfederal suscrito por UGT y CEOE en 1978, y, concretamente, en los términos expresados en el siguiente pacto: *"...CEOE y UGT manifiestan la necesidad de tender, en el próximo futuro, a reducir el número de unidades de contratación, ampliando*

**el ámbito de las existentes a fin de reducir tensiones sociales innecesarias. Asimismo, en tales convenios deberá procurarse agotar los temas objeto de negociación, dejando a otros ámbitos inferiores y, singularmente, al ámbito de la empresa la fijación de las condiciones técnicas y objetivas con las que se presta el trabajo, así como la aplicación y la adaptación del convenio de rama o sector. En el supuesto de que los convenios afectaran a una rama o sector de la producción y revistieran carácter de generalidad, podrán las partes establecer pactos o acuerdos a aplicar en unidades inferiores de contratación, que quedarán enmarcados dentro del principio de autonomía colectiva de las partes..."**

Estos pactos sociales, amparados por el Estatuto de los Trabajadores, es decir, los acuerdos interprofesionales, los convenios colectivos marco y los acuerdos sobre materias concretas, suponen el reconocimiento de la autonomía colectiva de los empresarios y trabajadores y, paralelamente, la autolimitación aceptada por el Estado respecto de sus competencias en el ámbito de las relaciones laborales. Sin embargo, a la vista de lo acontecido en el campo económico-social durante estos últimos años, surge evidente que el papel del Estado ha tenido cierta relevancia en el momento de establecer los correspondientes pactos sociales, de tal forma que el marco legal reservado para los mismos en la norma estatutaria precitada ha sido ampliamente desbordado. Como señala DE LA VILLA GIL (21) en "Los grandes pactos, acuerdos y convenios colectivos a partir de la transición democrática": "En ese fenómeno de protagonismo de las formas contractuales, de la negociación, en suma, está siempre presente el Estado, con un papel decisivo, sea a través de la autolimitación de sus competencias, sea a través de la integración en organismos de composición diversificada (con frecuencia paritarios o tripartitos) para fijar los criterios maestros de las relaciones laborales, sea incluso por medio de la participación directa en el negocio jurídico contractual, no limitándose a



*presidir los debates, y mediar en las diferencias interpartes, sino decidiéndose a pactar, como un igual, con los antagonistas sociales".* DE LA VILLA GIL (22) recoge, pues, en una antología, los acuerdos sociales de referencia, deduciéndose de la misma la afirmación precedente. El antecedente foráneo de estos pactos o acuerdos entre los agentes sociales con presencia del Estado se encuentra en una teoría de gobierno basada, según el expremier británico HAROLD WILSON (23), en *"Le Contrat Social"* de ROUSSEAU. Como señala el indicado político laborista: *"...pero yo utilicé la expresión en los años sesenta para describir un acuerdo bajo el que, en una economía mixta, con sindicatos libres y un sistema de negociación colectiva, pudiera asegurarse la compatibilidad de los acuerdos salariales con una política antiinflacionaria"*. Expresiones tales como Acuerdo Marco Interconfederal, Acuerdo Nacional sobre Empleo, Acuerdo Interconfederal, Acuerdo Económico y Social, Pacto de Competitividad, según la expresión últimamente acuñada, etc..., con las lógicas variaciones semánticas y de contenido, son la plasmación en la vida económico-social española del citado contractualismo, en el que la intervención del Estado queda, pues, sólo parcialmente limitada habida cuenta de la presencia estatal o gubernamental en algunos de los pactos de referencia. Desde luego, el control de la legalidad de tales pactos o acuerdos queda automáticamente derivado a la Autoridad jurisdiccional del orden social. No parece que la Administración, en su papel de promotora de los mismos, pueda poner cortapisas, aunque sólo sea por razones de mera oportunidad política.

2/ Otro aspecto del posible intervencionismo del Estado en materia reservada a la negociación colectiva es la denominada política de rentas.

Como señala ALONSO OLEA (24) *"de alguna forma la mejora de las condiciones de trabajo a que el convenio aspira,*

*para los comprendidos dentro de la unidad de contratación, debe compaginarse con una mejora general de las condiciones de trabajo del país, y ello hace que la libertad de las partes para convenir tienda a ser limitada, aún en los países más liberales al respecto, y no sólo en tiempo excepcional -si es que alguno es normal en nuestra era crítica- por medidas de política de rentas, que traten bien de conseguir un crecimiento armónico de las procedentes de varias fuentes, bien de evitar el hundimiento de alguna de ellas, quizás tendiendo a redistribuir las y a sujetar todas ellas al límite del crecimiento general de la economía nacional, todo lo cual, dicho sea de paso, es finalidad que los poderes públicos deben promover en cumplimiento del mandato constitucional". (art. 40.1) En opinión de ROA RICO (25): "concretamente en materia de salario es normal, y de hecho así ha ocurrido, que los Gobiernos busquen medios que les permitan influir en los resultados de la negociación de salarios, sin ejercer un verdadero control, y ello en evitación de que los salarios aumenten en promedio más rápidamente que la productividad nacional."*

El Comité de Libertad Sindical de la OIT (26), rechaza como contraria al artículo 4º del Convenio 98, sobre aplicación de principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, de 18 de julio de 1951, una legislación que faculta al Ministerio de Trabajo para fijar las normas relativas a salarios, jornada de trabajo, descansos y vacaciones, para que los convenios colectivos se limiten a recoger tales normas. Sin embargo, también considera que, en ciertas condiciones, los Gobiernos podrían estimar que la situación económica del país requiera, en determinados momentos, medidas de estabilización, con arreglo a las cuales no sería posible que las tasas de los salarios se fijasen libremente por negociación colectiva.

Como indica el propio ROA RICO (27) *"En España, la línea mantenida, en armonía con el riguroso criterio limitativo y de control que ha caracterizado toda la política laboral, y no solamente con un fundamento económico, ha sido la de sometimiento a unas normas legales que limitaron la negociación."* En nuestros días, con la notoria liberalización del ámbito de la negociación colectiva, en la que, lógicamente, son las propias partes las que deciden las cuestiones a tratar en la misma, la regulación de la política de rentas tiende a conseguirse de conformidad con los empresarios y trabajadores a través del establecimiento de los macro-pactos antes referidos (AMI, ANE, AI, AES), de forma que la norma estatal aparece residualmente, aunque, por lo general, con energía (estableciendo máximos de derecho necesario, insuperables por la negociación colectiva), en su defecto, o en situaciones excepcionales de emergencia. No obstante, las limitaciones salariales suelen afectar a aquellos colectivos de trabajadores y/o funcionarios del sector público cuyos emolumentos se establecen en los Presupuestos Generales del Estado, que suelen fijar un tope intraspasable con la consiguiente repercusión en el incremento a pactar por los interesados en sus respectivas unidades de negociación.

La jurisprudencia social ha abordado esta cuestión en los múltiples litigios laborales suscitados al respecto. Pueden citarse, entre otras muchas, por ejemplo, las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 18 de enero de 1985 (AR 638), 25 abril de 1985 (AR 2887), etc. La primera de las indicadas sentencias resulta paradigmática al considerar el fondo del asunto en los términos siguientes: *"Que la sentencia de instancia desestimó la demanda y absolvió a la empresa, declarando que el incremento global de los salarios para 1984 no puede superar el 6'5%; y frente a dicha resolución denuncian los actores en su recurso la infracción de los artículos 9.3 y 37.1 de la*

**Constitución (R. 1978, 2836), del artículo 2.3 del Código Civil y de las sentencias que cita; tesis que no puede acogerse porque, como han declarado las sentencias de esta Sala de 15 de junio, 14 de septiembre y 19 de diciembre de 1984 (R. 5931, 7258 y 10025) dictadas para supuestos similares, la limitación de los crecimientos salariales al 6'5% que establece el artículo 2.3 de la Ley de 28 de diciembre de 1983 (R. 2861) aprobatoria de los Presupuestos Generales del Estado del año 1984 a las empresas del sector público, se impone a lo pactado en convenio colectivo, por virtud del principio de jerarquía normativa consagrado en el artículo 9.3 de la Constitución, y en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607) , sobre sujeción a la Ley de los pactos, y esta doctrina es aplicable al presente caso, pues la entidad demandada está integrada en el sector público como sociedad estatal que es, al depender del Instituto Nacional de Industria, sin que la forma de la sociedad anónima que adopta pueda desvirtuar este criterio, pues la ley de 25 de septiembre de 1941 (R. 1654 y 1697) y el Reglamento de 22 de enero de 1942 (R. 360) , reguladoras del INI, previenen los métodos de las sociedades anónimas para la participación estatal en la industria."**

Por tanto, puede sostenerse que las normas contenidas en la Ley de Presupuestos del Estado para las empresas del sector público acotan un campo de no afectación de la norma negociada, en función del interés público de la política de rentas y de la estabilidad económica.

3/ En tercer lugar, hay que referirse al Consejo Económico y Social previsto en el artículo 131.2 de la Constitución en los términos siguientes: "El Gobierno elaborará los proyectos de planificación, de

**acuerdo con las previsiones que le sean suministradas por las Comunidades Autónomas y el asesoramiento y colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas. A tal fin se constituirá un Consejo, cuya composición y funciones se desarrollarán por ley".**

Puede citarse, por su interés, la sentencia de la Sala 3a. del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 1985 (AR 1505): *"El art. 131 de la Constitución faculta al Gobierno para elaborar los proyectos de planificación y actividad económica, de acuerdo con el asesoramiento y colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas, pero a través de un Consejo cuya constitución, composición y funciones se desarrollarán por ley; y el precepto no impide otras formas de asesoramiento y colaboración, ni afecta, por tanto, a la legitimación del Acuerdo Económico-Social 1985-1986".*

Ello induce a pensar que, en tanto en cuanto no se cree el Consejo de referencia, el cauce más idóneo para obtener la colaboración del mundo industrial, patronales y sindicatos, con el Gobierno, es el de la elaboración de los macro-pactos, bien en los términos contemplados en el artículo 83, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, bien con cualquiera de las fórmulas, más amplias, empleadas en los años precedentes, y cuya antología ha sido elaborada por DE LA VILLA GIL, según se reseña en la nota 18 de este capítulo. En aplicación del tema, procede remitirse a la opinión de CRUZ VILLALON y SANTANA GÓMEZ (28).

Al tiempo de elaborar esta tesis, según fuentes periodísticas (29), parece inminente la aprobación, por parte del Gobierno, de un

proyecto de ley del Consejo Económico y Social (CES). Al parecer, el CES será un órgano consultivo, quedando despejadas las posibilidades de que se convirtiera en un órgano de concertación. Según recoge la indicada fuente, y citando a un dirigente ugetista, *"la eficacia del CES dependerá del nivel del consenso y de la capacidad de análisis de sus informes, pero nunca podría sustituir el proceso de concertación"*.

Seguidamente, se analizarán los antecedentes legales en materia de negociación colectiva, ya que ello es un paso necesario para comprender la temática de esta tesis.

### **3.- EL CONVENIO COLECTIVO EN ESPAÑA**

#### **a / Antecedentes**

No obstante ser la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores el medio más idóneo para establecer las condiciones laborales de los trabajadores, cuanto menos, en los países industrializados con economía de mercado los antecedentes históricos, en el caso español no son muy importantes o reseñables.

En efecto, no puede decirse que el convenio colectivo haya sido un instrumento jurídico realmente implantado en el ámbito de las relaciones industriales hasta la promulgación de las leyes de 24 de abril de 1958 y la posterior ley 38/1973, de 29 de diciembre, que más adelante se analizarán.

Esta opinión se fundamenta en la práctica totalidad de la doctrina iuslaboralista y, particularmente, en BORRAJO DACRUZ, GARCÍA FERNÁNDEZ, ALONSO GARCÍA y ALONSO OLEA (30). Sin duda, la azarosa historia española en los siglos XIX y XX, la inestabilidad política, las luchas sociales, el atraso económico, etc., impidieron la consolidación de este sistema de concertación social que necesita lógicamente un marco legal democrático y un contexto industrial avanzado en el que los protagonistas de la negociación colectiva, empresarios y trabajadores, puedan alcanzar la firma de los convenios colectivos y exigirse mutuamente el cumplimiento de los mismos. Igualmente repercutió en la escasa implantación de la negociación colectiva la creencia política de que competía primordialmente a los Gobiernos el impulso de la legislación social en un afán de superar la denominada cuestión social generada por el capitalismo decimonónico o la propia ideología oficial, tantos años vigente, que imponía la reglamentación laboral desde el poder a través de las Ordenanzas o Reglamentaciones laborales por sectores o ramas de producción. Sólo con la consolidación del Estado de Derecho y de una economía industrializada, ha sido posible alcanzar la madurez social que, necesariamente, se requiere para que los empresarios y los trabajadores diriman sus diferencias y alcancen sus pactos a través de los cauces jurídicos estables que hoy conocemos. Es, ciertamente, sintomático que PÉREZ BOTIJA (31), verdadero pionero de esta disciplina jurídica, por ejemplo, en su clásico Curso de Derecho del Trabajo, no se refiera a la negociación colectiva de las condiciones de trabajo. Sin duda, corrían otros tiempos, y el Derecho laboral a la sazón vigente era una consecuencia de los mismos.

b/ El régimen anterior: 1/ La Ley de 24 de abril de 1958: La aprobación de los convenios colectivos. 2/ La Ley 38/1973, de 29 de diciembre: La homologación de los convenios colectivos.

**1 / La Ley de 24 de abril de 1958: la aprobación de los convenios colectivos.**

El nacimiento e impulso de la negociación colectiva en España coincidió, pues, con el final de la autarquía y el comienzo del despegue económico y, rápidamente, se convirtió en el principal medio de regulación de las condiciones laborales, a pesar de que el régimen político de aquella época se caracterizaba por un fuerte intervencionismo del Estado en todos los órdenes y, por supuesto, en el campo social. Como señala PICO LÓPEZ (32): *"la negociación colectiva ha servido, por tanto, de caballo de batalla primordial en la disputa sobre la evolución del conflicto socio-laboral y se ha convertido así en el instrumento pacífico de defensa de los derechos de los trabajadores y de conquista de otros nuevos derechos"*. Y añade el mencionado autor: *"Para el sindicato obrero la negociación colectiva es positiva en cuanto que" a) puede proporcionar protección y fortalecimiento al sindicato como organización; b) es un medio que permite alcanzar mejores condiciones de trabajo; c) a través de ella se puede conseguir un mayor control sobre la dirección y organización del trabajo, etc. Para la empresa es también positiva en cuanto permite un mayor campo de diálogo y la posible integración del obrero en ella"*. Por tanto, la negociación colectiva instaurada en España en 1958, mediante la promulgación de la Ley de 24 de abril, se convirtió, a pesar de las peculiaridades del sindicalismo entonces vigente, en el principal medio de regulación de las condiciones laborales. Como señalaba el Preámbulo de la citada Ley de convenios colectivos: *"Este hecho, combinado con la exigencia doctrinal de que se reconozca a los organismos que encuadran a empresarios y trabajadores la facultad de establecer pactos que obliguen a todos los que integran el grupo económico-social que la respectiva entidad representa a efectos laborales, impone la modificación*



*del régimen jurídico hasta aquí en vigor que establecía, como únicos preceptos aplicables a la contratación del trabajo, las normas de carácter general dictadas por la soberanía del Estado y los usos y costumbres en el ámbito general y los pactos individuales, dando acceso entre uno y otros a los convenios colectivos que surjan de la colaboración armónica, que en el campo sindical se desarrolla entre las auténticas representaciones de las distintas categorías laborales." En síntesis, la negociación colectiva se llevaba a término en el ámbito del sindicato oficial y bajo el control final del propio Ministerio de Trabajo. Así pues, la aprobación estatal a la facultad de establecer convenios colectivos se establecía mediante el ejercicio de esta necesidad de ser aprobado por la Autoridad laboral una vez recibido el texto final y la documentación preceptiva. Así lo expresaba el propio Preámbulo de la Ley de 24 de abril de 1958: "Pero el Ministerio de Trabajo, a quién como propia e indeclinable corresponde la función de administrar justicia, cuando de las relaciones laborales se trata, no puede perder la facultad de reconocer, o no, como adecuados los convenios logrados, pues obrar de otro modo fuera dejar abandonado al oportunismo de una circunstancia propicia una realización que aspira, en definitiva, a ser la fórmula a cuyo través se encuentre la marca inexorable de la justicia social, una manera de levantarse sobre el nivel de lo rigurosamente imprescindible".*

Sin pretender entrar a analizar a fondo el referido sistema vigente, sino solamente enfatizar la cuestión del control de la legalidad de los convenios colectivos por parte de la Autoridad laboral, lo cual es conveniente de cara a la mayor comprensión del sistema actualmente vigente, véase cual era el método de aplicación: según HERNAINZ MÁRQUEZ (33), cabían tres posibilidades, a saber: "1) *Aprobación expresa del convenio, notificada por escrito a la Organización*

**Sindical, 2) Aprobación tácita, si no se ha dado contestación escrita y expresa en un plazo de quince días, y 3) Denegación expresa de su aprobación cuando concurren en él alguna de las causas de ineficacia, que pueden ser de dos clases: total y no subsanable, y parcial y subsanable. La primera procede en caso de dolo, fraude o coacción de una parte para obtener el consentimiento de la otra. La parcial y subsanable puede obedecer a alguna de las siguientes razones:**

**a/ Inobservancia de las normas reglamentarias en la iniciativa, convocatoria, deliberación o acuerdos.**

**b/ Si contiene cláusulas o disposiciones que menoscaben los derechos de los trabajadores legalmente establecidos.**

**c/ Si se ha incluido en el convenio a empresas no comprendidas en las Reglamentaciones laborales que sirven de base.**

**d/ Si contiene normas o cláusulas contrarias a las facultades legalmente reconocidas a las empresas en cuanto a la organización del trabajo, o contrarias a las exigencias del progreso económico y de la productividad.**

**e/ Si comprende prescripciones atentatorias al principio de la cooperación de los elementos personales en la comunidad de trabajo en que la empresa consiste u opuestas a los imperativos de disciplina y de paz social.**

**f/ Si contiene cláusulas que desconozcan, restrinjan y sustituyan las facultades que el ordenamiento jurídico atribuye a las autoridades y funcionarios del Estado.**

*g/ Si no se hace referencia en el texto del convenio a la posible repercusión en el alza de precios o a la aprobación, en su caso, por la Comisión delegada del Gobierno para Asuntos Económicos."*

La Autoridad laboral, pues, debía aprobar el convenio, declarar la nulidad de lo actuado por defecto esencial no subsanable o devolverlo sin aprobación reponiendo el convenio a trámite de deliberación, si bien contra la decisión de devolución cabía el recurso de alzada en la forma prevista por las disposiciones reglamentarias. En cualquier caso, si la Autoridad laboral declaraba la nulidad de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, debía declarar su nulidad total si estimaba dichas cláusulas como esenciales. La extinción, rescisión o nulidad del convenio colectivo daba lugar a que la Autoridad laboral determinara los términos de la relación laboral atendiendo a la situación anterior a dicho convenio y a las normas laborales vigentes. En consecuencia, el control de la legalidad de los convenios colectivos era estrictamente político-administrativo, quedando sustraída tal competencia de las Magistraturas de Trabajo, sin perjuicio que ésta entendiera de las reclamaciones suscitadas por vía contenciosa respecto del incumplimiento de las obligaciones impuestas en los convenios colectivos. Una vez aprobado el convenio colectivo, expresa o tácitamente, se procedía, a efectos del reconocimiento del mismo, a su publicación por la Autoridad laboral en el Boletín Oficial correspondiente. La Ley de 24 de abril de 1958 se desarrolló reglamentariamente por la Orden de 13 de junio de 1958, por la Orden de 23 de julio de 1958 y por la Orden de 15 de septiembre de 1958, ésta última, sobre el registro sindical de los convenios colectivos. En este punto merecen reseñarse, asimismo, los comentarios de ALONSO GARCÍA y PALOMEQUE LÓPEZ (34) al respecto.

**2/ La Ley 38/1973, de 29 de diciembre: La homologación de los convenios colectivos.**

La Ley de convenios colectivos sindicales de 19 de diciembre de 1973 sustituyó a la norma que anteriormente regulaba el convenio colectivo. Entre las innovaciones habidas con respecto de la Ley de 24 de abril de 1958 se encontraba el trámite para la homologación. Según señala PÉREZ LLINAS (35): *"la diferencia, pues, entre la antigua aprobación que la autoridad administrativa competente había de verificar de todo convenio colectivo y la homologación que la nueva normativa introduce, radica en que en aquél caso el pacto no podía tener eficacia de suyo, sino que constituía un verdadero acto de la Administración al incorporarlo, mediante su sanción al ordenamiento jurídico. Mientras que la homologación es un puro trámite -como así se denomina en la ley- por el que la Administración fiscaliza la viabilidad del pacto, a los solos efectos de comprobar que las partes en uso de su libertad de convenir no atentan a los intereses generales que el Estado ha de tutelar; es un mero placet o confirmación de lo convenido por las partes; con ello, los convenios colectivos se configuran como un auténtico pacto colectivo con virtualidad y eficacia jurídica, por su propia naturaleza contractual".* A tenor de lo establecido en la norma de aplicación, el vocablo homologación hacía, pues, referencia al control de la legalidad que se ejercía por parte de la Autoridad laboral sobre los convenios colectivos negociados al amparo de la Ley de 29 de diciembre de 1973. Según la Enciclopedia Universal Ilustrada Espasa-Calpe, Tomo 28, la palabra homologar implica *"confirmar (el juez) ciertos actos y convenios de las partes para hacerlos firmes y solemnes"*. ALONSO OLEA (36), resumía así el trámite de la homologación del convenio colectivo ante la Autoridad laboral: *" Si el convenio*

***llega a buen fin -del que es reflejo formal su texto en el acta de la última reunión de la comisión deliberante- se "deposita" en la Delegación provincial o en la Dirección General de Trabajo, según su ámbito, para su homologación".***

***El convenio ha de ser homologado si no se aprecia violación de lo dispuesto en la LCC o en "otra norma de derecho necesario"; y se entiende homologado tácitamente si transcurren quince días desde el depósito sin que reciga acuerdo expreso (LCC art. 14).***

***La homologación es un acto del Estado equivalente a una sanción del convenio, con el que se completa el proceso que lo eleva al rango de norma jurídica; su necesidad ha sido subrayada por la jurisprudencia; "sin...(la) homologación no alcanza (el convenio) efectos obligatorios ni normativos -(STS, S. 6a., 24 diciembre 1964): la homologación "imprime" (a los convenios) cualidad de normas vinculante para las empresas y trabajadores afectados" (STS, S. 6a. 28 enero 1970). Claro es que esta doctrina debe aplicarse hoy tanto a la homologación expresa como tácita.***

***a) Efectos de la homologación:***

***La propia resolución que homologue el convenio debe decretar su inscripción en un registro oficial que, a tal efecto, se lleva así en las Delegaciones como en la Dirección General de Trabajo, y disponer su publicación -"gratuita", precisa la LCC, art. 14.1- en el Boletín Oficial del Estado o en el de la provincia respectiva. Si la homologación es tácita, debe desarrollarse la misma actividad "a instancia de la Organización Sindical".***

**Contra el acuerdo expreso o tácito de homologación, no cabe recurso alguno (LCC, art. 14.2, a sensu contrario). En efecto, la jurisprudencia dictada en aplicación de la Ley de 1958 y sus normas reglamentarias, había dicho que es definitiva e inalterable la condición de los convenios colectivos aprobados (STS, S. 4a., 9 abril y 10 junio 1966), que la naturaleza consensual que constituye su base jurídica impide la revisión jurisdiccional (STS, S. 5a., 15 diciembre 1966) y, terminantemente, que "la eficacia del convenio no admite... modificación alguna, ni siquiera en vía de recurso" (STS, S. 4a., 20 marzo 1969).**

**También había dicho la jurisprudencia que una aprobación parcial "era realmente una denegación de homologación, siendo, por tanto, recurrible (STS, S. 4a., 17 mayo 1971); pero hoy están vedadas estas homologaciones "parciales".**

**Por otro lado, la homologación del convenio crea una fortísima presunción de legalidad del mismo, ésto es, de que en él no se viola norma de carácter superior ni se infringen derechos individuales; pero nos hallamos ante una presunción del tipo, por ejemplo, de la legalidad de los reglamentos.**

**Dicho con la jurisprudencia, "al no advertir la Autoridad laboral causa...quien hubiera obstado a (la) aprobación (del convenio) debe acatarse su normativa, mientras no se demuestre en el proceso contencioso (laboral) la vulneración... de las normas legales o de los singulares contratos" (STS, S. 6a., 28 enero 1970); pero ésta puede ser demostrada, en cuyo caso virtualmente se anula el convenio en todo o en parte (ver p. ej. STS, S. 4a., 7 marzo 1973); en estos supuestos debe hacerse la "comparación conjunta" o global.**

**b) Denegación de la homologación:**

*Dentro del plazo de quince días, a contar desde el depósito, en "resolución motivada", la Autoridad laboral debe denegar la homologación del convenio si la LCC ha sido violada o si lo ha sido "otra norma de derecho necesario". El control que se ejercita sobre los convenios a través de su homologación es, pues, un control de legalidad y no un control de fondo o contenido, menos aún de oportunidad; pero es claro que la legalidad violada puede ser procedimental (por ejemplo: constitución indebida de la comisión deliberante o defecto de representación de sus miembros; falta de citación de sus vocales; por supuesto, dolo, fraude o coacción noticiados en este momento, etc...) o sustantiva (por ejemplo, convenir para no incluirlos en la unidad de contratación; o atentar de cualquier forma a las reglas sobre el contenido convencional y sus límites.*

**c) Efectos de la denegación:**

*Por supuesto, la denegación impide la inscripción y publicación del convenio, que es devuelto a la comisión deliberante para que subsane los defectos que se señalen por la resolución denegatoria (LCC, art. 14.2), que ya se dijo debe ser fundada. La comisión, obviamente, vuelve a deliberar elevando un nuevo convenio que, a su vez, puede ser, o dejar de ser, homologado. Pero puede también, ante la primera -o ante las ulteriores- denegación de homologación, recurrir en alzada, bien ante el Director General de Trabajo, bien ante el Ministro de Trabajo, según que la resolución denegatoria haya sido dictada por el Delegado de Trabajo o por el Director General. La LCC, en el caso de precisar que el recurso es "en una sola alzada... con arreglo al artículo 122 de la LPA".*

**La resolución en alzada, pues, apura la vía administrativa, y cabe contra ella, si es denegatoria de la homologación, recurso contencioso-administrativo. Legitimada para recurrir está la comisión deliberante, lo que exige un acuerdo en tal sentido de ésta; si el acuerdo no se obtiene no hay posibilidad de recurso, parece.**

**d) Homologación "en circunstancias especiales":**

**Los pactos sobre salarios son típicos de éste (el convenio); en general, los aumentos salariales -salvo que se compensen con aumentos en la productividad o con otras reducciones de costes de producción- repercuten sobre los precios de los bienes y servicios a que el trabajo se incorpora; la misma repercusión puede producirse, quizás no por vías tan directas, cuando se modifican normativamente otras condiciones de trabajo distintas de las salariales.**

**Probablemente, estas hipótesis son las que tuvo a la vista la LCC al establecer (disp. adicional 3a.) que "cuando las especiales circunstancias economico-salariales así lo aconsejen", el Gobierno puede disponer que sean sometidos a conocimiento y decisión de su comisión delegada para asuntos económicos aquellos convenios que "puedan incidir, produciendo desviación, en la marcha general de la economía". Esta sumisión es previa a la homologación, y suspende el plazo de ésta. La comisión puede "limitar o aplazar" lo convenido.**

**La decisión general de que se sometan los convenios a la Comisión delegada sólo puede adoptarse por periodos determinados de tiempo. Y los convenios que hayan de ser sometidos se fijan también por el Gobierno, oída una Comisión que preside el Ministro de Trabajo, o en quien lo delegue.**



*Se trata, por tanto, de una concesión ordinaria de poderes al gobierno que sustituye a la extraordinaria general del art. 10.3, LRJE, de que se hizo uso durante la vigencia de la Ley de 1958 (de la que emanaron los DL 22/1969 y 12/1973)."*

Para ROA RICO (37), las notas a reseñar del procedimiento de referencia, se centran en las siguientes particularidades: *"La Ley de 1973, la O. de 21 de enero de 1974, por la que se dictaron normas para el desarrollo de aquélla, y las normas sindicales para la aplicación de la propia Ley, aprobadas por resolución de la Secretaría General de la Organización Sindical de 31 de enero de 1974, aunque atenuaron en algunos aspectos el rigorismo de la legalidad precedente, se caracterizó por el decisivo intervencionismo público, reduciendo a la mínima expresión la iniciativa de las partes, como en una exposición sintética, ponen de relieve las siguientes particularidades: a) La autorización para negociar habría que darla la Organización Sindical; b) El competente órgano sindical o la Autoridad laboral podían suspender las negociaciones e incluso, en determinados supuestos, darlas por terminadas y dictar decisión arbitral obligatoria; c) A la misma resolución imperativa se llegaba si se frustraban las negociaciones; y d) Concluidas éstas, la Autoridad laboral habría que dictar resolución homologando el convenio, salvo que con el mismo se violara la propia ley o cualquier norma de derecho necesario".*

En lo que hace referencia al control de la legalidad de los convenios colectivos negociados al amparo de la ley de 1973, es conveniente insistir, con PÉREZ LLINAS (38), en que *"la homologación representa, por parte de la Administración, un control de la legalidad del*

*pacto y, como consecuencia, cabe la denegación en aquellos casos en que el convenio contenga alguna estipulación que viole, tanto lo dispuesto en la propia ley de convenios colectivos sindicales, como cualquier otra norma de derecho necesario, precisamente porque su naturaleza contractual veta a las partes excederse en sus convenciones de aquello que no sea materia dispositiva, y lo son las normas de derecho necesario, en las que la autonomía de la voluntad no puede jugar". Y añade la indicada autora: "En tales supuestos, la Autoridad laboral, en uso de su deber de control, debe notificar a la comisión deliberadora, en el plazo máximo de diez días, la denegación de la homologación solicitada, para que la comisión deliberadora proceda a subsanar los defectos que la Autoridad laboral haya advertido y señalado en su resolución motivada denegatoria, o bien, la comisión deliberadora que considere no existen los defectos indicados, interponga el oportuno recurso de alzada. En este supuesto, como el recurso se interpone contra el acto administrativo que representa la resolución denegatoria de la Autoridad laboral, se tramitará de acuerdo con los preceptos de la Ley de Procedimiento Administrativo".*

Es justamente esta posibilidad de recurrir en vía administrativa contra las resoluciones denegatorias de homologación de los convenios colectivos, el camino que permitió un control de la legalidad de carácter judicial, al sustanciarse, una vez agotada la vía administrativa, los correspondientes recursos contencioso-administrativos ante los Tribunales. Así se expresa, por ejemplo, CAMPOS ALONSO (39): *"En términos generales, contra el convenio homologado -aunque sí contra el acto de homologación- no había recurso (art. 14.2), por lo que gozaba de una presunción de legalidad, atacable y con resultado anuladorio si en el proceso contencioso-administrativo el perjudicado de-*

*mostraba la vulneración de las normas legales. Las sentencias de la Sala 4a. del Tribunal Supremo de 29 de octubre y 12 de noviembre 1976 abrieron paso a la impugnación de los convenios colectivos homologados "bien en cuanto normas, bien en cuanto a los actos que precedan a su homologación", y a través del recurso contencioso-administrativo, si bien con un criterio de rechazo a la legitimación individual".*

En síntesis, el antecedente legislativo más inmediato de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el tema de control de la legalidad de los convenios colectivos, fue la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de convenios colectivos (derogada expresamente por la Disposición Final Tercera número 12 del propio Estatuto de los Trabajadores), si bien la materia de convenios colectivos ya había sido parcialmente reformada mediante el RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (asimismo, parcialmente derogado por la citada Disposición Final Tercera, número 15). Así, el RDL 17/1977, de 4 de marzo, ha permanecido vigente hasta la fecha en materia de huelga (parcialmente reformado por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, publicada en el BOE del 24 de abril de 1981) y de conflictos colectivos (cuya regulación quedó, asimismo, afectada por la meritada sentencia del Tribunal Constitucional, en su vigencia hasta su ordenación actual en los artículos 150 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990).

Es preciso reseñar, pues, que, hasta la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en marzo de 1980, y, paradójicamente, aún después de promulgada la Constitución española de 1978, los convenios colectivos presentados ante la Administración laboral debían pasar el trámite de su homologación, consistente en la confirmación oficial del convenio colectivo por la Autoridad laboral para que él mismo tuviera validez, ésto es, para que pudiera existir en el

mundo del Derecho. Además, el control de la legalidad de los convenios colectivos escapaba a la jurisdicción de lo social al tener que plantearse los litigios, agotada la vía administrativa, ante los Tribunales de lo Contencioso-administrativo. Precisamente, con la entrada en vigor de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 (artículo 136), en su relación con el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se pretendió corregir la indicada falta de acoplamiento entre las Autoridades laboral y jurisdiccional del orden social en lo relativo a los pasos procesados a seguir para subsanar las anomalías contenidas en los convenios colectivos. Hoy, tal exigencia de homologar los convenios colectivos, ha desaparecido del ordenamiento laboral, sustituida por los meros trámites de registro y publicación .

A la vista de lo expuesto se comprenden bien los recelos de la doctrina iuslaboralista respecto del trámite de control de la legalidad contenido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, que más adelante se analizará, pues, en síntesis, un procedimiento intervencionista en el momento de registrar el convenio colectivo, heredero de la desaparecida homologación, es claramente contrario al principio de autonomía colectiva recogido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Constitución. Para finalizar, es preciso insistir en que la regulación de los convenios colectivos en el ordenamiento jurídico español nació, como expone GARCÍA FERNÁNDEZ (40), con *"una fisonomía propia y su configuración jurídica se alejaba considerablemente de lo que en el derecho comparado concebía como tales, y eso aún cuando la configuración de los convenios colectivos difiere notablemente según los ordenamientos nacionales"*. Ello llevó a DE LA VILLA GIL y a PALOMEQUE LÓPEZ (41) a referirse a las características del "convenio co-

lectivo paradigmático" frente a las características de los convenios colectivos sindicales normados por las leyes de 1958 y 1973. Pero, como señala el propio GARCÍA FERNÁNDEZ (42), *"pese a estas características, la legislación corporativa constituye, en más de un sentido, el precedente de indiscutible influencia en la regulación actual"*.

La polémica que ha suscitado la cuestión del control de la legalidad de los convenios colectivos es, sin duda, un claro ejemplo de la repercusión de la filosofía de las normas previgentes en nuestro actual ordenamiento jurídico laboral, repercusión calificada por la doctrina iuslaboralista, inclusive, como un arrastre histórico en la materia. Una parte de la misma es muy crítica respecto de este fenómeno. RODRÍGUEZ PIÑERO (43), por ejemplo, sostiene que el convenio colectivo estatuario recuerda, en su función y en su funcionamiento, al convenio colectivo del franquismo, y DURAN LÓPEZ (44), por su parte, manifiesta que el Estatuto de los Trabajadores reintroduce, adaptándolo en los aspectos imprescindibles al nuevo contorno democrático, el convenio colectivo tipo del régimen preconstitucional.

c) La transición jurídica: La Ley de Relaciones Laborales de 1976 y el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo.

El cambio político acaecido en España en 1975 generó la modificación parcial de la normativa de convenios colectivos entonces vigente a través del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, pero lo cierto es que la vieja normativa no quedó totalmente derogada hasta la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, la Disposición Final Tercera del Estatuto de los Trabajadores deroga todas las disposiciones que se opongan al propio Estatuto y,

expresamente, entre otras: 12) La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales y 15) El Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, Títulos III, IV, V y VI, Disposición Final Tercera, Cuarta, Disposición Adicional Tercera y Disposiciones Transitorias. La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, si bien no afectó sustancialmente a la entonces normativa vigente en materia de negociación colectiva, constituyó un puro perfeccionamiento formal de ordenación jurídica del Derecho laboral. Como exponía el Preámbulo de la propia Ley: *"La Ley sobre Relaciones Laborales constituye un propósito de actualización y perfeccionamiento de aspectos fundamentales de la normativa del trabajo, introduciendo normas nuevas o actualizando otras que se consideran superadas por la realidad"*. Lo cierto es que los legisladores optaron por promulgar esta ley de inmediata aplicación para, posteriormente, refundir en un solo texto articulado la preceptiva laboral de rango legal reguladora de las relaciones laborales incorporando, entre otras leyes, la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1973. Sin embargo, el camino que se siguió no fue exactamente el previsto, dado que el RDL 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, introdujo grandes novedades en la regulación de la huelga, los conflictos colectivos, los convenios colectivos, los despidos y la reestructuración de plantillas. Fue, por tanto, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, la norma que asumió, en gran medida, el contenido de la Ley de Relaciones Laborales. Por su parte, con las modificaciones que luego se señalarán, el RDL 17/1977, de 4 de marzo, ha sido de aplicación prácticamente hasta hoy mismo. Como exponía el Preámbulo del RDL 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo: *"La regulación de las relaciones de trabajo en nuestro Derecho vigente, responde a una concepción política intervencionista que, evidentemente, ha propiciado toda una larga etapa de importantes avances sociales. El nuevo marco político hacia el que aceleradamente discurre la Nación,*

***aconseja una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa Occidental de nuestro mismo contexto cultural. A ello obedece el conjunto de normas que integran el presente Real Decreto-Ley, que aborda los aspectos institucionales de inaplazable actualización, sin desconocer la necesidad de completar su configuración en consonancia con el desarrollo del proceso de reforma de las estructuras sindicales***". En materia de convenios colectivos, el reconocimiento del derecho de huelga impuso la aprobación simultánea de determinadas modificaciones de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, con el fin de armonizar sus disposiciones con la nueva situación creada: la imposibilidad de establecer nuevo convenio, vigente otro del mismo o distinto ámbito; permitir la huelga durante la negociación; eliminar la Decisión Arbitral Obligatoria y suprimir el incremento automático en las prórrogas por falta de denuncia. No obstante, la homologación del convenio colectivo se mantuvo hasta la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores que la sustituyó por los trámites de registro, depósito y publicación del convenio colectivo. Posteriormente, el depósito del convenio colectivo en el IMAC se suprimió, como se dirá, al asumir la propia Autoridad laboral las funciones del citado Instituto que desaparece. El indicado Real Decreto Ley ha permanecido, pues, vigente en materia de huelga y de conflictos colectivos con las matizaciones contenidas en la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, que más adelante se explicará. La nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1991 ha modificado, a su vez, el trámite de conflictos colectivos.

Estas normas conforman la transición jurídica del viejo sistema de negociación colectiva al nuevo sistema contenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, en desarrollo de lo dispuesto en el

artículo 37.1 de la Constitución española de 1978. Sin embargo, la citada transición legal, sobre todo en lo atinente a la negociación colectiva, iba a suscitar la atención de la doctrina iuslaboralista entre la cual pueden detectarse dos opiniones claramente diferenciadas, la rupturista y la reformista. RODRÍGUEZ SAÑUDO (45) manifiesta lo siguiente: *" La negociación colectiva, como proceso de regulación de condiciones de trabajo y de relaciones entre los sujetos sindicales, y el convenio colectivo como resultado de dicho proceso, se encuentran actualmente en España en una etapa de profunda transformación, de replanteamiento de varios de sus postulados básicos y de la función de desempeñar en el sistema de relaciones de trabajo.*

*La recuperación de la libertad sindical se ha producido, como es sabido, antes de la aprobación de la Constitución y, por lo tanto, antes de que se institucionalizase definitivamente el nuevo régimen político. Esa recuperación, sin embargo, introdujo ya muy importantes modificaciones, tanto en el proceso negociador como en el convenio, al alterar una de las bases esenciales del sistema; el monopolio del sindicalismo oficial en la representación de intereses contrapuestos a componer a través del pacto colectivo.*

*Tal monopolio -junto con otros rasgos característicos: fuerte intervención administrativa (directa o a través de la Organización Sindical), carácter subalterno del convenio respecto de la normativa de origen estatal, eficacia automática y erga omnes de sus cláusulas, supresión del derecho de huelga, etc...- dibujó un modelo de negociación colectiva no trasladable en bloque al sistema de relaciones laborales del postfranquismo, al ser incompatible en buena medida con el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales que la Constitución ha realizado".*



Asimismo, puede reseñarse la opinión de BORRAJO DACRUZ (46), de carácter reformista, pues fundamentaba el camino a seguir por los legisladores en los siguientes puntos: *"En primer lugar, la aceptación franca y sincera, de que el Derecho Español del Trabajo no ha nacido ayer, ni mucho menos va a nacer mañana al aprobarse en las Cámaras las nuevas leyes; tiene una larga historia, en su aplicación y en su planteamiento técnico..."*

*En segundo lugar, desde 1978 ya se puede contar, y hay que contar -es obvio- con el modelo normativo de la Constitución; en muchas de sus partes es ambiguo, admite dos o tres o más lecturas; pero en las materias laborales ofrece reglas y principios serios y congruentes..*

*En tercer lugar, en fin, desde siempre, al menos desde hace más de veinte años, el político español que quiera construir en firme y con garantías de futuro, puede contar con el modelo de relaciones laborales imperante en Europa".*

A lo pasado, valga la expresión, bien puede decirse que venció la línea reformista. La Constitución española, artículo 37.1, y el Estatuto de los Trabajadores, Título III, han respetado el acervo laboral español en materia de negociación colectiva con el mantenimiento de la eficacia general o erga omnes de los convenios colectivos, y un menguado protagonismo de la Autoridad laboral, pero protagonismo al fin y al cabo, al conservar los trámites de registro y publicación de los convenios colectivos. En cualquier caso, surge evidente el repliegue del papel del Estado como regulador de las condiciones laborales, al

mismo tiempo que se advierte un mayor campo de acción de las partes negociadoras para establecer las condiciones de trabajo en sus respectivos ámbitos. Como señala ALONSO GARCÍA (47), *"el derecho de negociación colectiva en su más amplia extensión, supuso un desplazamiento del punto de inflexión de la función reguladora de las condiciones de trabajo, desde la potestad ordenadora del Estado a la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales, elevando a un primer plano la voluntad concorde de éstas -Sindicatos obreros y asociaciones de empresarios- ya no limitadas, ni mucho menos dirigidas, o ni siquiera inspiradas"*. Además, al amparo de lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Constitución, la libertad negociadora ha sobrepasado los límites del Título III del Estatuto de los Trabajadores con la admisión doctrinal y jurisprudencial de los llamados pactos o convenios extraestatutarios. En ellos, el papel del Estado queda más menguado si cabe que en los procesos de negociación de los convenios colectivos. El enfoque del control de la legalidad variará, como se explicará, según se trate de un convenio colectivo o de un pacto extraestatutario. No obstante, la brecha abierta en la práctica de la negociación colectiva por la negociación extraestatutaria, plantea serias dudas sobre la vigencia de un futuro más o menos inmediato del actual sistema de negociación colectiva contenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y, consecuentemente, del papel a desempeñar por la Autoridad laboral en el mismo y, muy concretamente, en lo referente al control de la legalidad de los convenios colectivos que actualmente ejerce en los términos que se detallarán en los Capítulos siguientes de esta tesis.

## **B) LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978**

### **1.- EL ENFOQUE DEL ARTÍCULO 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN**

En primer lugar, hay que significar que no existen precedentes constitucionales sobre la materia. Sin embargo, tanto el artículo 46 de la Constitución de 1931 como la Declaración III, 4, del Fuero de los Españoles de 1938 (esta última después de la redacción que dispuso la Ley Orgánica del Estado de 1967), reconocieron implícitamente la posibilidad de negociaciones colectivas. Por otro lado, en el Derecho comparado, hay que reseñar lo dispuesto en la Constitución italiana de 1947 y en la Constitución francesa de 1958. El artículo 39, párrafo 4º, de la Constitución italiana de 1947, establece lo siguiente: *"Los sindicatos inscritos tienen personalidad jurídica. Representados unitariamente en proporción con sus miembros inscritos, pueden estipular convenios laborales con eficacia obligatoria para todos los que pertenezcan a los gremios y categorías a que el contrato se refiera"*. Y en el párrafo séptimo del Preámbulo de la Constitución de la Cuarta República Francesa, declarado vigente por la Constitución de 1958, se establece lo siguiente: *"Todo trabajador participa, por intermedio de sus delegados, en la fijación colectiva de las condiciones de trabajo, así como en la gestión de las empresas"*.

Respecto de la elaboración del precepto incluido en la Constitución Española de 1978, se dieron los siguientes pasos.

1.- Anteproyecto de la Constitución (B.O.C. 5 enero 1978), artículo 31.2: *"La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes sindicales de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios"*.

**2.- Informe de la Ponencia (B.O.C. 17 abril 1978), artículo 33.3:**  
*"La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios".*

**3.- Dictamen de la Comisión de Asuntos Institucionales (B.O.C. 1 julio 1978), artículo 33.1:** reproduce el texto de la Ponencia.

**4.-** La misma redacción es aprobada por el Pleno del Congreso de los Diputados (B.O.C. 24 julio 1978), siendo mantenida por la Comisión Constitucional del Senado (B.O.C. 6 octubre 1978), por el Pleno del Senado (B.O.C. 13 octubre 1978) y por la Comisión Mixta Congreso-Senado (B.O.C. 28 octubre 1978).

Estos datos corresponden a los comentarios a la Constitución dirigidos por GARRIDO FALLA y analizados por F. JAVIER GÁLVEZ (48).

El artículo 37.1 de la Constitución establece, pues literalmente, lo siguiente: *"La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios"*. Según exponen ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE (49), este derecho a la contratación colectiva se encuadra en la sección 2a. del capítulo 2º del Título I de la Constitución dentro de los llamados deberes y derechos de los ciudadanos: *"...vinculan a todos los poderes públicos y... sus leyes de desarrollo deben respetar su contenido esencial, respeto por el que se vela a través del recurso de inconstitucionalidad, ante el Tribunal Constitucional; en cambio,... no precisan de ley orgánica para su desarrollo, bastando una ley ordinaria, ni contra su violación cabe*

***el recurso de amparo ni el procedimiento sumario; así resulta de Const., art. 53.1, en relación con Const. art. 161.1 a) y Const., art. 163. Este precepto representa, desde luego, la formulación de la autonomía colectiva en el ámbito de lo laboral. Comporta, en tal sentido, un reconocimiento de la facultad de empresarios y trabajadores en orden al desarrollo y utilización de procedimientos de negociación libre y voluntaria con el fin de regular, mediante los correspondientes pactos o convenios colectivos, principalmente, las condiciones de trabajo y de productividad no sujetas a derecho necesario absoluto (señaladas éstas en las leyes y, en su caso, en las disposiciones que las desarrollan) y que es obligatorio acatar por las partes negociadoras. Por tanto, el marco de relaciones laborales -colectivas- que ampara el citado artículo 37.1 de la Constitución se basa, primordialmente, en el principio de autonomía de las partes negociadoras, únicamente constreñida por los llamados mínimos (y máximos) de Derecho necesario -o cuadros institucionales- del Derecho del Trabajo, es decir, por las normas estatales de índole laboral, que son de aplicación en todo caso en virtud del principio de jerarquía normativa y que, consiguientemente, deben ser respetados o mejorados por empresarios y trabajadores, quienes, libremente, pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente en sus respectivos convenios colectivos, siempre que no conculquen las normas básicas de referencia promulgadas por el Estado. Es preciso recalcar con SALA FRANCO (50), que la citada referencia a la autonomía colectiva "no es más que la referencia al principio subyacente a todos los preceptos que la Constitución dedica a los derechos colectivos laborales -artículos 7, 28 y 37- que configuran un sistema de relaciones laborales plenamente diferenciado del intervencionismo que caracterizó al régimen previgente". En este sentido, GARCÍA FERNÁNDEZ (51), expone lo siguiente: "El***

*reconocimiento del derecho a la negociación colectiva como medio de establecimiento de condiciones de trabajo es colorario obligado del reconocimiento de la libertad sindical, puesto que es función principalísima y casi constituyente del sindicato moderno la negociación de las condiciones de empleo. Pero el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva añade un plus a aquel otro reconocimiento previo. La negociación colectiva laboral es un procedimiento que adquiere relevancia constitucional para la fijación de condiciones de trabajo. Viene así a desarrollarse la función asignada a sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales en el art. 7 CE". En fin, puede reseñarse la opinión de DE LA VILLA GIL (52), así expuesta: "... ha quedado ultimado el marco legal de las relaciones laborales en España, integrado por: La Constitución, que traza firmemente las bases del modelo en torno a la garantía de la libertad sindical (autonomía colectiva), reconocimiento de la iniciativa empresarial privada, sistema de economía de mercado y moderación de los mecanismos de intervención del Estado en el proceso productivo...". Además, este precepto con el que se constitucionaliza la negociación colectiva, instaura una nueva concepción de los convenios colectivos, conforme seguidamente se explicará.*

No obstante, puede anticiparse el criterio de la jurisprudencia en relación con el enfoque jurídico otorgado al citado artículo 37.1 de la Constitución, referente a la negociación colectiva laboral. Así, puede citarse la sentencia nº 58/85, de 30 de abril, del Tribunal Constitucional (BOE de 5 junio 1985): "El mandato que el art. 37.1 formula a la Ley de garantizar la fuerza vinculante de los convenios, no significa que esta fuerza venga atribuida ex lege; antes al contrario, la misma emana de la Constitución, que garantiza con carácter vinculante los convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa

*al legislador ordinario". También puede citarse, entre otras, la sentencia que sigue del Tribunal Supremo de 26 de noviembre de 1985 (AR 5865): "... fuerza vinculante que no viene atribuida ex lege, antes al contrario, la misma emana de la propia Constitución, que garantiza el carácter vinculante de los Convenios, al tiempo que ordena garantizarlo de manera imperativa al legislador ordinario".*

Por último, pueden citarse las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 28 de marzo de 1985 (AR 2294), 28 de febrero de 1986 (AR 1295), 27 de octubre de 1986 (AR 10755), entre otras, que establecen lo siguiente: *"El Estatuto de los Trabajadores establece las reglas a que ha de ajustarse la negociación para que el Convenio Colectivo alcance el carácter de norma y adquiera eficacia erga omnes, pero en la regulación estatutaria no se agota el derecho constitucional, ya que los agentes sociales pueden ejercerlo como principal efecto derivado de la función de defensa de los intereses colectivos que les asigna el art. 7 de la Constitución, y de la libertad sindical que consagra el art. 28.1, por lo que, de acuerdo con esto, no puede entenderse excluida ni limitada la capacidad negocial de determinado sindicato para concertar un acuerdo colectivo con la asociación empresarial fuera del modelo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que respete en todo caso la Ley y se perfeccione con la observancia de las exigencias de contratación privada que contiene el Código civil".*

## 2.- SU RELACIÓN CON EL TÍTULO III DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El artículo 37.1 de la Constitución está redactado en la forma ambigua de otros preceptos constitucionales, nacidos del consenso entre los partidos políticos. El planteamiento constitucional prejuzga,

pues, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva laboral, cuya garantía se remite a la ley ordinaria. Anota ALONSO OLEA (53) lo siguiente: *"Puede considerarse todo el título que aquí se inicia como desarrollo del art. 37.1 de la Constitución siendo, pues, este tit. III del Estatuto la Ley que allí se anuncia"*. Es obvio, pues, que la regulación de la contratación colectiva laboral tiene que desenvolverse dentro de los límites previstos en la Constitución y en la ley prevista en el citado artículo 37.1 de aquélla, y que en el estadio actual de nuestro ordenamiento no puede ser otra que la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (Título III). Pero esta afirmación necesita matizarse, como precisamente hace el propio ALONSO OLEA (54): *"La Constitución garantiza, o manda a la ley que garantice:*

*- De un lado, el derecho a la negociación (colectiva laboral,... etc.)*

*De otro, la fuerza vinculante de los convenios"*.

También merece reseñarse la opinión al respecto de OJEDA AVILÉS (55): *"Cabe reconocer en el art. 37.1 la eficacia de cuantas negociaciones emprendan los sujetos colectivos y de cuantos instrumentos jurídicos se deduzcan de aquéllas, aunque privilegiando con la "fuerza vinculante" a uno de tales instrumentos colectivos negociados: llamaremos a la categoría genérica de los instrumentos colectivos negociados con la denominación de acuerdos colectivos, comprendiendo el específico instrumento privilegiado, el convenio colectivo, y a otros instrumentos no privilegiados aunque lícitos, a los cuales denominaremos pactos colectivos..."*. Esta distinción ha sido ciertamente reconocida por la doctrina iuslaboralista (más adelante se analizará los genéricamente denominados convenios extraestatutarios, dado que se ajusta más al modelo europeo de pactos sociales de



eficacia limitada a las partes negociadoras y de eficacia general (en su caso, alcanzada a través del procedimiento de extensión). Al hilo de lo expuesto, ALONSO GARCÍA (56) clasifica los pactos colectivos de condiciones de trabajo -por sus efectos- en:

*"- Convenios colectivos con efecto normativo limitado únicamente a los miembros de las asociaciones pactantes (eficacia relativa).*

*- Convenios colectivos con efecto normativo extensivo a todos los miembros de la profesión o de la industria (eficacia general o erga omnes)"*

Esta bipolaridad obedece a que el ordenamiento jurídico laboral vigente ha heredado, en su aplicación y en su planteamiento técnico, las características propias de los convenios colectivos en el sistema previgente que otorgaba, y todavía otorga, a los convenios colectivos la eficacia general de los mismos o erga omnes para todo un sector o actividad y empresa. De ahí, como afirma OJEDA AVILÉS, que este instrumento jurídico resulte privilegiado -por tratarse del pacto amparado por el Título III del Estatuto de los Trabajadores- respecto de los meros pactos colectivos o de eficacia limitada -amparados por el precepto constitucional- entre las partes firmantes de los mismos y que, hay que repetirlo, se acomodan a la modalidad europea de contratación colectiva. Todo lo cual se desprende, asimismo, del propio Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 82.3 dispone que: *"Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia"*. A sensu contrario, pues, aquellos pactos colectivos no regulados por el Estatuto de los Trabajadores y que, consecuentemente, adolecen de la eficacia general o erga omnes, son aquellos instrumentos jurídicos no privilegiados, aunque

ciertamente lícitos o constitucionales, a los que se refiere OJEDA AVILÉS, negociados y suscritos exclusivamente al amparo de la Constitución. En esta opinión, incide CAMPS RUIZ (57) al afirmar que: *"Así pues, el derecho constitucional puede ser encauzado por una ley pero no absorbido, salvo que la ley fuera tan amplia que concediera una legitimación negocial a todo tipo de representantes de los trabajadores y empresarios, como hace la Constitución, cosa que no sucede en el caso del Estatuto de los Trabajadores.*

*El Estatuto, en tema de negociación colectiva, debe ser entendido, por tanto, como aquella ley que regula determinados convenios colectivos extraordinarios a los que atribuye eficacia general precisamente por ser negociados de la forma que ella establece, no pudiendo impedir ni desconocer otros cauces negociadores de convenios colectivos que pudieran producirse al margen de la previsiones legislativas, derivados directamente de la Constitución.*

*Ésta constituye, por otra parte, la única interpretación posible del Estatuto capaz de salvar su constitucionalidad, al respetarse la libertad sindical constitucional que, de otra manera, se vería conculcada (SALA)".*

Es muy importante destacar este matiz jurídico, por cuanto el control de la legalidad de los convenios colectivos establecido en el artículo 90.5, incluido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, a ejercer por la Autoridad laboral, únicamente afecta a los convenios colectivos de eficacia general o erga omnes, acogidos al procedimiento del citado Título III, pero no afecta a los convenios o pactos extraestatutarios, conforme a su denominación últimamente

más generalizada, excluidos de los trámites estatutarios. Ello no quiere decir, por supuesto, que no exista control alguno respecto de la posible conculcación de la legalidad contenida en tales pactos, pero, como se explicará, el control de la Autoridad laboral es prácticamente inexistente, de tal suerte que el control es ejercido por la Autoridad jurisdiccional, básicamente a través del procedimiento de conflicto colectivo. Puede citarse la sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 25 de mayo de 1984 (AR 4915), que señala expresamente que: *"El mero pacto colectivo extraestatutario escapa de la posibilidad de control establecido para garantizar la legalidad de la norma jurídica, pues él mismo carece de fuerza normativa y llevará consigo, en su caso, la obligación que derive de su propio tenor y circunstancias"*. En el mismo sentido, pueden citarse las sentencias del propio Tribunal Central de Trabajo, de 8 de mayo de 1984 (AR 4856), 14 de enero de 1986 (AR 534), etc.

A partir de lo expuesto, puede concluirse lo siguiente:

1.- Que la Constitución inaugura un nuevo sistema de producción normativa al suprimir la anterior situación de exclusivo reconocimiento legal de los convenios colectivos.

2.- Que el control de la legalidad de los convenios colectivos, en los términos contemplados en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, únicamente afecta a los convenios colectivos de eficacia general o erga omnes, es decir, aquéllos elaborados y establecidos con arreglo a la normativa del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

**3.- Que tal control de la legalidad, de carácter administrativo, no afecta a los convenios o pactos colectivos extraestatutarios, ya que el mismo se ejerce exclusivamente por la Autoridad judicial, sin pasar previamente por el tamiz de la Autoridad laboral.**

### **3.- LA NOVEDAD DE LOS CONVENIOS EXTRAESTATUTARIOS. EL CONTROL DE LA LEGALIDAD DE LOS MISMOS**

La doctrina iuslaboralista y la jurisprudencia social han aceptado la existencia de los convenios colectivos extraestatutarios, según es de ver por la más reciente doctrina laboral. Bien es verdad que, tradicionalmente, han existido en el Derecho del Trabajo, plenamente asumidos por éste, los denominados convenios impropios, atípicos, etc., reconocidos por la doctrina iuslaboralista y la jurisprudencia como instrumentos jurídicos válidos para regular las condiciones de trabajo al margen de la normativa de aplicación general. Sin embargo, la eclosión del convenio colectivo extraestatutario en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo ha originado, indudablemente, una repercusión mucho mayor, tal vez de notables consecuencias en un futuro inmediato, en relación con la regulación legal de la negociación colectiva, hoy en día, meramente estatutaria. Para CAMPS RUIZ(58), el reconocimiento de una doble vía de negociación -la del Estatuto y la extraestatutaria con base directa en la Constitución- plantea el interrogante acerca de la naturaleza y régimen jurídico de los convenios colectivos extraestatutarios y, muy especialmente, de su eficacia jurídica, que desarrolla en los siguientes términos: *"Respecto a este tipo de convenios, identificables por vía de exclusión, como aquellos convenios que se negocian fuera del Estatuto, cabe señalar*

**con carácter general: 1º/ Que existe una separación estanca entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios, y entre la regulación de uno y otro, no siendo aplicable a éstos últimos ninguna de las disposiciones que establece el Título III del Estatuto de los Trabajadores; 2º/ Que las fuentes reguladoras de los convenios extraestatutarios serán tan sólo la Constitución (artículo 37.1 y concordantes) y la voluntad de las partes negociadoras, que gozarán de gran autonomía dentro del lógico respeto a las leyes marcado con carácter general por el artículo 3º del Estatuto de los Trabajadores, que sí resulta aplicable, y el cumplimiento de los requisitos exigidos por el Código civil en materia contractual". En opinión de ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE (59), hay que señalar que: "Aludimos bajo esta rúbrica a los convenios (o pactos o acuerdos) colectivos celebrados al margen de la específica regulación del ET (Título III), al amparo del ejercicio del derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 37.1 Const.**

Repárese en que el ET limita la singular ordenación de su Tít. III a "los convenios colectivos regulados por esta ley" (art. 82.3) y "a que se refiere esta ley" (art. 90.1).

En consecuencia, los convenios no acomodados a las exigencias subjetivas (legitimadoras), objetivas y procedimentales impuestas por el del ET, se caracterizan, en esencia, por no obligar "a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación" (art. 82.3 ET; ésto es, por carecer de la eficacia personal erga omnes propia, en exclusiva, de los convenios colectivos disciplinados por el ET).

Poseen así, una eficacia personal reducida o limitada "a los representantes en la negociación" (STC 16 de octubre de 1986), a

**quienes los "negociaron y sus representados" (STC 27 de octubre de 1986). Se rigen estos pactos por "las normas que el Código civil dedica a los contratos "con algunas peculiaridades derivadas de "su calidad de conciertos colectivos laborales" (STC de 5 de diciembre de 1986), así como "por las reglas generales del propio Estatuto, en su dimensión básica" (STC de 20 de octubre de 1986), y las específicas sobre aspectos concretos (depósito de "los convenios y demás acuerdos colectivos" del RDL 5/1979, de 26 de enero, y RD 2756/1979, de 23 de noviembre), contenidas en el seno de la propia legislación laboral".**

Al hilo de lo expuesto, merece citarse a GARCÍA FERNÁNDEZ (60), que profundiza en las causas que han originado la doble regulación del convenio colectivo en estatutaria y extraestatutaria: *"Ocurre, no obstante, en la práctica que, dadas las exigencias del Estatuto para la negociación válida del convenio, su conclusión y todo el proceso de negociación queda bloqueado con frecuencia y fácilmente por cualquier organización profesional que tenga un cierto peso en el ámbito de negociación. Esta situación se salvó desde el principio, convirtiendo los convenios en los que había defectos de legitimación de las partes y mayorías requeridas para su conclusión... en convenios extraestatutarios. Es fácil concluir que de la necesidad se hizo virtud. En realidad, el Estatuto convirtió un tipo de convenio, muy próximo al corporativo, en el convenio tipo, cuando esos convenios presuponen casi la existencia de un sólo sindicato y asociación empresarial legitimada para negociar; es fácil predecir el fracaso o las muchas dificultades que su desarrollo plantea en un sistema al que es connatural la pluralidad sindical. Así las cosas, los convenios extraestatutarios han ido ocupando un lugar cada vez más importante en el desarrollo de*

**la negociación colectiva; lo que evidencia más que nada la escasa funcionalidad del Estatuto, dado, además, las incertidumbres propias del peculiar régimen jurídico al que se sujetan estos convenios (si de régimen jurídico puede propiamente hablarse). A mayor abundamiento, pueden mencionarse a GARCÍA MURCIA, VALDÉS DAL-RÉ y PALOMEQUE LÓPEZ (61).**

En definitiva, y en lo atinente a esta tesis, surge evidente que el control de la legalidad, previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se refiere exclusivamente al convenio estatutario, que es el que se presenta ante la Autoridad laboral a los efectos de su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente, en cumplimiento de lo dispuesto en el propio artículo 90.2 y 3 del mismo Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, el convenio o pacto colectivo extraestatutario escapa de la posibilidad de control otorgada a la Autoridad laboral para garantizar la legalidad de los convenios colectivos, dado que aquélla se limita, si las partes negociadoras así lo requieren, a "acusar recibo" del pacto, dado que, no necesariamente, debe ser presentado ante ella, procediendo, pues, al depósito del mismo sin más trámites. Hay que destacar, pues, que se ha ido abriendo una brecha entre ambas regulaciones de la negociación colectiva, no sólo en materia subjetiva y procedimental, sino también en lo referente al control de la legalidad que, sin duda, a medio plazo, puede motivar la reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva.

#### **4.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

**El reconocimiento a los funcionarios públicos del derecho**

a la negociación colectiva de sus condiciones laborales suscita un problema adicional al hasta ahora abordado en esta tesis. Este criterio se basa en las siguientes aseveraciones: el artículo 1.3 a) del Estatuto de los Trabajadores excluye expresamente del ámbito regulado por la mencionada ley, la prestación de servicios de los funcionarios públicos, *"que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas autónomas cuando, al amparo de una ley, esta relación se regule por normas administrativas o estatutarias"*. No obstante, el artículo 1.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece literalmente que *"a los efectos de esta Ley se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral, como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas"*. De ahí que los funcionarios, en el pleno ejercicio de la libertad sindical, tengan expresamente reconocido el derecho a la negociación colectiva, según dispone el artículo 2.3 de la meritada Ley Orgánica. Pero, evidentemente, los convenios colectivos suscritos por estos colectivos no pueden acogerse al procedimiento contenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y, muy concretamente, a los trámites previstos en el artículo 90.2 y 3, en cuya virtud la Autoridad laboral debe proceder al registro y publicación de los convenios colectivos de referencia. En otras palabras, estos convenios suscritos por la Administración correspondiente y sus funcionarios, no gozan del carácter general o erga omnes que la ley laboral concede a los convenios suscritos por las empresas y sus trabajadores. Aún más, existe una normativa específica que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación de los funcionarios públicos. Se trata de la Ley



de 12 de junio de 1987, número 9/1987 (BOE del 17 de junio de 1987), modificada parcialmente por la Ley 7/1990, de 19 de julio (BOE del 20 de julio de 1990), sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. El artículo 36 de esta última ley establece lo siguiente: *"Los Acuerdos aprobados y los Pactos celebrados se remitirán a la oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y serán de inmediato publicados en el "Boletín Oficial del Estado" o diarios oficiales correspondientes"*. En este sentido, la Disposición Final Primera 2) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical dice lo que sigue: *"La oficina pública a que se refiere el artículo 4º de esta ley queda establecida orgánicamente en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuida esta competencia. En todo caso, éstas deberán remitir, en el plazo previsto en el artículo 4º.4., un ejemplar de la documentación depositada en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación"*. No obstante, hay que significar que el IMAC ha sido suprimido por el Real Decreto 530/1985, de 8 de abril (BOE del 24) por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y se suprimen determinados Organismos autónomos del Departamento. En Cataluña, el CEMAC ha sido igualmente suprimido por el Decret 25/1990, de 9 de enero, (DOGC del 7 de febrero), de reestructuración del Departament de Treball. De ahí que la competencia atribuida a este Organismo autónomo haya que entenderla conferida a la propia Autoridad laboral, desarrollada a través del órgano superior correspondiente. En definitiva, lo que se pretende se-

fiar es que los Acuerdos y Pactos suscritos por la Administración correspondiente (central, autonómica o local) y sus empleados públicos, son publicados en el Boletín Oficial, a su vez correspondiente, mediante la actuación de la Autoridad laboral. Pero no existe ningún trámite previo de registro de tales Acuerdos y Pactos en la oficina pública de referencia. Y, por supuesto, tampoco existe un control de la legalidad de los mismos establecido en los términos contenidos para los convenios colectivos en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. La cuestión se complica cuando, por ejemplo, los Ayuntamientos -según una práctica cada vez más frecuente- regulan las condiciones de trabajo de sus empleados, laborales y funcionarios, en el mismo pacto o convenio colectivo (y no a través de un convenio colectivo para los laborales y un Acuerdo o Pacto para los funcionarios, como tal vez procedería). Estos convenios mixtos, sin embargo, suelen registrarse y publicarse, por parte de la Autoridad laboral, con arreglo a los trámites contemplados en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con lo dispuesto en el artículo 2º f) del RD 1040/1981, de 22 de mayo.

## 5.- BREVE SÍNTESIS

De lo expuesto se infiere que la Autoridad laboral se encuentra actualmente, respecto de la negociación colectiva, en la siguiente situación:

1.- De un lado, y en relación con los convenios colectivos de eficacia general o erga omnes negociados al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores, debe proceder al registro y publicación de tales convenios colectivos, previo control de la legalidad de los mismos según el procedimiento estudiado de esta tesis.

**2.- De otro lado, y respecto de los convenios colectivos extraestatutarios, de eficacia limitada, y de los convenios o pactos impropios o atípicos, la Autoridad laboral debe proceder únicamente a acusar recibo de los mismos, siempre y cuando las partes negociadoras los hayan presentado ante la Autoridad laboral, pero no puede ni registrar ni publicar tales pactos colectivos. Otra cosa es que pueda establecer un libro-registro no oficial, principalmente, a efectos estadísticos o de mera organización interna y que las partes negociadoras quieran anunciar el texto en el Boletín Oficial que corresponda (como suele suceder si los convenios colectivos de eficacia limitada son de sector). En cualquier caso, como ya se ha dicho, respecto de estos convenios colectivos, la Autoridad laboral no puede ejercer el control de la legalidad de los mismos, pues éste corresponde exclusivamente a la Autoridad jurisdiccional.**

**3.- Además, como acaba de reseñarse, la Autoridad laboral debe proceder a la publicación de los Acuerdos y Pactos suscritos por los funcionarios públicos, sin registro previo de tales documentos y, por supuesto, sin ejercer control de la legalidad alguno respecto de su contenido. En cuanto a los convenios colectivos mixtos hay que remitirse a lo expuesto anteriormente. Por supuesto, el control de la legalidad de estos Acuerdos o Pactos es estrictamente judicial.**

**4.- De todo ello se desprende que el cauce legal contenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores ha quedado ampliamente desbordado por la práctica negociadora amparada, bien en otras normas, caso de los funcionarios, bien en el precepto constitucional que consagra la negociación colectiva (artículo 37.1 de la Constitución) y que, sin duda, plantea la necesidad de revisar, acaso a medio plazo, la normativa vigente en materia de negociación colectiva.**

5.- En cualquier caso, surge evidente que el papel a desempeñar por la Autoridad laboral tiende a ser cada vez más menguado, sin perjuicio de que la implantación de un sistema más abierto, tal vez siguiendo el modelo francés, pueda ampliar sus competencias, por ejemplo, en los casos de extensión de convenios colectivos (hoy forzosamente regulada en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 572/1982, de 5 de marzo).

### **C) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. VALORACIÓN DE SU REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, es actualmente la principal norma jurídica de carácter laboral, y su promulgación deriva del mandato constitucional contenido en el artículo 35.2 de la Constitución española de 1978: *"La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores"*. Se trata, por tanto, de la norma estatal que establece y garantiza los derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena dentro del modelo laboral implantado en las sociedades industriales con economía de mercado. Para ver el alcance que realmente tiene esta ley en nuestro ordenamiento jurídico laboral, es preciso acudir, en primer lugar, a la Exposición de Motivos del propio Estatuto de los Trabajadores en cuanto que expresa el espíritu que presidió el proyecto de ley para implantar en España el modelo laboral de referencia. Paradójicamente, la Exposición de Motivos no fue publicada con la ley en el BOE del 14 de marzo de 1980, de ahí que haya que remitirse al texto recogido por MULAS GARCÍA (62). En primer lugar, hay que resaltar del mismo la siguiente afirmación: *"El nuevo modelo político precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo*

**laboral".** No obstante, el cambio legislativo conllevó, paralelamente, cierto "arrastre histórico" del sistema imperante anteriormente. Así lo ha entendido la doctrina iuslaboralista al analizar el cambio histórico-legislativo de referencia. Esta idea se basa, concretamente, en la opinión de BORRAJO DACRUZ recogida por DE LA VILLA GIL y SAGARDOY BENGOCHEA (63). En materia de convenios colectivos, recogida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (de la negociación y de los convenios colectivos de trabajo), la propia Exposición de Motivos establece, precisamente, que el citado Título III *"sustituye un régimen de intervencionismo y correlativo bloqueo en las relaciones laborales por un sistema de libertad y consiguiente responsabilidad de los interlocutores..."*. En síntesis, la nueva regulación de la negociación colectiva respondía a los siguientes principios orientadores:

1.- Reconocimiento de la autonomía colectiva de las partes sociales, en virtud de la cual trabajadores y empresarios puedan regular la composición de sus intereses dentro del marco que el ordenamiento jurídico señale, y en función de los intereses generales de la sociedad.

2.- Limitación del intervencionismo del Estado, idea ésta que preside todo el texto legal, como consecuencia lógica del principio antes anunciado, y como garantía de la libertad de acción de las partes en todo el proceso negociador. Como reflejo de la fuerza inspiradora de este principio, baste citar la supresión del trámite de homologación, la desaparición de la posibilidad de suspensión de las negociaciones por la Autoridad laboral y la decisión de sustituir las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales por una regulación convenida por las partes.

**3.- Flexibilización de los presupuestos de legitimación inspirados en los principios de representatividad y equidad. Al primero responde la exigencia de un 10 % de miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal, a los sindicatos, y del mismo porcentaje de empresas a las organizaciones empresariales como legitimación para negociar; al principio de equidad atiende la admisión de coaliciones de sindicatos y de organizaciones empresariales.**

En definitiva, el protagonismo de la Autoridad laboral en materia de convenios colectivos, propio del sistema político y jurídico anterior, dio paso, mediante la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, consiguientemente, a un marco jurídico laboral en el que impera la libre determinación de las partes negociadoras, de las condiciones de trabajo, de la productividad y de la paz laboral, todo ello en consonancia con la incardinación de la negociación colectiva en el ordenamiento jurídico propio de un Estado de Derecho. Ahora bien, si el objeto de esta tesis consiste en un estudio sobre el control de la legalidad de los convenios colectivos y, especialmente, del papel que desempeña la Autoridad laboral en el mismo, cabe preguntarse cuál es el sentido de tal actuación controladora si, como se expone, el intervencionismo de la Administración en materia de convenios colectivos corresponde a una concepción política superada. La respuesta surge de la propia Exposición de Motivos del Estatuto de los Trabajadores al exponer, subliminalmente en letras mayúsculas, lo siguiente: *"En la actual situación laboral la eficacia erga omnes de los convenios puede ayudar a normalizar el proceso de negociación colectiva laboral"*. SAGARDOY BENGOCHEA (64), autor del proyecto ministerial del Estatuto de

los Trabajadores, razona así la inclusión de los convenios colectivos de eficacia general en la meritada ley: *"Otro de los temas importantes es el de la eficacia erga omnes. En aquel momento lo deseaban las organizaciones sindicales y empresariales porque se estaba en nuevas e inciertas andaduras, y tal promoción legal venía bien para el fortalecimiento de las instituciones del mundo laboral. Calvo Ortega y yo mismo -ya tiene unos años suficientes como para no empalidecer lo que es claro- éramos rotundos defensores de la institucionalización de las relaciones laborales. Sindicatos libres, Sindicatos fuertes, Sindicatos representativos.*

*Y por ello, aún cuando nos apartáramos del modelo europeo, apostamos por la eficacia erga omnes, dando así a las organizaciones más representativas un plus legal que les promocionaba claramente.*

*Hoy quizá este tema sea revisable y haya que ir a un modelo sindical y empresarial más asociativo que institucional. El rodaje ha pasado, y hay que ganar el respaldo de la base con resultados concretos, sin perjuicio de que los Sindicatos y organizaciones empresariales tengan el rol institucional que les asigna la Constitución..."*

Es, pues, el carácter de eficacia general o erga omnes que tienen los convenios colectivos como factor singular heredado del sistema previgente, el que, sin duda, facilita el intervencionismo de la Autoridad laboral, al exigirse la tramitación de los convenios colectivos con arreglo al procedimiento contenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de que pueda realizarse el registro y publicación de los convenios colectivos -trámites que han sustituido a

la anterior homologación, pero que también existían en el sistema anterior- y que se requieren para que el convenio colectivo negociado por las partes legitimadas "se extienda" con carácter de norma a todos los implicados, empresarios y trabajadores, encuadrados en el ámbito del propio convenio colectivo. De ahí que lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores adquiera especial relevancia e interés, dado el papel de control que parece concederle a la Autoridad laboral, en desacuerdo con los principios orientadores del ordenamiento jurídico laboral vigente, en el que la actuación de la Administración laboral ha quedado notablemente menguada en favor de la autonomía colectiva de los empresarios y trabajadores.

Al hilo de lo expuesto, debe significarse lo siguiente:

1.- Que la doctrina doctrinaria y la jurisprudencia social, como se señalará, han reconducido el papel de control de la legalidad de los convenios colectivos reservado a la Autoridad laboral, estableciendo otras vías de control más afines con los criterios sustentadores de nuestro ordenamiento.

2.- Que la propia Autoridad laboral suele actuar en coherencia con lo dicho y, consecuentemente, suele ejercer la función de control en los términos que más adelante se indicarán, desde luego, alejados de una política intervencionista incompatible con nuestro marco legal.

3.- Que el carácter "coyuntural" concedido por los legisladores a la naturaleza de eficacia general o erga omnes de que gozan los convenios colectivos (en tanto en cuanto no se consolidase el sistema basado en la autonomía de las partes negociadoras), pone en evidencia, diez años después de promulgado el Estatuto de los



**Trabajadores, que en un futuro más o menos inmediato, deberá plantearse la revisión del sistema contenido en el Título III de esta ley, toda vez que cada vez es más frecuente -aunque no generalizado- el llevar a cabo la negociación colectiva de las condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos extraestatutarios (vinculantes únicamente para los propios negociadores y sus afiliados, pero no para los terceros).**

Esta postura colisiona con la sostenida por los defensores del "sistema español", de la eficacia general o erga omnes, que, junto al razonamiento de que tal sistema es una creación propia, pueden sostener también el carácter utilitarista del mismo en el mundo industrial que aconseja su permanencia, por lo menos, hasta que el nivel de implantación de los Sindicatos no alcance mayores cotas que las actuales. Como dato significativo de esta aseveración pueden destacarse, por ejemplo, los bajos porcentajes necesarios para alcanzar la condición de Sindicato más representativo contenidos en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (10 y 15 %, según se trate de una medición a nivel estatal o de Comunidad Autónoma), así como el nivel requerido para alcanzar la representatividad legitimadora para negociar un convenio colectivo de sector, según establece el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (idénticos tantos por ciento) que en muchos casos deja en manos de unas minorías mayoritarias la fijación de las condiciones de trabajo dentro de un determinado ámbito o sector.

**CASAS BAAMONDE, BAYLOS GRAU y ESCUDERO RODRÍGUEZ (65), sostienen, razonablemente, lo siguiente: "El Título III del ET es el lugar más frecuente por la doctrina y la jurisprudencia -constitucional y ordinaria- española. Goza de un merecido renombre, desde su naci-**

*miento como ley pactada entre UCD y PSOE, y se conocen sobradamente sus características, también peculiares, que prestan al modelo de negociación colectiva estatutaria de eficacia normativa y general sus rasgos personales con respecto al régimen vigente en otros sistemas. El sistema, además, funciona, lo que excusa detenerse sobre la caracterización del mismo.*

*Lo que sucede es que últimamente, y en el contexto de un debate no bien explicitado sobre la legitimidad de la acción sindical, se vienen introduciendo criterios que buscan la debilitación de este paradigma normativo colectivo".*

*Como señala VALDÉS DAL-RÉ (66). "el art. 37.1 deja un muy amplio margen de libertad al legislador ordinario a fin de que, dentro del respeto a las garantías constitucionales, pueda elegir un modelo de negociación colectiva y de convenio, de entre los varios que se le ofrecen. Desde esta perspectiva, la elección del legislador de 1980 es, desde luego, y como más adelante se ha de razonar, legítima y constitucionalmente irreprochable; pero es también, y desde luego, susceptible de reforma y modificación. El paradigma legal de la negociación colectiva no se confunde con el modelo constitucional, secuestrándolo o "petrificándolo"; es un desarrollo de ese modelo, realizado desde unas muy concretas y circunstanciales opciones de política legislativa. Tal es, y no otro, el recto sentido del mandato constitucional y desde el que ha de encararse el estudio del sistema estatutario de negociación colectiva".*

*De realizarse esta revisión, el papel de control de los convenios colectivos reservado a la Autoridad laboral se daría totalmente por acabado, aunque fomentaría la figura jurídica de la extensión de convenios colectivos, hoy prácticamente inutilizada -salvo para cubrir*

posibles vacíos de regulación-, dado que la regulación actual concede un papel intervencionista a la Autoridad laboral, pero en un contexto legal caracterizado por los convenios colectivos de eficacia general o *erga omnes*, frente a los convenios colectivos de eficacia limitada a las partes negociadoras susceptibles de ser extendidos a otros colectivos por la Administración a través, precisamente, del procedimiento de extensión.

En los siguientes Capítulos se abordarán las cuestiones aquí simplemente planteadas.

#### **D) BREVE REFERENCIA AL DERECHO COMPARADO**

En la mayoría de países, por lo menos en los países industrializados con economía de mercado, la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores es el método predominante para la fijación de las condiciones de trabajo y de productividad. Como señala la propia Organización Internacional del Trabajo (67): *"Las organizaciones obreras, reforzadas por políticas gubernamentales cada vez más favorables a la negociación colectiva, asumieron parte de la responsabilidad de hacer funcionar adecuadamente un sistema bipartito de elaboración de normas. Es muy posible que el temor de que se dieran soluciones más radicales a las quejas sobre la explotación de los trabajadores, o bien el desagrado causado por el paternalismo excesivo de la intervención estatal y por la condescendencia de los empleadores hayan contribuido a hacer aceptar la negociación colectiva por el*

**público en general. El hecho es que ha pasado a ser uno de los grandes medios de instaurar la justicia social y un trato equitativo en el empleo". En cuanto al papel del Estado en las relaciones industriales, cabe remitirse al comentario de GONZÁLEZ DE LENA (68), extraído del coloquio sobre negociación colectiva en los países industrializados de economía de mercado -Organización Internacional del Trabajo, noviembre 1987- : "Desde las posiciones sindicales se defendió especialmente la participación estatal para garantizar la pervivencia de las prestaciones del Estado de bienestar, así como para servir de elemento arbitral en el conflicto laboral y vigilante del cumplimiento de las normas, todo ello en una posición equilibrada para evitar la ingerencia respecto de la autonomía colectiva.**

**Respecto de las posturas gubernamentales, la diversidad de posiciones políticas de cada Gobierno representado impidió, naturalmente, la existencia de una línea de argumentos comunes, si bien cabe decir que con carácter general se expresó un criterio negativo respecto de la intervención directa de los gobiernos en la determinación de cuestiones como los niveles salariales, que deben corresponder a los agentes sociales". Dicho esto, hay que añadir, acto seguido, que no existe una regulación global de la negociación colectiva en los citados países industrializados, ni siquiera en los pertenecientes a las Comunidades Europeas, de tal suerte que cada uno de ellos tiene su propia legislación específica. -ANTONIO VALLEBONA, MARTÍNEZ GIRÓN y ORTIZ LALLANA- (69).**

**No obstante, puede sostenerse que el Estado se ha interesado habitualmente, en mayor o menor grado, por los procesos de negociación colectiva protagonizados por empresarios y trabajadores, y que esta intervención de los Poderes públicos en este ámbito, notoriamente**

privado, se evidencia, sobre todo en materia de extensión de convenios colectivos, principalmente desde que el ejercicio regulador de las relaciones de trabajo ha pasado del propio Estado a las esferas privadas. Por ello, normalmente, los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo se celebran para aplicarlos a las partes que los negociaron y suscribieron, entendiéndose por tales partes a todos los afiliados a las organizaciones firmantes de empresarios y trabajadores. Si éstas representan debidamente a la totalidad de los elementos del sector al que se referían las negociaciones, lo que hayan pactado valdrá para ese sector íntegro. El problema puede surgir si, por el contrario, la representatividad del sector o rama de actividad no es perfecta. Por ello, en los distintos países de la Europa occidental también se aceptan y se aplican convenios colectivos de eficacia general, que vinculan a afiliados y a no afiliados a las organizaciones pactantes, en la gran mayoría de los casos por circunstancias de excepción, lo que se consigue, precisamente, a través de un procedimiento reglado que concluye con un acta de extensión del convenio o pacto acordado por la Administración. Según la Organización Internacional del Trabajo (70), resulta que: *"Actualmente, existen leyes en este sentido en varios países, entre otros la República Federal de Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Japón, Países Bajos, Suiza, la provincia canadiense de Quebec y, en cierta medida, Australia e Italia. En cambio, los países escandinavos no han legislado en la materia, probablemente porque las dos partes en las negociaciones representan de manera tan cabal a sus respectivos sectores, que los contratos colectivos obligan a una proporción elevadísima de la fuerza de trabajo y de las empresas de cada rama de actividad"*. Puede decirse, pues, que con la extensión se transforma un convenio o pacto privado de condiciones de trabajo en una especie de ley para una industria o rama de actividad, por obra del Gobierno, pero a petición de cualquiera de las partes. La idea central

del modelo europeo se expone fácilmente: en el convenio o pacto colectivo, propiamente dicho, las formalidades suelen ser mínimas; y es mínima la intervención del Estado por tratarse de un acuerdo de Derecho privado y, como tal, se confía su celebración a la autonomía de las partes interesadas.

Esta postura estatal abstencionista es perfectamente lógica, por cuanto los únicos obligados son, precisamente, las partes pactantes. En el convenio o pacto colectivo -que podemos llamar extraordinaria- sucede todo lo contrario: van a quedar afectados por el mismo terceros, es decir, personas y organizaciones ajenas a la negociación colectiva de tales convenios o pactos. Y ello porque el Estado, velando por el interés general y en presencia de determinados supuestos de excepción, se convierte en garante de los derechos e intereses de esos terceros. El citado procedimiento de extensión varía de un país a otro, y sería vano examinarlos aquí. No obstante, DE LA VILLA GIL y SAGARDOY BENGOCHEA (71) recogen una referencia al modelo europeo de extensión de convenios colectivos, incluyendo una tabla de garantías del indicado procedimiento. Por lo expuesto, se evidencia claramente las diferencias del sistema español y el imperante en la generalidad de los demás países industrializados, si bien se reitera que no existe una regulación unitaria en el ámbito europeo derivada de la normativa comunitaria que armonice las legislaciones en materia de negociación colectiva de los países miembros de la Comunidad Económica Europea, lo que no obsta la peculiaridad del sistema español. Como señala VALDÉS DAL-RE (72): *"La configuración de la extensión como acto administrativo que se limita a declarar la aplicación de la norma pactada a los sujetos no representados por las partes signatarias, resulta de imposible adaptación a la realidad española. La eficacia personal de*

**que gozan los convenios regulados por el ET hace innecesaria toda actuación administrativa de declaración de eficacia ab initio a los convenios tramitados con arreglo a los criterios legalmente fijados". En lo que hace referencia al control de la legalidad de los convenios colectivos en el Derecho comparado, la prioridad que, de una manera general, se da en los países europeos y, principalmente, en los escandinavos, a las partes sociales para la resolución de los conflictos laborales, hace que apenas se encuentren antecedentes de la materia en las legislaciones de aquellos países. -TORRES DULCE RUIZ- (73).**

En España, como seguidamente se explicará, en la actualidad, y ante la legislación imperante sobre convenios colectivos, y, sobre todo, las concretas normas que en esta materia se plasman en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, se abre un campo de acción al control administrativo, menguado, y al control jurisdiccional, amplio, de dichos convenios colectivos.

## **NOTAS**

1. Vid. WINDMULLER, John P., op. "Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados", ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, p. 15 y ss. En relación con España, vid. RODRÍGUEZ PIÑERO Miguel, FERNÁNDEZ DE FRUTOS Rafael, RUESGA BENITO Santos M., MÁRQUEZ SÁNCHEZ Luis Fabián, TRIGO PORTELA Joaquín y JURÁN LÓPEZ Federico, op. "Negociación Colectiva: Presente y Futuro", Fomento/Formación, ed. Gestió 2000, SA, 1989.
2. Vid. ALONSO GARCÍA Manuel, op. "Curso de Derecho del Trabajo", 10a. ed., Ariel, 1987, p. 229: "El origen de los pactos colectivos se encuentra, por ello, en el nacimiento de los sindicatos, a través de los cuales se realizan esos acuerdos, que rompen la estructura individual de la contratación laboral anterior para fijar las condiciones en que esos contratos individuales han de celebrarse". Vid. SIDNEY y BEATRICE WEBB, op. "Historia del sindicalismo, 1866-1920", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones, Colección Clásicos, nº 10, 1990. Vid. E.P. THOMPSON, Op. "La formación de la clase obrera en Inglaterra", ed. Crítica, Grijalbo, 1989.
3. Vid. PARIAS, Louis-Henri, op. "Historia general del Trabajo", T. 3º, "La era de las revoluciones" (1760/1914) por FOHLEN Claude, ed. Grijalbo, 1965, p. 9 y ss.
4. Vid. ABENDROTH Wolfgang, op. "Historia social del movimiento obrero", ed. Estela/Barcelona, 1970, p. 11 y ss. Vid. KEMP Tom, op. "La revolución Industrial en la Europa del siglo XIX", ed. Fontanella, SA, Libros de confrontación, historia 2, 1979, p. 18 y ss. Vid. SIGMANN Jean, op. "1848, Las revoluciones románticas y democráticas de Europa", Historia de los movimientos sociales, ed. Siglo Veintiuno, de España Editores, SA, 1977, p. 21 y 22. Vid. VICENS VIVES J., op. "Coyuntura económica y reformismo burgués", ed. Ariel, 1969, p. 145 y ss.
5. Vid. BORRAJO DACRUZ Efrén, op. "Introducción al Derecho del Trabajo", ed. Tecnos, 1988, p. 263: "En general, y siempre con la salvedad del respeto a las Leyes, pueden regular las distintas materias que afectan a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario, y las asociaciones empresariales. Hay, pues, un principio de gran libertad de contratación en cuanto a las materias a regular".
6. Vid. PALOMEQUE LÓPEZ Carlos, op. "Derecho del Trabajo e Ideología", 3a. ed., Tecnos, 1987. En esta obra el autor completa la



legislación social española desde 1873 a 1923, observándose a su través la formación del Derecho del Trabajo en España. Vid. PALACIO MORENA Juan Ignacio, op. "La institucionalización de la reforma social en España (1883-1924)", la Comisión y el Instituto de Reformas Sociales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988. Vid. ALZAGA VILLAMIL Oscar, op. "Comentarios a las leyes políticas", Constitución española de 1978, T. III, art. 37.1, comentado por ALONSO OLEA Manuel, ed. Revista de Derecho Privado, Editoriales de Derecho Reunidas, p. 807 y ss.

7. Vid. DE LA VILLA GIL Luis Enrique y PALOMEQUE LÓPEZ Carlos, op. "Introducción a la Economía del Trabajo", ed. Debate, Madrid, 1977, p. 347.

8. Vid. DE LA VILLA GIL Luis Enrique y PALOMEQUE LÓPEZ Carlos, op. "Introducción a la Economía del Trabajo", p. 349.

9. Vid. op. cit. "Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo (1919-1984), adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo", Ginebra. OIT, 1985, p. 856.

10. Vid. WINDMULLER John P. op. cit. "Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados", p. 15.

11. El artículo 6 de la Carta Social Europea dispone, textualmente, lo siguiente: *"Derecho de recopilación colectiva.- Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes Contratantes se comprometen: 1/ A favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores; 2/ A promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos; 3/ A fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de los conflictos laborales. Y reconocen: 4/ El derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los Convenios Colectivos en vigor".*

12. Vid. ALONSO OLEA Manuel, op. "Derecho del Trabajo", 10a. ed. rev., Facultad de Derecho Universidad Complutense, 1987, p. 620.

13. Vid. ALONSO GARCÍA Manuel, op. "Curso de Derecho del Trabajo" 10a. ed., ed. Ariel, 1987, p. 229-230.

14. Vid. BORRAJO DACRUZ Efrén, op. "Introducción al Derecho del Trabajo", p. 252. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ Manuel, op. "Manual de

**Derecho del Trabajo**", ed. Ariel, 1990, p. 52. Vid. **MONTOYA MELGAR** Alfredo, op. "Derecho del Trabajo", 8a. ed., ed. Tecnos, 1987, p. 156. Vid. **SAGARDY BENGOCHEA** Juan Antonio, op. "Prontuario de Derecho del Trabajo", ed. Civitas, 1991, p. 106.

15. Vid. **GARCÍA FERNÁNDEZ** Manuel, op. cit. "Manual de Derecho del Trabajo", p. 191.

16. Vid. Enciclopedia Universal Ilustrada Espasa-Calpe, T. 28, segunda parte, p. 1847.

17. Vid. **DE LA CUETARA** J. M., op. "La actividad de la Administración", ed. Tecnos, 1983, p. 216. Vid. **PALOMEQUE LÓPEZ** Carlos, op. "Derecho del Trabajo e Ideología" Introducción, 3a. ed., rev., Tecnos, 1987, p. 15 y ss.

18. Vid., por todos, **GARCÍA FERNÁNDEZ** Manuel, op. "La formación del Derecho del Trabajo", Serie ensayos, Facultad de Derecho Palma de Mallorca, 1984, y **BORRAJO DACRUZ** Efrén, op. cit. "Introducción al Derecho del Trabajo", p. 44 a 101.

19. Vid. **PALOMEQUE LÓPEZ** Carlos, op. "Derecho del Trabajo e Ideología", 3a. ed., ed. Tecnos, 1987.

20. Vid. **ALONSO OLEA** Manuel, op. cit. "Derecho del Trabajo", p. 585 y ss. **GARCÍA FERNÁNDEZ** Manuel, op. cit. "Manual de Derecho del Trabajo", p. 29 y ss. **MONTOYA MELGAR** Alfredo, op. "Derecho del Trabajo", p. 85 y ss. y **DE LA VILLA GIL** Luis Enrique y otros, op. "Instituciones de Derecho del Trabajo", ed. Caura, 1983, p. 37 y ss.

21. Vid. **DE LA VILLA GIL** Luis Enrique, op. "Los grandes pactos, acuerdos y convenios colectivos a partir de la transición democrática", Antología, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, p. 16.

22. Vid. **DE LA VILLA GIL** Luis Enrique, op. cit. "Los grandes pactos...", p. 7-8. Antología: A/ Acuerdos Interconfederales. a/ Limpios: a'/ Entre Confederaciones sindicales. b'/ Entre Confederaciones patronales. b/ Mixtos (entre Confederaciones sindicales y patronales). B/ Acuerdos y convenios colectivos marco: a/ De ámbito nacional e interprofesional. b/ De ámbito nacional y profesional o sectorial. c/ De ámbito regional e interprofesional. C/ Acuerdos entre Gobierno o Administraciones Públicas y Confederaciones y/o empresas: a/ Acuerdos entre Gobierno, Confederaciones sindicales y Confederaciones patronales (Pactos sociales). b/ Acuerdos entre Gobierno, o Administraciones Públicas y Confederaciones sindicales y/o empresas. c/ Acuerdos entre Gobierno, o Administraciones Públicas y Confederaciones patronales y/o empresas. d/ Acuerdos entre Administraciones Públicas (como empleadoras) y sindicatos y/o órganos

de representación del personal. D/ Acuerdos en el ámbito de la empresa: a/ Entre Confederaciones sindicales y la titularidad de la empresa. b/ Entre Confederaciones sindicales, titularidad de la empresa y representantes del personal c/ Entre Confederaciones sindicales, titularidad de la empresa y Administración Pública. d/ Entre Confederaciones sindicales, titularidad de la empresa, Administración Pública y representantes del personal. e/ Entre la titularidad de la empresa y representantes del personal. f/ Entre la titularidad de la empresa, representantes del personal y Administración Pública. g/ Entre representantes del personal y Administración Pública. h/ Entre titularidad de la empresa y Administración Pública. E/ Acuerdos entre organismos (u órganos administrativos). F/ Acuerdos políticos.

23. Vid. WILSON Harold, op. "El contrato social", Revista de Trabajo, núm. 69, 1983, Instituto de Estudios Laborales y de la S.S., p. 100.

24. Vid. ALONSO OLEA Manuel, y CASAS BAAMONDE María Emilia, op. "Derecho del Trabajo", 10a. ed., rev. 1987, Facultad de Derecho Universidad Complutense, p. 687-688.

25. Vid. ROA RICO Luis Fernando, op. "Actuación controladora de la Administración Laboral", Jornadas sobre cuestiones de Enjuiciamiento laboral, Instituto de Estudios Laborales y de la S.S., 1985, p. 399.

26. Vid. "La OIT. Organización y Doctrina", Ediciones y Publicaciones Populares, Madrid, p. 378 y ss.

27. Vid. ROA RICO Luis Fernando, op. "Actuación controladora de la Administración laboral", p. 399 y ss.

28. Vid. CRUZ VILLALON Jesús, y SANTANA GÓMEZ Antonio, op. "Una vía de institucionalización de la concertación social: El Consejo Económico y Social", Relaciones Laborales, núm. 17 (8 spt. 1989), La Ley, p. 8 y ss. Vid. "Els Consells Econòmics i Socials a Europa", jornada celebrada el onze de novembre de 1981, Palau de Congressos, CEE, Bèlgica, França, Països Baixos, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 1982.

29. Vid. FRANCES Enrique, Sección Economía "La Vanguardia", lunes 12 de noviembre 1990, p. 55. El Consejo Económico y Social se creó por Ley 21/1991, de 17 de junio (BOE 18.6.91). Virto el contenido de la indicada ley, se reitera lo expuesto en el cuerpo de esta tesis. El art. 7, relativo a las funciones del CES, establece lo siguiente:

*"Artículo séptimo.- Funciones*

*1. Son funciones del Consejo:*

*1.1. Emitir dictamen con carácter preceptivo sobre:*

**a) Anteproyectos de Leyes del Estado y Proyectos de Reales Decretos Legislativos que regulen materias socioeconómicas y laborales y Proyectos de Reales Decretos que se considere por el Gobierno que tienen una especial trascendencia en la regulación de las indicadas materias. Se exceptúa expresamente de esta consulta el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.**

**b) Anteproyectos de Ley o Proyectos de disposiciones administrativas que afecten a la organización, competencias o funcionamiento del Consejo.**

**c) Separación del Presidente y del Secretario General del Consejo.**

**d) Cualquier otro asunto que, por precepto expreso de una Ley, haya que consultar al Consejo.**

**1.2. Emitir dictamen en los asuntos que, con carácter facultativo, se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.**

**1.3. Elaborar, a solicitud del Gobierno o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes que, en el marco de los intereses económicos y sociales que son propios de los interlocutores sociales, se relacionen con las siguientes materias:**

**Economía; Fiscalidad; Relaciones Laborales; Empleo y Seguridad Social; Asuntos Sociales; Agricultura y Pesca; Educación y Cultura; Salud y Consumo; Medio Ambiente; Transporte y Comunicaciones; Industria y Energía; Vivienda; Desarrollo Regional; Mercado Único Europeo y Cooperación para el Desarrollo.**

**1.4. Regular el régimen de organización y funcionamiento internos del Consejo de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.**

**1.5. Elaborar y elevar anualmente al Gobierno, dentro de los cinco primeros meses de cada año, una Memoria en la que se exponga sus consideraciones sobre la situación socioeconómica y laboral de la nación.**

**2. El Consejo, a través de su Presidente, podrá solicitar información complementaria sobre los asuntos que con carácter preceptivo o facultativo se sometan a consulta, siempre que dicha información sea necesaria para la emisión de su dictamen.**

**3. a) El Gobierno deberá emitir su dictamen en el plazo que se fije por el Gobierno o los Ministros, en su caso, en la orden de remisión del expediente o en la solicitud de consulta.**

**b) El plazo para la emisión del dictamen no será inferior a 15 días, salvo que el Gobierno haga constar la urgencia del mismo, en cuyo caso el plazo no podrá ser inferior a 10 días.**

**c) Transcurrido el correspondiente plazo sin que haya emitido el dictamen, éste se entenderá evacuado”.**

30. Vid. BORRAJO DACRUZ Efrón, op. "Introducción al Derecho del Trabajo", 5a. ed., Tecnos, 1988, p. 257; GARCÍA FERNÁNDEZ Manuel, "Manual de Derecho del Trabajo", Ariel Derecho, 1990, p. 22 y ss; ALONSO GARCÍA Manuel, "Curso de Derecho del Trabajo", Ariel Derecho, 1987, p. 228 y ss; ALONSO OLEA Manuel "Derecho del Trabajo", Fac. D<sup>o</sup> Complutense Univ. Madrid, 1987, p. 622 y ss.

31. Vid. PÉREZ BOTIJA Eugenio, op. "Curso de Derecho del Trabajo", Tecnos, 1950, Madrid.

32. Vid. PICO LÓPEZ José R., op. "Estudios sobre ordenación del salario", Dep. D<sup>o</sup> del Trabajo, Univ. Valencia, p. 58.

33. Vid. HERNAINZ MÁRQUEZ Miguel, op. "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo", Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972, p. 119 y ss.

34. Vid. ALONSO GARCÍA Manuel, op. "Curso de Derecho del Trabajo", 3a. ed., Ariel, p. 241 y ss. Vid. PALOMEQUE LÓPEZ Carlos, op. "Derecho Sindical Español", 2a. ed., Tecnos, 1988, p. 286 a 291.

35. Vid. PÉREZ LLINAS María Isabel, y otros, op. "Quince lecciones sobre convenios colectivos", Fac. D<sup>o</sup> Univ. Complutense, Madrid, 1976, p. 225 y ss.

36. Vid. ALONSO OLEA Manuel, "Derecho del Trabajo", 3a. ed., rev., Fac. D<sup>o</sup> Univ. Complutense, Madrid, 1974, p. 392 y ss.

37. Vid. ROA RICO Luis Fernando, op. cit. "Actuación controladora de la Administración laboral", p. 401.

38. Vid. PÉREZ LLINAS María Isabel, op. cit. "Quince lecciones sobre convenios colectivos", p. 226.

39. Vid. CAMPOS ALONSO Miguel Ángel, Op. "Validez de los convenios colectivos de trabajo", en Comentarios a las Leyes laborales, Estatuto de los Trabajadores, Dtor. BORRAJO DACRUZ Efrón, T. XII, vol. 2<sup>o</sup>, Madrid, 1985, p. 143.

40. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ Manuel, "Manual de Derecho del Trabajo", Ariel Derecho, 1990, p. 180-181.
41. Vid. DE LA VILLA GIL Luis Enrique y PALOMEQUE LÓPEZ Carlos, op. cit. "Introducción a la Economía del Trabajo", p. 347.
42. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ Manuel, op. cit. "Manual de Derecho del Trabajo", p. 181.
43. Vid. RODRÍGUEZ PIÑERO Miguel, op. "El valor casi legal de los convenios colectivos", Relaciones Laborales, La Ley, T. 1987-I, p. 34.
44. Vid. DURÁN LÓPEZ F., op. "El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva", Relaciones Laborales, La Ley, núm. 15-16, 1990, p. 20-21.
45. Vid. RODRÍGUEZ SAÑUDO Fermín, op. "La negociación colectiva en la Constitución de 1978", p. 339. Vid. MARTÍN VALVERDE Antonio, op. "Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) en la Ley 32/1984, de reforma del Estatuto de los Trabajadores" en la obra coordinada por RODRÍGUEZ PIÑERO Miguel, op. "Comentarios a la nueva legislación laboral", ed. Tecnos, 1985, p. 17 y ss.
46. Vid. BORRAJO DACRUZ Efrén, citado por DE LA VILLA GIL Luis Enrique, y SAGARDOY BENGOCHEA J.A., en "El Derecho del Trabajo en España", Monografías Socio-Laborales-Instituto de Estudios Sociales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1981, p. 505.
47. Vid. ALONSO GARCÍA Manuel, op. "Los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores", I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Málaga, 1981, p. 37.
48. Vid. GÁLVEZ Javier, op. "Comentarios a la Constitución", Civitas, 1980, p. 456.
49. Vid. ALONSO OLEA Manuel, y CASAS BAAMONDE María Emilia, op. "Derecho del Trabajo 2", 10a. ed., rev., Fac. D<sup>a</sup> Univ. Complutense, Madrid, 1987, p. 588.
50. Vid. SALA FRANCO Tomás y otros, op. "Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos", Civitas, 1982, p. 190.
51. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ Manuel, op. "Manual de Derecho del Trabajo", Ariel Derecho, 1990, p. 34.

52. Vid. DE LA VILLA GIL Luis Enrique, Prólogo, op. "La estrategia de las negociaciones colectivas" de CARRIER Denis, Biblioteca Tecnos de Estudios Jurídicos, p. 35.
53. Vid. ALONSO OLEA Manuel, op. "El Estatuto de los Trabajadores", Texto y comentario breve, Civitas, 1980, p. 255.
54. Vid. ALONSO OLEA Manuel, op. "Comentarios a las leyes políticas", dirigidos por ALZAGA VILLAMIL Oscar, "Constitución española de 1978", T. III, art. 37.1, p. 607.
55. Vid. OJEDA AVILÉS A., op. "Derecho Sindical", Tecnos, 1980, p. 380.
56. Vid. ALONSO GARCÍA Manuel, op. "Curso de Derecho del Trabajo", Ariel, 1982, p. 197.
57. Vid. CAMPS RUIZ L., op. "Lecciones de Derecho del Trabajo" (actualizadas al 1 de agosto de 1987), dirigidas por SALA FRANCO Tomás, ed. Tirant lo Blanc/Derecho, Valencia, 1987, p. 194-195.
58. Vid. CAMPS RUIZ L., op. cit. "Lecciones de Derecho del Trabajo", p. 198.
59. Vid. ALONSO OLEA Manuel, y CASAS BAAMONDE María Emilia, op. cit. "Derecho del Trabajo", p. 688.
60. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ Manuel, op. cit. "Manual de Derecho del Trabajo", p. 192-193.
61. Vid. GARCÍA MURCIA Joaquín y otros, op. "Derecho del Trabajo", ed. Tecnos, 1991, p. 284-285. Vid. VALDÉS DAL-RÉ Fdo., op. "Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios", ACARL, Madrid, 1988. Vid. PALOMEQUE LÓPEZ Carlos, op. "Derecho Sindical Español", 2a. ed., Tecnos, 1988, p. 305.
62. Vid. MULAS GARCÍA Alejandro, op. "Legislación Laboral y de Empleo", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 395.
63. Vid. BORRAJO DACRUZ Efrén, citado por DE LA VILLA GIL Luis Enrique, y SAGARDOY BENGOCHEA J.A., en op. cit. "El Derecho del Trabajo en España", p. 505.
64. Vid. SAGARDOY BENGOCHEA J.A., op. "Intrahistoria de un Proyecto de Ley, El Estatuto de los Trabajadores", Relaciones Laborales, La Ley, núm. 6-7, 1990, p. 19. Vid. sobre la génesis política del Estatuto de los Trabajadores y la CEOE, DÍAZ-VARELA Mar y GUINDAL Mariano, op. "A la sombra del poder", ed. Tibidabo, 1990, p. 185 y ss.

65. Vid. CASAS BAAMONDE María Emilia, BAYLOS GRAU J. y ESCUDERO RODRÍGUEZ R., op. "El Estatuto de los Trabajadores, Diez años después: pervivencias, insuficiencias, desviaciones y reformas", *Relaciones Laborales, La Ley*, núm. 6-7, 1990, p. 61. Vid. en sentido crítico, DURÁN LÓPEZ F., op. "El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva", *Relaciones Laborales, La Ley*, núm. 15-16, 1990, p. 20-21. Vid. RODRÍGUEZ PIÑERO Miguel, op. "El valor cuasi legal de los convenios colectivos", *La Ley*, T. 1987-I, p. 34.

66. Vid. VALDÉS DAL-RE Fernando, op. "El paradigma legal en la negociación colectiva", *Relaciones Laborales, La Ley*, núm. 6-7, 1990, p. 114.

67. Vid. OIT, op. "La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado", *Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra*, 1974, p. 14.

68. Vid. GONZÁLEZ DE LENA Francisco, op. "Coloquio sobre negociación colectiva en los países industrializados de economía de mercado", OIT, nov. 1987, p. 81.

69. Vid. VALLEBONA Antonio, op. "Il contratto collettivo di lavoro nei paesi della Comunità Europea", *Universidad degli studi di Roma, Pubblicazioni degli Istituti Giuridici della Facoltà di Economia e Commercio, Maggioli Editori, Rimini*. Vid. MARTÍNEZ GIRÓN Jesús, y ORTIZ LALLANA María del Carmen, novena y décima ponencias sobre la negociación colectiva de trabajo en Inglaterra y en Estados Unidos / Alemania Federal y Francia, respectivamente, *Curso sobre la negociación colectiva en España y experiencias europeas, IV Seminario de Estudios Socioempresariales Europeos, CEOE, Jaca, sept. 1990*.

70. Vid. OIT, op. cit. "La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado", p. 155.

71. Vid. DE LA VILLA GIL Luis Enrique y SAGARDOY BENGOCHEA J.A., op. "El Derecho del Trabajo en España", *Monografías Socio-Laborales, Instituto de Estudios Sociales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 1981, Epígrafe 18, "La obligatoriedad general o limitada de los convenios colectivos de trabajo", p. 521.

72. Vid. VALDÉS DAL-RE Fernando, op. "La adhesión y la extensión de los convenios colectivos", *Revista Española de Derecho del Trabajo, Civitas*, núm. 36, oct./dic. 1988, p. 521.



73. Vid. TORRES-DULCE RUIZ Eduardo, op. "El control jurisdiccional de los convenios colectivos", Documentación Laboral, ACARL, núm. 10, oct./dic. 1983, p. 35-37. El autor comenta el control judicial en Alemania Federal, Francia, Dinamarca, Noruega, Italia y Gran Bretaña. En estos países no existe, según expone el control judicial tal y como ha sido concebido dentro de la actual legislación española. Así, por ejemplo, este autor, en Alemania Federal, los Tribunales de Trabajo se limitan a la resolución de las controversias que surjan o se deriven de los propios convenios, en los que su eficacia nace de la Administración, pues para dotarle de carácter general es preciso e indispensable la actividad de ésta. No existen, pues, según se deduce de lo expuesto, el control judicial tal y como ha sido concebido dentro de la actual legislación española. En Francia, llega a entender única y exclusivamente del aspecto Interpretativo y en la ejecución de convenios colectivos, sin que en ningún momento puedan los órganos encargados de la jurisdicción laboral pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de los mismos. En Italia no se encuentra precepto alguno en el que se pueda hablar de control judicial en el aspecto a que el tema se refiere, ya que, incluso todo lo relativo a convenios laborales está o se encuentra pendiente de ulterior desarrollo. En Gran Bretaña, la existencia de los "Tribunales Industriales" hace innecesario cualquier examen de sus normas reguladoras, que no tienen relación alguna con la material. Vid. CAMERLYNCK, GH - LYON-CAEN G., op. "Derecho del Trabajo", Biblioteca Jurídica Agullar, 1974, p. 448.