

UNIVERSIDAD DE GRANADA
FACULTAD DE DERECHO
Departamento de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social



TESIS DOCTORAL

LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
COLECTIVOS LABORALES: ESPECIAL
REFERENCIA A LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS

M^a Isabel Granados Romera

Granada, 2007

Tesis presentada por la Lda. M^a Isabel Granados Romera para la obtención del grado de Doctora, y realizada bajo la dirección del Dr. D. José Vida Soria, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

Granada, 1 de diciembre de 2007.

**A Manolo y a mis padres, sin su ayuda
constante y apoyo incondicional este
trabajo nunca hubiese visto la luz.**

SUMARIO

LISTADO DE ABREVIATURAS	XV
--------------------------------------	----

PARTE I. LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

1. Cuestiones preliminares	3
1.1 Delimitación del tema objeto de tratamiento	3
1.2 La clasificación funcional de los conflictos y su validez universal	3
2. Aproximación sistemática a la ordenación jurídica de los sistemas de solución de conflictos laborales	10
2.1 Procedimientos de solución extrajudicial creados por la negociación colectiva: la solución autónoma de conflictos	14
2.2 Procedimientos de solución extrajudicial de origen Estatal	16
2.2.1 Procedimientos extrajudiciales de origen Estatal y de solución autónoma	17
2.2.2 Procedimientos de solución extrajudicial de origen estatal y solución heterónoma	21
3. Los presupuestos de la solución autónoma de conflictos colectivos	25

PARTE II. LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS: PRECEDENTES HISTÓRICOS

CAPÍTULO I. PERÍODO ANTERIOR A LA CONSTITUCIÓN DE 1978

1. Fórmulas embrionarias de los sistemas autónomos de solución de conflictos colectivos	31
1.1. Las comisiones mixtas para la resolución de las «disidencias fabriles»	31
1.2. La Ley de Conciliación y Arbitraje de 1908: el primer sistema de solución autónoma	37
1.3 La exteriorización del conflicto colectivo en la Ley de Huelgas y Coligaciones de 1909	41
2. Los Comités Paritarios en la Organización Corporativa Nacional:	

el control administrativo del conflicto colectivo	44
3. La solución autónoma de conflictos colectivos en la II República: profusas restricciones y excesivo intervencionismo	48
4. El tratamiento jurídico-laboral del conflicto colectivo en la Dictadura Franquista	56
4.1 El período autárquico (1936-1958): la sustitución del Derecho Colectivo del Trabajo	56
4.2 Segundo período (1958-1967): Inmutabilidad tras apariencia de cambio	69
4.2.1 La autonomía colectiva, una realidad formalista en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958	69
4.2.2 Incipiente regulación jurídico-laboral del conflicto colectivo: entre la excepcionalidad y el ilícito	74
4.3 Tercer período (1967-1975): el continuismo reformista	80
4.3.1 La revisión de las bases constitucionales desde la fidelidad al Régimen: un difícil equilibrio	80
4.3.2 Profusión legislativa en el Derecho Laboral Colectivo, no obstante inmovilismo político	83
5. El último eslabón del intervencionismo: el Decreto-Ley 17/1977	88

CAPÍTULO II. LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN DE 1978

1. El conflicto colectivo: una institución jurídico-laboral.....	93
2. La regulación estatal de los medios autónomos de solución de conflictos	96
2.1 El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación	96
2.2 El Título IV del proyecto de Estatuto de los Trabajadores de 1979 ...	106
2.3 El Estatuto de los Trabajadores de 1980 y su postura respecto a la solución autónoma de conflictos colectivos	112
2.4 El procedimiento de conflicto colectivo del Decreto 17/1977 y su «adaptación» al Texto Constitucional	119
2.5 La solución autónoma de conflictos colectivos en el Proyecto de Ley de Huelga de 1992	122
2.6 Conclusión	128
3. La solución autónoma de conflictos colectivos en la concertación social..	128

3.1 Principales rasgos de la concertación social en nuestro país	129
3.2 Los proyectos en la concertación social	133
3.2.1 El Acuerdo Básico Interconfederal de 1979	133
3.2.2 El Acuerdo Marco Interconfederal de 1980	134
3.2.3 El Acuerdo Interconfederal de 1983	136
3.2.4 El Acuerdo Económico y Social de 1984	138
3.2.5 Conclusión	144

PARTE III. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS

CAPÍTULO I. LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y LA CONSTITUCIÓN DE 1978

1. Introducción	151
2. Análisis jurídico del artículo 37.2 de la Constitución: la delimitación del contenido esencial	152
2.1 El derecho al planteamiento de conflictos colectivos y el derecho a su solución: una perspectiva política-jurídica	152
2.1.1 La génesis del artículo 37.2 de la Constitución	152
2.1.2 La interpretación del artículo 37.2 de la Constitución	160
2.2 El ámbito objetivo del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo	169
2.2.1 La creación de sistemas autónomos de solución de conflictos colectivos: contenido esencial del derecho de negociación colectiva y del derecho de libertad sindical	170
2.2.2 La solución autónoma de conflictos colectivos sobre derechos: ¿Contenido del derecho a la adopción de medidas de conflicto?	175
A) <i>El convenio colectivo y la regulación de los derechos fundamentales</i>	175
B) <i>La tutela judicial efectiva versus derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo</i>	184
a) <i>La interpretación normativa con carácter vinculante: contenido esencial del derecho</i>	

<i>a la tutela judicial</i>	184
<i>b) Las especialidades de la titularidad del derecho a la tutela judicial efectiva en el Ordenamiento Jurídico-Laboral</i>	189
<i>c) El derecho a la tutela judicial efectiva: límite implícito del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo</i>	190

CAPÍTULO II. LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y LA INDEMNIDAD DEL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

1. El impulso legislativo a los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos: una cuestión conexa, un régimen jurídico fragmentario	195
2. Los procedimientos de mediación y arbitraje: el elemento de la voluntariedad y sus límites	199
2.1 El arbitraje regulado en norma convencional y la indemnidad del derecho a la tutela judicial	203
2.2 Tutela judicial y arbitraje colectivo en el Derecho comparado	212
2.2.1 La situación en Italia	212
A) <i>La eficacia del convenio colectivo</i>	212
B) <i>La solución de controversias colectivas jurídicas...</i>	216
a) <i>La ausencia del proceso de conflicto colectivo.....</i>	216
b) <i>La primacía de los derechos individuales</i>	220
c) <i>El arbitraje colectivo una opción difícilmente viable</i>	222
2.2.2 Otros casos en Europa	223
A) <i>La situación en Francia</i>	223
B) <i>La situación en Alemania</i>	228
3. Los procedimientos de conciliación y mediación y la indemnidad del derecho a la tutela judicial efectiva	231

CAPÍTULO III. VIABILIDAD CONSTITUCIONAL DE LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS SOBRE DERECHOS

1. La regulación estatal sobre la solución autónoma de conflictos sobre derechos	233
2. La constitucionalidad de la solución autónoma de conflictos colectivos sobre interpretación de normas estatales	236
2.1 La eficacia jurídica de acuerdos y laudos: factor determinante en la solución de conflictos sobre derechos	236
2.2 Las limitaciones de la autonomía colectiva en la solución de conflictos interpretativos sobre normas estatales	239
2.2.1 Naturaleza jurídica de los instrumentos negociales fruto del art. 37.1 CE	239
2.2.2 Las relaciones entre norma estatal y norma convencional: los ámbitos vedados a la autonomía colectiva	245
2.2.3 Facultades de actuación de la autonomía colectiva, en los conflictos sobre normas mínimas y dispositivas: el desplazamiento de la controversia jurídica por la composición de un conflicto de intereses	252
2.2.4 Posibles inconvenientes técnicos para la solución del conflicto de intereses que desplaza a la controversia jurídica	255
A) La dependencia del sistema judicial	255
B) El principio de irretroactividad de las normas y su aplicación en el ámbito laboral	256
C) Iniciación simultánea de un proceso de conflicto colectivo	261
3. La solución autónoma de los conflictos colectivos sobre normas convencionales	262
3.1 Negociación del convenio colectivo “ante tempus” de mutuo acuerdo: una opción jurídicamente viable	262
3.2 La solución autónoma de conflictos colectivos derivados de normas convencionales	272
3.2.1 Identidad de sujetos: la solución por la comisión negociadora del convenio sobre el que se	

plantea el conflicto	272
A) La renegociación del convenio ante conflictos sobre derechos: ¿un nuevo modelo de negociación colectiva?	273
B) La constitucionalidad del nuevo modelo de negociación colectiva	277
a) <i>El modelo dinámico de negociación: la nueva dimensión funcional de la autonomía colectiva</i>	277
b) <i>El modelo dinámico de negociación y las posibles interferencias con otros principios y derechos constitucionales</i>	286
3.2.2 La heterogeneidad de sujetos: la falta de identidad entre el ámbito del conflicto y el ámbito del convenio	288
A) El problema de la delimitación del ámbito del conflicto: dificultades técnicas y consecuencias jurídicas	288
B) La solución autónoma de conflictos de ámbito inferior a la norma convencional: su viabilidad jurídica	292

CAPÍTULO IV. LA COMISIÓN PARITARIA COMO INSTANCIA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

1. El ámbito efectivo de actuación de la institución paritaria.....	299
2. Facultades y límites de la Comisión Paritaria en la solución de conflictos colectivos sobre derechos	302
2.1 El trámite ante la Comisión Paritaria y la indemnidad del derecho a la tutela judicial efectiva	304
2.1.1 Tendencias doctrinales y corrientes jurisprudenciales diversas	304
2.1.2 Naturaleza jurídica del dictamen de la Comisión Paritaria	312
A) <i>¿Norma o interpretación vinculante?</i>	312
B) El dictamen de la comisión paritaria: criterio interpretativo esencial	319
2.2 El papel de los interlocutores sociales	

en el fomento de la operatividad de la comisión paritaria	324
2.3 Comisión paritaria y procedimiento arbitral:	
compatibilidades e interferencias	331
3. Competencias y legitimidad de actuación de la comisión	
paritaria en los conflictos de intereses	337
3.1 El descuelgue salarial como caso específico de	
conflicto de reglamentación	343
3.2 El descuelgue salarial en la negociación colectiva	349

CAPÍTULO V. LOS INSTRUMENTOS REGULADORES DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS

1. El principio de libertad de contratación y la opción del	
Legislador de 1994	355
2. La ordenación general de los sistemas de solución autónoma	
de conflictos colectivos: competencia exclusiva de los acuerdos	
marco y acuerdos sobre materias concretas	361
2.1 La posibilidad de concurrencia entre instrumentos	
reguladores	368
2.2 Las ventajas del descuelgue en la regulación	
de procedimientos autónomos de solución de	
conflictos colectivos	372

CAPÍTULO VI. LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DISEÑADOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: RÉGIMEN JURÍDICO

1. Naturaleza y eficacia jurídicas	375
2. Ámbitos de aplicación	379
2.1 Territorial	379
2.2 Ámbito objetivo	381
2.2.1 Conflictos individuales y plurales	381
2.2.2 Conflictos colectivos	383
2.3 Ámbito personal	386
2.4 Ámbito temporal	388

3. Los procedimientos de solución establecidos en los Acuerdos sobre solución de conflictos	388
3.1 Los procedimientos de conciliación y mediación	390
3.1.1 Procedimientos especiales de mediación	394
3.2 Procedimiento de arbitraje	395
4. La efectividad de los sistemas autónomos de solución de conflictos colectivos	398
IV. CONCLUSIONES	401
V. BIBLIOGRAFÍA	411

ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS

A.L.:	Revista Actualidad Laboral
AR.:	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi
AS:	Aranzadi Social
ASACL:	Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León.
ASEC:	Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.
ASECLA:	Acuerdo Interprofesional sobre solución de conflictos laborales de Aragón.
ASECMUR:	Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia.
ASEC-CLM:	Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha.
ASEC-EX:	Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura.
A.I.S.E.C.L.A.:	Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Asturias.
BOCG:	Boletín Oficial de las Cortes Generales
BOE:	Boletín Oficial del Estado
CC:	Convenio Colectivo
CE:	Constitución Española
CES:	Consejo Económico y Social
CEE:	Comunidad Económica Europea
CGPJ:	Consejo General del Poder Judicial
CPS:	Revista Cuadernos de Política Social
DCC:	Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo.
Dcc`70:	Decreto de 22 de mayo de 1970, núm. 1376 sobre conflictos colectivos de trabajo.
D.L.:	Revista Documentación Laboral
DLRI:	Revista Giornale di Diritto del Lavoro e di relazioni industriali.
D.L.:	Revista Documentación Laboral
Dir Lav:	Revista Il diritto del Lavoro
EDERSA:	Editoriales de Derecho Reunidas
ET:	Estatuto de los Trabajadores
IELSS:	Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social
IMAC:	Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación
LCCS:	Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958
LCC`73:	Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973.
LGSS:	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LMRPF:	Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas de la Reforma de la Función Pública
LPL:	Ley de Procedimiento Laboral
MTSS/MTAS:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social/ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
OIT:	Organización Internacional del Trabajo

P/PP:	Página/páginas
PRECO:	Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales.
QDLRI:	Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali
RD:	Real Decreto
RDL:	Real Decreto Ley
R.D.S.:	Revista de Derecho Social.
REDT:	Revista Española de Derecho del Trabajo
RIDL:	Revista Italiana di Diritto del Lavoro
RIT:	Revista Internacional de Trabajo
RJ:	Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia
R.L.:	Revista Relaciones Laborales
RPS:	Revista de Política Social (Centro de Estudios Constitucionales)
RSS:	Revista de Seguridad Social
RT:	Revista de Trabajo
RTSS:	Revista de Trabajo y Seguridad Social
Rev Treb:	Revista de Treball
Riv Giur Lav:	Revista Giuridica del Lavoro
SERCLA:	Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía
ss.:	Siguientes
STC:	Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT:	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STS:	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ:	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STJCE:	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TAMIB:	Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del «Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears»
TC:	Tribunal Constitucional
TL:	Revista Temas Laborales
TS:	Tribunal Supremo
T. S.:	Revista Tribuna Social
U.E.:	Unión Europea
VV.AA.:	Varios Autores

PARTE I. LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

1. Cuestiones preliminares

1.1 Delimitación del tema objeto de tratamiento

El presente trabajo de investigación tiene por objeto el planteamiento dogmático, y el estudio de los sistemas de solución de conflictos colectivos laborales; centrándose especialmente en el análisis crítico de los sistemas normativos de carácter extrajudicial denominados “de solución autónoma”, de aquellos conflictos.

De los distintos procedimientos de solución de conflictos existentes se ha considerado oportuno centrar la atención sobre los sistemas de solución autónoma, pues dado el tremendo desarrollo que han experimentado en los últimos veinte años, es necesario abordar el deslinde de los problemas técnicos que sin duda su puesta en funcionamiento ha generado, y poder así articular propuestas de solución. Igualmente se hace imprescindible para el jurista analizar la dimensión que corresponde a los sistemas autónomos en la solución de conflictos laborales. Ciertamente nuestro estudio trata exclusivamente los conflictos colectivos, y ello principalmente por dos razones, por un lado porque es en ese ámbito donde los sistemas autónomos han tenido más incidencia, y en segundo lugar porque la problemática que generan es mucho mayor.

Sin embargo, la realización de dicha tarea requiere dejar sentadas desde un primer momento ciertas premisas, que evitan la generación de ulteriores confusiones de carácter técnico.

1.2 La clasificación funcional de los conflictos y su validez universal

En primer lugar se ha de partir de la idea de que el Derecho, a fin de cuentas, es un sistema para la solución de conflictos¹, teorías de filósofos de la talla de Thomas

¹ El filósofo y jurista Gustav RADBRUCH proporciona la siguiente definición sobre el concepto de derecho: “conjunto de las ordenaciones generales para la vida humana en común” (vid. *Filosofía del Derecho*, Granada, Comares, 1999, p. 43).

Hobbes², John Locke³ o Jean Jacques Rousseau⁴ sobre las formas de Estado y de Gobierno, a pesar de partir de puntos de vista distintos y de alcanzar conclusiones

El prof. ELÍAS DÍAZ, se pronuncia en el siguiente sentido respecto al concepto de Derecho: “En su caracterización más genérica y todavía hoy más generalizada, [...], puede hablarse del Derecho como sistema de normas reguladoras de algunos comportamientos humanos en una determinada sociedad”. Y añade “el Derecho se muestra, por de pronto, como una técnica de organización social: una técnica normativa que contribuye a la implantación de un determinado orden, a la realización de un determinado modelo de organización en una sociedad”. (Vid. *Sociología y Filosofía del Derecho*, 2ª ed., Madrid, Taurus, 1980, p. 11).

En este aspecto DÍEZ-PICAZO, L., se manifiesta en el siguiente sentido: “El Derecho es fundamentalmente un conjunto de experiencias vividas, que en la mayor parte de los casos son experiencias existenciales de decisiones o de series de decisiones sobre concretos conflictos de intereses”. “La existencia de conflictos dentro de la marcha de un grupo social, aunque beneficiosa en la medida en que lo dinamiza, comporta una serie de situaciones de tensión, que trastornan o pueden trastornar el normal desarrollo de la convivencia. Hay, pues, una cierta exigencia social de solución o, por lo menos, de ordenación de los conflictos” (vid. *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho*, 3ª ed., Barcelona, Ariel, 1993, pp. 8 y 12).

TARELLO, considera que con el término «diritto» se designa “el conjunto de reglas que disciplinan, en cada sociedad individualizada, a) la represión de los comportamientos considerados socialmente peligrosos (y de carácter no físicamente necesitado y no patológico); b) la asignación a individuos y a colectividades de bienes y de servicios; c) la institución y la asignación de los poderes públicos” (vid. *Cultura jurídica y Política del Derecho*, Granada, Comares, 2002, p. 166).

² Para Hobbes, el hombre, según su condición natural, es un ser malvado, inteligente e insociable, y el «estado de naturaleza», una guerra de todos contra todos, por ello el autor se pronuncia en este sentido: “El único modo de erigir un poder común que pueda defenderlos [a los hombres] de la invasión de extraños y de las injurias entre ellos mismos, dándoles seguridad que les permita alimentarse con el fruto de su trabajo y con los productos de la tierra y llevar así una vida satisfecha, es el de conferir todo su poder y toda su fuerza individuales a un solo hombre o a una asamblea de hombres que, mediante una pluralidad de votos, puedan reducir las voluntades de los súbditos a una sola voluntad [...]. Una vez hecho esto, una multitud así unida en una persona es lo que llamamos ESTADO, [...]. De este modo se genera ese gran LEVIATÁN, o mejor, para hablar con mayor reverencia, ese *dios mortal* a quién debemos, bajo el *Dios inmortal*, nuestra paz y seguridad [...]. Esta persona del Estado está encarnada en lo que se llama el SOBERANO”.

Algunos capítulos después, una vez ha acabado de explicar el proceso de creación del Estado, HOBBS centra su atención sobre las normas haciendo las siguientes consideraciones: “La LEY CIVIL es, para cada súbdito, aquella serie de reglas que el Estado le ha mandado de palabra, o por escrito, o con otros signos suficientes de la voluntad, para que las utilice a la hora de distinguir lo que está bien y lo que no está bien [...]. En todos los Estados, el legislador es únicamente el soberano, ya sea éste un hombre, como ocurre en una monarquía, o una asamblea de hombres, como es el caso en una democracia, o en una aristocracia...”. (vid. HOBBS, T., *Leviatán*, Reimp., 1ªed., trad. por C. Mellizo, Madrid, Alianza Universidad 1993, pp. 144-145 y 216 respectivamente).

igualmente diferentes, tienen en común la necesidad de crear un conjunto de normas que permita la convivencia pacífica de los humanos.

El Derecho del Trabajo como cualquier sector del Ordenamiento también posee aquél atributo, es decir, viene a institucionalizar toda una serie de criterios de decisión de conflictos⁵.

Los conflictos desde una perspectiva técnico-jurídica y atendiendo a un punto de vista funcional se han de clasificar en individuales y colectivos por un lado, y conflictos sobre intereses y sobre derechos por otro⁶. Cualquier conflicto –y no sólo los de carácter

³ Por el contrario, Locke considera que el hombre en su estado natural vive en total libertad y disfruta de una situación de igualdad, según la cuál nadie tiene más que otro, estado en el que la benevolencia y la sociabilidad priman sobre los instintos agresivos y egoístas. No obstante, en el estado de naturaleza el hombre se ve expuesto a ser atropellado por otros hombres que no observan los mandatos de la equidad y la justicia de la Ley natural, precisamente para alcanzar una vida más cómoda, segura y pacífica, los hombres prestan su consentimiento y crean una comunidad, un Estado. Elemento esencial de dicho Estado será “una ley establecida, aceptada, conocida y firme que sirva por común consenso de norma de lo justo y de lo injusto, y de medida común para pueda resolverse por ella todas las disputas que surjan entre los hombres” (vid. LOCKE, J., *Ensayo sobre el gobierno civil*, Trad. por A. Lázaro Ros, Madrid, Aguilar, 1990, pp. 7, 120, 155-157).

⁴ Para Rousseau el hombre presocial se caracteriza por el amor a sí mismo y por gozar de libertad. “Renunciar a su libertad es renunciar a la cualidad de hombre, a los derechos de la humanidad, incluso a sus deberes” (vid. ROUSSEAU, J.J., *El contrato social*, Trad. por E. López Castellón, Madrid, Edimat, 2007, p. 63).

El autor ginebrino considera que la única forma de poder conservar las condiciones del «estado de naturaleza», es que el hombre una sus fuerzas y las haga actuar conjuntamente, es decir el hombre se asocia para defenderse y protegerse, y evitar así la dominación o que alguien le imponga algo por la fuerza, éste es el llamado «pacto social» o «contrato social». Y es que “dado que ningún hombre tiene autoridad natural sobre sus semejantes, y puesto que la naturaleza no produce derecho alguno, quedan, pues, las convenciones como la base de toda autoridad legítima”. Una vez creada la sociedad civil mediante el pacto social, es necesario establecer leyes que regulen las condiciones de vida de dicha sociedad y evitar de este modo “el mal del justo”, es la denominada por ROUSSEAU “Ley”. (vid. ROUSSEAU, J.J., *El contrato social*, *Op. Cit.*, pp. 68-69, 62 y 90 y ss.).

⁵ En este sentido DÍEZ-PICAZO, L., *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho*, *Op. Cit.*, p. 18.

⁶ Vid. VIDA SORIA, J., “La distinción entre conflictos sobre Derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos colectivos de trabajo”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, 1968, p. 38. En contra DURÁN LÓPEZ, F., *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Sevilla, Universidad de Sevilla, 1976, pp. 80-81.

laboral- es susceptible de inclusión en alguno de los tipos de dicha clasificación, con independencia de su objeto, de ahí que sus sistemas de solución sean esencialmente iguales. Todos los conflictos podrían resolverse a través de dos mecanismos alternativos que consisten en: la creación de una norma, por las partes en conflicto, que contemple la solución de la controversia ante la inexistencia de norma jurídica que la resuelva (bien porque la norma existente ya no satisface las pretensiones de las partes en conflicto, o simplemente porque haya un vacío), en tal caso se trataría de un conflicto de intereses; en cambio cuando exista una norma que contiene la solución del propio conflicto bastará con interpretarla y/o aplicarla para resolverlo, a éste se denomina de derechos.

La anterior clasificación es totalmente válida tanto para conflictos internacionales que han dado lugar a cruentos enfrentamientos bélicos, como para conflictos de ámbito municipal como sería el que se origine en un barrio de una ciudad por la existencia de actividades nocturnas molestas, y por supuesto también lo será para aquellos que se generan en una empresa sobre la reivindicación de una subida salarial. Todos estos conflictos se resolverán por alguno de los medios indicados en el párrafo anterior, es decir se creará una norma que componga los intereses de las partes o se aplicará una ya existente.

Por tanto, es conveniente dejar muy claro desde un primer momento que el interés colectivo –que es el que se ve afectado cuando surge un conflicto colectivo- no es exclusivo del mundo del trabajo asalariado⁷, es cierto, que en el ámbito de las relaciones laborales el «interés colectivo profesional» tiene una presencia constante, a través de distintos sistemas organizativos que lo personifican⁸ (sindicatos y órganos unitarios), pero las asociaciones realizan la misma función en otros ámbitos.

⁷ Vid. VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, 5ª ed., Granada, Comares, 2006, p. 133.

⁸ En este sentido VIDA SORIA, J., *Memoria sobre el Concepto, el Método de investigación y enseñanza universitaria y las fuentes del conocimiento del Derecho del Trabajo*, Salamanca, Inédita, 1970, p. 158.

Tampoco los conflictos de intereses son exclusivos del Derecho del Trabajo, pues si bien el reconocimiento de la autonomía colectiva, es decir, el poder normativo creador de los grupos sociales, supone que la existencia de conflictos sobre intereses sea algo totalmente institucionalizado en el ámbito laboral, sin embargo el principio de autonomía de la voluntad, reconocido por el Derecho Común⁹, permite crear contratos con eficacia normativa, que si bien aunque no integran el sistema de fuentes de nuestro Ordenamiento Jurídico, sí que tienen efectos normativos para las partes, pudiendo resolver los conflictos de intereses, o bien estableciendo un compromiso para que quién tiene el poder normativo creador acabe elaborando la disposición normativa que compone el conflicto de intereses¹⁰. No puede negarse que la existencia de un Ordenamiento Jurídico estatal general y «completo»¹¹, hace que la aparición de un conflicto de intereses generalmente tenga una menor relevancia, ya que dentro de los límites del Ordenamiento Estatal, tal conflicto será resuelto como un conflicto sobre

También VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., *Manual de derecho Sindical*, 2ª ed., Granada, Comares, 2006, aluden al proceso de «personificación» del interés colectivo, pp. 11 y ss.

⁹ “El artículo 1255 del Código Civil proclama el principio de la autonomía de la voluntad, con sus límites naturales: legal, moral, orden público, y así dentro de estos límites puede celebrarse contratos con la más diversa variedad, llegándose a los denominados atípicos, esto es, no regulados específicamente en el Código Civil”, STS 9-12-1988, ar. 9331, (f.j.5º).

¹⁰ Podría ocurrir que el pacto fuera un simple compromiso político y que no se acabara cumpliendo, pero ello no desvirtúa la argumentación mantenida, ya que llegado ese punto simplemente el conflicto no se resolvería y habría que esperar a un pacto posterior que se cumpliera, o a la promulgación de una norma que atendiera la pretensión.

¹¹ Se ha de recordar en este aspecto que el Ordenamiento español prohíbe las Sentencias «non liquet» (art. 1.7 del Código Civil), es decir los órganos jurisdiccionales tienen la obligación de resolver en Derecho cualquiera de los asuntos que ante los mismos se planteen, ello en virtud del derecho a la tutela judicial efectiva.

En este aspecto el prof. VILLAR PALASÍ, a raíz de la reforma del Título preliminar del Código Civil que tuvo lugar en 1974 recuerda: “La formalización de un sistema de fuentes implica la exclusión de las lagunas del Derecho” (*vid. La interpretación y los apotegmas jurídico-lógicos*, Madrid, Tecnos, 1975, p. 81).

derechos¹², sin embargo ello no puede interpretarse en ningún caso como la inexistencia de los conflictos sobre intereses.

Por otra parte el conflicto laboral es inicialmente un conflicto de carácter social, o político-social, la situación de los trabajadores asalariados llegó con el modo de producción capitalista a límites incompatibles con la dignidad humana, e incluso con los niveles mínimos de subsistencia, ciertamente las condiciones de vida y de trabajo de la población fabril y urbana fueron horribles, y evidentemente ello conduce a que reaccionen frente a esa situación de continua explotación y hostigamiento¹³. En ese

¹² Vid. VIDA SORIA, J., “La distinción entre conflictos sobre Derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos colectivos de trabajo”, *Op. Cit.*, p. 40.

¹³ Es mucha la bibliografía existen sobre el tema, ésta que aquí se cita es sólo un ejemplo, de las múltiples obras existentes, que viene a ilustrar la situación descrita.

Las jornadas de trabajo eran extenuantes, así en la primera mitad del siglo XIX, en países muy industrializados como Estados Unidos, Francia, Suiza o Austria, los obreros trabajaban de media entre 72 y 84 horas a la semana. No obstante, las condiciones no son mejores en cuanto a los medios de subsistencia, pues como “no les alcanza para comprar ni siquiera lo que absolutamente necesitan, tienen que resignarse muchas veces a pasar sin alimento prosiguiendo en sus duras faenas, y por otras, a adquirir provisiones de ínfima calidad, adulteradas y corrompidas, que buscan por baratas”. Pero además, “el malestar abrumador de las clases trabajadoras produce no solamente los sufrimientos que van, digámoslo así, adheridos a la fatiga y a las privaciones, sino también es causa de otros graves y destructores que sobreviviendo por derivación consumen la existencia con enfermedades dolorosas y vienen a desenlazar en una muerte triste rodeada de accidentes funestos y desoladores” (en este sentido vid. GARRIDO, F., *Historia de las clase trabajadoras. III. El proletariado*, 2ª ed., Madrid, ZERO, 1973, pp. 69 y 71. Muy ilustrativa son las estadísticas que el autor recoge en las páginas 71 y siguientes sobre la elevada morbilidad y mortalidad entre la población obrera de los países más industrializados).

Evidentemente la situación en España no era más halagüeña, como reflejan los testimonios de algunos médicos de la época recogidos por JUTGLAR. Así el doctor Joaquín Font describía así la situación de los obreros barceloneses: “Trabajaban doce o trece horas diarias, tanto hombres como mujeres y niños, así los fuertes como los débiles, en locales infectos y poco ventilados, y se alimentaban generalmente de bacalao y arenques, ya que no podían comprar carne; cosa que les secaba la garganta y les inducía a beber vino y aguardiente”. Por su parte el Dr. Monlau describe determinados aspectos de la penosa situación del obrero en la segunda mitad del siglo XIX: “Muchas son las habitaciones insalubres, pero las de la clase pobre, y por consiguiente las de los obreros, lo son todas... todas son además o muy bajas (y privadas por consiguiente de luz y de calor), o muy altas (y expuestas, por lo tanto, a los rigores de las temperaturas extremas, del viento, etc.), y siempre reducidas en demasía. Por manera que el aire que respira el obrero en su casa es casi tan impuro como el que respira en el taller. Cuando la ciencia pide de 12 a 14 metros cúbicos de aire por individuo... hay casas en las cuáles el inquilino ocupa una habitación donde apenas encuentra de 3 a 4 metros de aire respirable. Yo digo que debe prohibirse el alquilar semejantes

primer momento, en el cuál las manifestaciones de protesta por parte de los trabajadores serán de carácter espontáneo y carecen de base organizativa, ya que los obreros aún no son conscientes de que sus intereses son permanentes, la respuesta del poder ante las mismas no se diferencia de la que puede adoptarse frente a otras acciones subversivas¹⁴.

Hasta que el proletariado –desamparado por los continuos abusos- no toma plena conciencia de que sus intereses son colectivos y permanentes, no puede hablarse de conflicto de clases¹⁵, y es a partir de ese momento cuando comienza a particularizarse el tratamiento de dicho conflicto, apareciendo normativa específica sobre los mismos, es entonces cuando puede hablarse de conflicto industrial¹⁶.

habitaciones [...]. La insalubridad... no llama la atención hasta que no se tocan las consecuencias, hasta que una epidemia cualquiera viene a advertirnos. Inconvenientes higiénicos que aún encuentro más acentuados en las fábricas y talleres... entrad en una filatura de algodón, por ejemplo, y al punto sentiréis un dolor desagradable y cierta constricción en la garganta... Conté 178 individuos, entre oficiales y aprendices en una pieza que cómodamente sólo podía contener unos 25; era de noche, los mecheros de gas ardían desde las cuatro de la tarde; la ventilación era casi nula; a los pocos minutos tuve que salirme asfijado. ¿Cómo habrían de poder gozar de buena salud aquellos infelices que diariamente respiraban por espacio de quince horas un aire por demás impuro?... No es extraño, pues, que la estadística, en su inexorable lenguaje, nos diga que se encuentra doble número de tísicos entre los obreros que trabajan en fábrica o talleres”. (vid. JUTGLAR, A., *La era industrial en España*, Barcelona, Nova Terra, 1963, pp. 93-97).

¹⁴ Ejemplos de ello son: el motín o huelga de Alcoy, el 2 de marzo de 1821, en el que unos 1200 hombres quemaron 17 máquinas de hilar, exigiendo del Ayuntamiento que se desmontasen las restantes; en 1823 son destruidas en Campodrón varias máquinas de hilar y en 1835 se incendia la célebre fábrica «El Vapor», de Barcelona. La quema de la célebre fábrica provocó una dura represión por parte de las autoridades, fusilando a cuatro obreros y condenando a muchos de ellos a diversas penas de prisión. (Vid. TUÑÓN DE LARA, M., *El movimiento obrero en la Historia de España (1832-1899)* (I), 2ª ed., Madrid-Barcelona, Taurus-Laia, 1977, pp. 37 y ss).

¹⁵ “«El interés común de una clase no existe, pues, solamente como una idea, como algo general sino primero en la realidad como interdependencia de los individuos entre los que aparece dividido el trabajo»”. *El Capital* de Marx citado por DAHRENDORF, R. *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, 3ª ed., Madrid, RIALP, 1974, p. 31.

¹⁶ “[La] constitución de clase precede el desarrollo progresivo de los antagonismos dentro de la propia producción”, vid. DAHRENDORF, R. *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, *Op. Cit.*, p. 32.

Evidentemente el tratamiento del conflicto se ha taxonomizado y se ha establecido normativa atendiendo a su contenido material, pero en cuanto a su esencia los conflictos son todos susceptibles de encuadre en la clasificación más anteriormente expuesta.

En cuanto a la regulación específica sobre la solución de conflictos laborales, se ha de indicar que el Ordenamiento Laboral contiene un amplio abanico de procedimientos. Evidentemente nuestro trabajo se va a centrar exclusivamente en el estudio de algunos muy concretos que integran los sistemas de solución autónoma, y ello por las razones que ya se han señalado. No obstante, conviene hacer una breve exposición de todos los procedimientos de solución de conflictos que el Derecho del Trabajo hoy proporciona, con objeto de situar al lector en el ámbito de la ordenación jurídica de los conflictos laborales, y además delimitar con precisión el campo donde se realizará nuestro esfuerzo investigador.

2. Aproximación sistemática a la ordenación jurídica de los sistemas de solución de conflictos laborales

Para realizar una primera aproximación a los sistemas de solución de conflictos laborales, se ha de partir igualmente de la clasificación funcional de los conflictos que anteriormente se realizó. Así para la solución de los conflictos sobre intereses se distinguen dos vías procedimentales, la autonomía, es decir las partes en conflicto crean la norma para la composición del mismo, lo que podrá tener lugar directamente, o bien a través de sistemas de negociación asistida como puede ser la conciliación, la mediación o el arbitraje voluntario, y la heteronomía según la cuál el conflicto se resuelve mediante una norma impuesta (creada por un tercero sin que medie consentimiento alguno de las partes).

En cambio si el conflicto es sobre derechos – como ya se ha dicho- existe una norma que ya contempla la solución del mismo, ciertamente la norma tipificó -en un determinado momento- cómo se han de resolver todos aquellos conflictos de

intereses pertenecientes a un determinado género, por eso para solucionar ese tipo de controversias bastará con aplicar la norma, o interpretarla en otros muchos casos, ya que la aquetipación de conductas no es nunca perfecta en relación con la multitud de casos que pueda comprender. Ante esta modalidad de conflictos también se podrá utilizar la autonomía como vía de solución, de tal modo que la labor de interpretación y/o aplicación (incluso de creación de una nueva norma si la existente tiene carácter dispositivo), puede ser llevada a cabo por las partes, ahora bien en las sociedades civilizadas de occidente tal labor se confía al Estado, concretamente al Poder Judicial, así está previsto en nuestra Constitución concretamente en el art. 117.3, que reserva en exclusiva la potestad jurisdiccional a los Juzgados y Tribunales, y simultáneamente reconoce al particular el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE)¹⁷.

A tenor de la exposición realizada, el calificativo extrajudicial aplicado a los sistemas de solución viene a denominar todo el conjunto de procedimientos que no son manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva, ya sean autónomos o heterónomos, o resuelvan conflictos sobre derechos o intereses.

En la actualidad, se ha incentivado por el propio Legislador el fomento de los medios de solución extrajudiciales, para cualquier rama del Ordenamiento¹⁸, no

¹⁷ La utilización de procedimientos autónomos en la solución de conflictos sobre derechos es un tema que se estudia en profundidad en la parte III.

¹⁸ En el Pacto de Estado para la Reforma de la Justicia de 2001, firmado por el Gobierno de la nación y los Partidos Popular y Socialista, se puso de manifiesto la necesidad de potenciar “*la evitación de conflictos desarrollando e impulsando formulas eficaces de arbitraje, mediación y conciliación*”. Igualmente y dentro de esta política se proponía la promulgación de una nueva Ley de arbitraje.

Fruto de estas propuestas ha sido la nueva Ley de Arbitraje, Ley 60/2003, de 23 de diciembre (BOE de 26 de diciembre), con la que se pretende dar un nuevo impulso a la institución y conseguir un importante avance en la regulación del arbitraje.

Se ha de mencionar igualmente en este aspecto la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE de 12 de julio), aunque éste si sea un campo estudiado en el Derecho del Trabajo, no se trata de conflictos entre trabajadores por cuenta ajena y empresario esencial en la relación laboral, y sin embargo también se potencia la utilización de los medios extrajudiciales, véanse artículos 4.3.j) y 18.

obstante en el ámbito laboral ha sido muy frecuente la existencia de medios extrajudiciales¹⁹, sin embargo, a partir de los años ochenta, los interlocutores sociales y la doctrina científica han mostrado un gran interés por el establecimiento de sistemas de solución de conflictos de carácter extrajudicial. Los objetivos perseguidos han sido tradicionalmente dos –aunque por supuesto es posible detectar múltiples matices y ramificaciones de los mismos-: acabar con la excesiva judicialización de las relaciones laborales²⁰, y la adquisición por parte de los interlocutores de sociales del control en la

También en el ámbito europeo se fomenta el uso de los medios de solución extrajudiciales, pues la *Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico* y la *Directiva 2002/73/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 23 de septiembre que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo*, prevén el establecimiento, en los Estados miembros de la Unión Europea, de procedimientos de conciliación complementarios a los judiciales y administrativos para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas en las mismas. En España el art. 17 de la «Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad», contempla el establecimiento de un sistema arbitral que, sin formalidades especiales, atienda y resuelva con carácter vinculante y ejecutivo para las partes interesadas, las quejas y reclamaciones de las personas con discapacidad en la materia que constituye objeto de dicha Ley. A tales efectos se encomendó al Gobierno el establecimiento de un sistema arbitral, fruto de ese mandato ha sido el «Real Decreto 1417/2006, de 1 de diciembre, por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad» (BOE de 13 de diciembre).

¹⁹ Sobre los orígenes de los sistemas de solución extrajudicial en nuestro país véase capítulo I, Parte II.

²⁰ Vid. CASAS BAAMONDE, M.E., “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”, *La Ley*, 1992-II, pp. 27 y ss.

DEL REY GUANTER, S., “Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos”, *La Ley*, 1992-II, pp. 190 y ss.

DURÁN LÓPEZ, F., “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *R.L.*, núm. 1, 1993, “Resulta ya tópica la referencia, [...] a la excesiva judicialización de nuestras relaciones laborales”, p. 99.

ROJAS RIVERO, G.P., “La desjudicialización del sistema de composición de conflictos colectivos”, *La Ley*, 1993-II, pp. 415-428.

ALEMÁN PÁEZ, F.A., “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos colectivos en la negociación colectiva más reciente”, *R.L.*, núm. 13, 1993, pp. 1237-1248.

gestión del conflicto colectivo, y ello como manifestación del ejercicio de la autonomía colectiva, principio básico de nuestro sistema jurídico laboral.

Para proceder al estudio de los sistemas de solución de los conflictos colectivos de carácter extrajudicial, se podrían hacer múltiples clasificaciones: atendiendo a si la solución de conflicto es autónoma o heterónoma, si se trata de un procedimiento impuesto, o es de carácter voluntario para las partes en conflicto, si resuelve conflictos sobre derechos o sobre intereses... No obstante, me parece que el criterio más adecuado para clasificarlos atendiendo a la normativa vigente y al impulso que en la última década desde la propia negociación colectiva se ha dado a los procedimientos de solución autónoma, es aquél que distingue entre: procedimientos de solución creados por el Estado, y procedimientos de solución con origen en la negociación colectiva. Se comenzará la exposición por éstos últimos, precisamente porque ello nos permitirá fijar ya desde un primer momento, qué hemos de entender por «solución autónoma de conflictos» objeto de la investigación que se realiza a través del presente trabajo.

Sin embargo, conviene aclarar antes de adentrarnos en el estudio de la «solución autónoma de conflictos», que el primero y fundamental procedimiento de solución del conflicto colectivo es el convenio colectivo, éste es la expresión formal del acuerdo que resuelve los conflictos de intereses en el que están implicados trabajadores y empresarios, de modo que la autonomía colectiva es en sí misma el sistema básico de solución del conflicto colectivo de intereses²¹. Evidentemente la existencia del convenio colectivo, no impide la aparición de nuevos conflictos en el mismo ámbito, que serán de intereses, si versan sobre cuestiones no reguladas en el convenio, o sobre derechos si se

SALA FRANCO, T. Y ALFONSO MELLADO, C.L. “Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva”, Valencia, Tirant lo blanch, 1996, p. 17-21.

²¹ Así se deduce del art. 37.1 de la Constitución Española, pero también de otros Convenios Internacionales ratificados por España, como son el Convenio 154 de la OIT (art. 2), y la Carta Social Europa (art. 6.1.2).

trata de cuestiones previstas en el mismo. Precisamente para resolver tales conflictos se utilizan los distintos procedimientos de solución que a continuación se van a enunciar, y especialmente los sistemas autónomos, incluso para los conflictos sobre derechos sería viable su utilización²², siempre, evidentemente, con un absoluto respecto al derecho a la tutela judicial.

2.1. Procedimientos de solución extrajudicial creados por la negociación colectiva: la solución autónoma de conflictos

Desde comienzos de los años ochenta los interlocutores sociales han intentado establecer a través de la negociación colectiva procedimientos de solución de conflictos, ésta es la denominada «solución autónoma de conflictos» es decir, se trata de medios diseñados por los propios agentes sociales, por tanto su fundamento es el principio de autonomía colectiva, y su funcionamiento viene determinado por la negociación colectiva. No basta con el hecho de que sean las propias partes en conflicto las que decidan sobre cuál será la solución del mismo, sino que incluso han de ser los propios agentes sociales los que diseñen el medio que permite poner fin a la controversia. La función de estos procedimientos consiste pura y simplemente en suplir y completar el convenio colectivo mismo, y por ello participa de las características jurídicas de éste.

No desautoriza la utilización de la expresión «solución autónoma» el hecho de que uno de los procedimientos que se ponga en práctica sea el arbitraje voluntario. Es cierto que en tales casos la solución de la controversia la proporciona un tercero ajeno a las partes, ahora bien si la elección del procedimiento, el diseño del mismo y por supuesto la opción por éste fueron decisiones tomadas sobre la base de autonomía colectiva, no hay razón que justifique el rechazo de la expresión, ya que la propia sustitución de la solución autónoma trae causa de un pacto.

²² El tema de la viabilidad jurídica de la solución autónoma de conflictos colectivos sobre derechos es tratado en profundidad en la parte III del presente trabajo.

Dado que la solución autónoma de conflictos implica el ejercicio constante del derecho de negociación colectiva, y la manifestación del mismo en su máxima dimensión, se considera técnicamente poco adecuado la utilización de tal expresión para aludir a procedimientos diseñados por el Estado, a pesar de que en último término sean las partes las que determinen la solución, e incluso aunque no sean obligatorios, ya que en tales casos el establecimiento de los mismos tiene un claro componente heterónomo.

Los primeros intentos del establecimiento de dichos sistemas tuvieron lugar a través de los grandes acuerdos de la concertación social de finales de los setenta y comienzos de los ochenta (ABI, AMI, AI, AES), sin embargo ello no daría sus frutos, y fue en el ámbito autonómico donde empezaron a crearse los primeros sistemas de solución de conflictos a través de la negociación colectiva, el pionero fue el sistema vasco denominado PRECO «Acuerdo del Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma Vasca sobre procedimientos de resolución de conflictos colectivos y negociación colectiva», que se firmó en 1984²³, a éste le siguieron el «Acuerdo Interprofesional de Cataluña», firmado el 7 de noviembre de 1990, que creó el denominado Tribunal Arbitral de Cataluña y después el «Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo», cuyas siglas son AGA, que se firmó en el año 1992.

A partir de 1994 proliferarían esta modalidad de Acuerdos, durante la segunda mitad de la década de los noventa se pactaron numerosos acuerdos autonómicos, y también se firmaría el Acuerdo a nivel Estatal, lo cual tuvo lugar el 25 de enero de 1996²⁴. Actualmente todas las Comunidades Autónomas tienen acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, no obstante el mapa no se ha completado hasta la firma del

²³ *Vid. Infra.*

²⁴ BOE de 8 de febrero.

«Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales de Asturias (AISECLA)» lo que tuvo lugar el 2 de octubre de 2003²⁵.

También el Legislador estatal ha prestado atención a los sistemas autónomos de solución de conflictos, para incentivar su utilización por un lado, ejemplo de ello son los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral, al establecer que el trámite de conciliación preprocesal, para los conflictos individuales y colectivos respectivamente, pueda celebrarse ante los órganos creados al efecto por la negociación colectiva. Pero también la intervención del Legislador ha pretendido proporcionar la regulación necesaria para resolver los problemas técnicos que de la puesta en práctica de estos procedimientos puedan surgir, ejemplo de ello es el art. 91 ET.

Cómo el propósito de nuestro estudio es precisamente estos sistemas de solución, en esta introducción no se hace una breve descripción del régimen jurídico de los sistemas autónomos, ya que el análisis del mismo se realiza en un capítulo posterior, al que remitimos.

2.2 Procedimientos de solución extrajudicial de origen Estatal

Entre los procedimientos de solución no jurisdiccional creados por el Estado, simplemente al objeto de proporcionar una mayor claridad expositiva, se distinguen:

A) Procedimientos en los que la solución se alcanza de modo autónomo, es decir aunque el sistema haya sido diseñado por el Estado, la solución del conflicto únicamente tiene lugar si ambas partes consiguen alcanzar un acuerdo, aunque vengan asistidos por terceros.

B) Procedimientos heterónomos, es decir, no sólo son diseñados por el Estado sino que además la solución del conflicto la proporciona un tercero. Conviene resaltar

²⁵ BOPA de 10 de noviembre.

que estos sistemas de solución, son rechazados por nuestro Ordenamiento Jurídico, tanto por nuestra Constitución, ya que el principio de autonomía colectiva reconocido en el art. 37 impide su utilización, como a nivel internacional por parte de la OIT, y en el ámbito del Consejo de Europa por parte de la Carta Social Europea²⁶, no obstante, en nuestro Ordenamiento Jurídico únicamente se considera legítimo, así ha sido establecido por el Tribunal Constitucional, el arbitraje obligatorio –ordenado por el Gobierno- en aquellos supuestos en los que el conflicto de intereses y la convocatoria de huelga consecuencia del mismo ponen en juego el mantenimiento de los servicios esenciales, como más adelante se indica.

2.2.1 Procedimientos extrajudiciales de origen Estatal y de solución autónoma

Como ya se ha anunciado anteriormente no se va realizar un estudio profundo de cada uno de los procedimientos²⁷, pero sí se darán unas pinceladas con objeto de proporcionar un «mapa de situación» de los sistemas de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales.

Si se sigue un orden cronológico, el primer sistema al que se ha de aludir es el procedimiento de conflicto colectivo regulado en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (en adelante DL 17/1977) artículos 17 y siguientes²⁸, que aunque es preconstitucional, la STC 11/1981, de 8 de abril, lo adaptaría al nuevo orden creado por la Constitución de 1978, y es por ello que aún hoy continua vigente²⁹.

²⁶ Sobre este tema véase Capítulo II de la Parte III.

²⁷ No obstante, un análisis más detallado de estos procedimientos se realiza posteriormente en cuanto son procedimientos cuya solución se alcanza de modo autónomo, aunque no formen parte de los sistemas de solución autónoma ya que son de origen estatal, y por tanto heterónimo.

²⁸ Un análisis más profundo de este procedimiento de solución se realiza en la II parte de éste trabajo, Capítulo II.

²⁹ Sobre el contenido original del Decreto, antes de que el TC se pronunciase sobre el mismo, véase II parte Capítulo I.

Este procedimiento se caracteriza porque únicamente resuelve conflictos colectivos, tanto de derechos como de intereses. El mecanismo de solución a utilizar va a ser la mediación, que tendrá lugar ante la Autoridad Laboral (art. 24 DL 17/1977), no obstante se ha de poner de manifiesto que ante el fracaso del intento de avenencia, se ofrece la posibilidad a las partes de nombrar árbitro, no obstante esto es algo voluntario y si las partes no tomaran esta opción el procedimiento finaliza levantando acta de las actuaciones si el conflicto fuese de intereses (ya que la solución directa por parte de la Autoridad Laboral fue eliminada por inconstitucional, o remitiendo al órgano jurisdiccional competente si el conflicto fuese sobre derechos (art. 25 DL 17/1977)).

En segundo lugar se ha de aludir a los procedimientos establecidos por el Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, mediante el que se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El Gobierno con la creación del IMAC pretendía establecer un sistema totalizador de la solución conflictos laborales, de carácter extrajudicial, ya que regula tres procedimientos con objeto de poder resolver cualquier modalidad de conflicto laboral, ya fuese colectivo o individual, jurídico o de intereses. Así se distingue: la conciliación para resolver los conflictos jurídicos, que se configura con carácter preprocesal (art. 5 RDLIMAC), la mediación para resolver los conflictos colectivos, que podría ser obligatoria si la Administración así lo consideraba (arts. 3 b] y 6 RDLIMAC), y el arbitraje para resolver cualquier tipo de conflicto laboral, al menos así se deduce del art. 4 RDLIMAC.

Con el proceso de transferencia de competencias, en materia de ejecución laboral, a las Comunidades Autónomas, las funciones del IMAC pasaron a ser desarrolladas por órganos administrativos creados por aquellas (CEMAC en Andalucía o en Cataluña, SEMAC en la Comunidad de Madrid, de Valencia o Canaria...) dependientes de las respectivas Consejerías de Trabajo o Empleo (en este aspecto se ha de estar a la nomenclatura que cada Comunidad adopte), ello siempre que se trate de conflictos que no excedieran de sus respectivos ámbitos territoriales. En ámbitos superiores, debido precisamente a tal transferencia de competencias el IMAC desapareció como organismo

autónomo, transformándose en un Servicio Administrativo dependiente de la Dirección General de Trabajo, en virtud de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, disposición ésta que vendría a ser confirmada por el RD 530/1985, de 8 de abril. Actualmente tales funciones vienen desempeñadas por una Unidad de la Subdirección General de Relaciones Laborales. Evidentemente las referencias que la normativa realiza respecto del IMAC se han de entender hechas a dicha Subdirección o a los respectivos órganos de las Comunidades Autónomas.

No obstante, hay que tener en cuenta que el RDLIMAC nunca llegó a desarrollarse reglamentariamente, tan solo el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, reguló la mediación y la conciliación preprocesal para los conflictos individuales. De este modo, es evidente, que hubo funciones que inicialmente le fueron atribuidas y nunca serían desempeñadas, como ocurrió con los Tribunales Arbitrales Laborales que no llegaron a constituirse³⁰. No obstante, sí se ha de señalar que la conciliación preprocesal también se ha utilizado para los conflictos colectivos, ya que la norma procesal laboral de 1980³¹ y posteriores han remitido al servicio administrativo correspondiente para la realización de tal intento de conciliación, posibilitando así la realización de dicho trámite³². Ahora bien, hoy día debido al desarrollo de los medios extrajudiciales en la negociación colectiva, dicho trámite, si bien sigue siendo obligatorio, tiene lugar en los nuevos órganos autónomos, creados a través de los distintos Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC, SERCLA, AGA, AISECLA...).

³⁰ En general el IMAC ha sido un fracaso como sistema de solución de conflictos, las causas de ello se ponen de manifiesto en la II parte, capítulo II, junto con un análisis más profundo de su régimen jurídico.

³¹ El artículo 145 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 (Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio), establecía la obligatoriedad del intento de conciliación ante el IMAC para poder iniciar el proceso judicial de conflicto colectivo.

³² *Vid.* Art. 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

En tercer lugar hemos de aludir a las competencias conciliadoras, mediadoras y arbitrales que la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, reconoce a la Inspección de Trabajo en su art. 3.3. Ciertamente dicho precepto no hace una regulación detallada de los procedimientos en cuestión, sino que se limita a atribuir tales competencias tanto al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social como al Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, estableciendo únicamente la condición de que tenga carácter voluntario³³, es decir que sean las partes las que decidan someterse a dichos procedimientos. No obstante, para los procedimientos arbitrales, si que se impone una limitación, y es que no podrá ser designado árbitro aquél que realice las labores de inspección sobre las empresas afectadas por el conflicto. En cuanto al tipo de conflicto tampoco es demasiado expresiva la norma, los términos utilizados son “conflictos y huelgas”, aunque la expresión no es técnicamente muy adecuada, ya que la huelga en sí no es un conflicto sino una medida de presión paralela, y también un modo de exteriorización del conflicto³⁴, pero con ello el Legislador quiere indicar que aquellos conflictos que provoquen una convocatoria de huelga (que son colectivos y con carácter general de intereses), pueden ser sometidos para su solución a la conciliación o mediación de la Inspección.

Para finalizar con la solución de modo autónomo, podrían mencionarse aquellos supuestos en los que el Legislador invita a la utilización de medios de solución extrajudicial para resolver un conflicto, si bien no regula procedimiento específico. Uno de ellos es el previsto en el art. 89.4 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), en el que se otorga la posibilidad a las partes negociadoras de un convenio de nombrar un mediador ante la dificultad de alcanzar acuerdo. Por otro lado, el art. 8.2 del DL 17/1977, establece que el comité o comités de huelga y el empresario o empresarios

³³ Precisamente el carácter voluntario de estos procedimientos permite incluir al arbitraje entre los procedimientos autónomos.

³⁴ *Vid Infra.*

afectados por una huelga, deben intentar desde el preaviso de la misma alcanzar un acuerdo, es decir, apela a la negociación de las partes para resolver el conflicto.

2.2.2. Procedimientos de solución extrajudicial de origen estatal y solución heterónoma

Los procedimientos de solución extrajudicial regulados por el Estado, de carácter heterónomo, no pueden ser agrupados bajo una misma etiqueta, dado que si bien ambos comparten su naturaleza arbitral y su carácter obligatorio, manifiestan grandes diferencias entre ellos motivadas especialmente por su diferente ámbito objetivo, como a continuación se hace constar. De este modo, procede distinguir el arbitraje «extraordinario o de emergencia» regulado por el art. 10.1 DL 17/1977 del arbitraje electoral.

El art. 10.1 DL 17/1977 establece la posibilidad de que el Gobierno pueda ordenar un arbitraje obligatorio para resolver de modo definitivo un conflicto colectivo que ha provocado una huelga. Evidentemente tienen que concurrir unas circunstancias de especial gravedad para que el recurso al arbitraje sea lícito, el precepto exige que la huelga tenga una duración muy prolongada, que las partes en conflicto tengan unas posiciones excesivamente distantes o inconciliables y que como consecuencia del conflicto se esté ocasionando un grave perjuicio a la economía nacional. En este aspecto se ha de poner de manifiesto, que el Tribunal Constitucional cuando convalidó este precepto no estuvo demasiado acertado, pues no determinó cuál era el sentido que debía de asignarse a tales presupuestos³⁵, teniendo en cuenta que la imposición del arbitraje

³⁵ Se ha de indicar que tales circunstancias no fueron suficientes a juicio del TC para imponer la reanudación de la actividad laboral por parte del Gobierno ante un conflicto de ese tipo: *“Para recortar tan gravemente el uso de un derecho constitucional, la mayor o menor duración del conflicto y la comparación de las respectivas posiciones de las partes (más o menos distantes, más o menos alejadas de una posible conciliación) no son parámetros útiles. En ningún caso pueden servir de obstáculo a la*

afecta de modo directo al derecho de huelga y al derecho a la autonomía colectiva. El TC se limita a indicar que garantizándose la imparcialidad el árbitro se trata de un «medio idóneo de solución posible en tan excepcionales casos como el precepto describe»³⁶.

No obstante, a pesar del pronunciamiento insuficiente del Tribunal Constitucional, no cabe duda que si el arbitraje viene a limitar dos derechos constitucionales, sólo habría de considerarse lícito cuando se enmarque en alguno de los límites de los mismos. En este aspecto la Constitución establece como límite del derecho de huelga el mantenimiento de los servicios esenciales y por su parte el derecho a la solución autónoma de conflictos del art. 37.2³⁷ también puede ser limitada en virtud de “las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”, es por ello que la doctrina de forma mayoritaria ha considerado que la utilización del arbitraje obligatorio se reduce a aquellos supuestos en los que como consecuencia de un conflicto colectivo de intereses y de la huelga que tiene lugar a raíz del mismo se ponen en juego el mantenimiento de los servicios esenciales³⁸.

subsistencia del ejercicio de un derecho que ha sido declarado fundamental de carácter básico por la Constitución.

La fórmula «perjuicio grave de la economía nacional» tampoco puede obstar al derecho en examen. Es un concepto indeterminado que no concreta cuáles son los intereses a los que el derecho debe quedar sacrificado. Su supuesto de hecho queda en total inconcreción y ofrece un evidente margen a la arbitrariedad...” (Vid. STC 11/1981, de 8 de abril, f.j. 19º).

³⁶ Vid. STC 11/1981, f.j. 19º.

³⁷ Para un análisis exhaustivo del art. 37.2 CE véase Parte III, Capítulo I.

³⁸ En este sentido VIDA SORIA, J. y GALLEGU MORALES, A. J., “Artículo 37.2. Conflictos colectivos”, en VV.AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, 2ª ed. (Tomo I), dir. por. O. ALZAGA VILLAMIL, Madrid, EDERSA, 1996, p. 722.

BAYLOS GRAU, A., *Derecho de huelga y servicios esenciales*, Madrid, Tecnos, 1988, pp. 212-213: “[La imposición de un arbitraje obligatorio se deberá fundar] en una específica situación que sea realmente grave, y e ahí que prácticamente su campo típico de aplicación sea el de las huelgas en los servicios esenciales por cuanto en ellas se produce un conflicto entre derecho y bienes protegidos constitucionalmente al más alto nivel”; “la consecuencia legal del arbitraje forzoso hace muy difícil que se sacrifique el derecho de huelga en otro ámbito que el de los servicios esenciales de la comunidad”.

Interpretación que también viene corroborada por la doctrina de la OIT y la de la Carta Social Europea³⁹.

Para finalizar con los sistemas de origen estatal hemos de aludir al arbitraje electoral. Esta fórmula arbitral fue introducida en el año 1994 tras un pacto alcanzado entre los sindicatos más representativos a nivel nacional –UGT y CC.OO- y que el Gobierno se comprometió a llevarlo al Parlamento, con objeto de hacerlo Ley. Dicho pacto y la consiguiente reforma legislativa pretendían agilizar la resolución de esta modalidad de conflictos, ya que se trata de una materia especialmente litigiosa, y además evitar o al menos reducir la excesiva judicialización de las elecciones sindicales⁴⁰.

Este procedimiento resuelve prácticamente cualquier conflicto relacionado con la elección de representantes unitarios de los trabajadores, ya se celebren dichas elecciones en la empresa privada como en la empresa pública; es decir, el ámbito objetivo de este procedimiento arbitral abarca el conjunto de actuaciones que tengan lugar desde la constitución de la Mesa electoral (incluida la propia constitución), -inicio del proceso electoral- hasta el depósito de las actas de la elección en la Oficina Pública –finalización del proceso electoral-. Queda excluido del control arbitral el acto de promoción electoral, pues aunque sobre este aspecto no existe unanimidad en la doctrina⁴¹, el

En este sentido también MONEREO PÉREZ, J.L.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y SERRANO FALCÓN, C., “Arbitraje obligatorio en caso de huelga y sistema democrático de relaciones laborales”, *R.L.*, núm. 14, 2003, p. 23.

³⁹ Ambas han sido tratadas en el Capítulo II de la III Parte.

⁴⁰ Entre otros contenidos, el acuerdo intersindical viene acompañado de un Protocolo de acuerdos, uno de los cuáles contiene un compromiso por parte de las dos Confederaciones de asumir los laudos dictados en estos procedimientos arbitrales, renunciando, pues, a plantear la sucesiva impugnación judicial de los laudos arbitrales promovidos por cualquiera de las dos Confederaciones.

⁴¹ El prof. GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, en un laudo dictado en Santander el día 25 de octubre de 1994, considera que el preaviso ha de controlarse vía arbitral, en este sentido manifiesta: “No debe haber dudas en el sentido de que el preaviso o la promoción de elecciones a que se refiere el art. 67.1 del Estatuto de los Trabajadores forma parte del proceso electoral, siendo precisamente el acto lo que pone en

Tribunal Supremo se ha pronunciado de modo contundente sobre el tema en la Sentencia de 4 de mayo de 2006⁴².

La regulación normativa del arbitraje electoral se encuentra en el art. 76 ET y artículos 28 a 42 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, estas normas se aplicarán cuando las elecciones se celebren en la empresa privada; y en los artículos 28 y 29 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Pública -en adelante LOR-⁴³, y los artículos 23 a 37 del Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la

marcha, por lo que ha de considerarse incluido en la expresión «elección» utilizada por el art. 76.2 del Estatuto de los Trabajadores. Y, desde luego, las incorrecciones e insuficiencias que pueda tener el preaviso pueden «afectar a las garantías del proceso electoral» y alterar su «resultado» (art. 76.2 del Estatuto de los Trabajadores).

”Hay que hacer notar, en todo caso, que lo único que el art. 76.1 del Estatuto de los Trabajadores excluye del procedimiento arbitral son las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones pueden plantearse directamente ante la jurisdicción competente de conformidad con los arts. 75.7, *in fine*, y 76.1 del Estatuto de los Trabajadores [...]. Y no cabe entender que la cuestión del preaviso o de la promoción de las elecciones constituye un *tertium genus* cuyas reclamaciones deban hacerse transitar por la vía judicial [...]. Subyace en el nuevo esquema legal la voluntad de que todas las controversias en materia electoral sigan la vía del procedimiento arbitral...”. *Vid. in extenso* GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; LANTARÓN BARQUÍN, D. y AGUT GARCÍA, C., *Los laudos arbitrales de las elecciones sindicales*, Valladolid, Lex Nova, 1997, pp. 78 y 79.

En este sentido también: MATIA PRIM, J., “Las elecciones en la empresa, *R.L.*, núm. 17 y 18, 1994, pp. 221 y ss.; ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCÍA, R. M. *Derecho Procesal del Trabajo*, 14ª ed., Madrid, Civitas, 2006, p. 256; CRISTOBAL RONCERO, M. R., “Las reclamaciones en materia electoral (en torno al artículo 76)”, *REDT*, núm. 100-II, 2000, p. 1390 y LANTARÓN BARQUÍN, D., *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Lex Nova, 2003, pp. 494-496.

⁴² Ar. 3108.

⁴³ Se ha de recordar que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 13 de abril), no regula el procedimiento de impugnaciones electorales, únicamente hace referencia al mismo en el art. 44, y la disposición transitoria quinta de la citada Ley mantiene en vigor la LOR en este aspecto.

Administración General del Estado, estas normas regulan el mismo procedimiento (las diferencias entre ambas son mínimas), pero se aplicarán para las reclamaciones que se presenten en los procesos de elecciones de representantes unitarios de los funcionarios públicos y personal estatutario.

Este procedimiento es un arbitraje obligatorio *ex lege*, de modo que siempre que se plantee un conflicto de los descritos por su ámbito objetivo deberá ponerse en marcha tal vía de solución. Evidentemente estos conflictos son jurídicos, es decir, su solución tiene lugar a través de la interpretación y/o aplicación de una norma, de modo que el Legislador para evitar la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, que genera la obligatoriedad del procedimiento arbitral en tal modalidad de conflictos, ha establecido un trámite de impugnación muy amplio, de modo que es posible volver a plantear el fondo del asunto ante la instancia judicial⁴⁴.

3. Los presupuestos de la solución autónoma de conflictos colectivos

Para finalizar esta introducción y antes de comenzar el análisis de los sistemas de solución autónoma de conflictos, es imprescindible poner de manifiesto cuáles son los presupuestos para la existencia de un sector del Ordenamiento laboral dedicado a la regulación de tales sistemas.

Evidentemente la solución autónoma de conflictos colectivos, sólo es jurídicamente posible en un sistema democrático de relaciones laborales donde se hayan reconocido como derechos la libertad sindical, la autonomía colectiva y la huelga.

⁴⁴ El art. 128 LPL establece como causa de impugnación del laudo “Indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas...”, evidentemente ello permite al juez volver a entrar sobre el fondo del conflicto.

El derecho de libertad sindical permite la organización y movilización de la clase obrera, para la expresión de sus reivindicaciones y pretensiones⁴⁵, es decir hace posible el encauzamiento del conflicto, su exteriorización y consecuentemente su perfección: la manifestación definitiva y eficaz en Derecho⁴⁶ de la existencia de una discrepancia entre los sujetos de una relación jurídica. Si los trabajadores no tienen capacidad para organizarse, también carecen de cauces lícitos para exteriorizar el conflicto; no puede pensarse por ello que el conflicto no existe, sino que quedará en estado latente, o bien se exteriorizará de forma violenta, o a través de medios en todo caso ilícitos, que serán en la mayoría de los casos duramente reprimidos.

Así que hasta que el proletariado no empieza a tomar conciencia de clase, y llega al convencimiento de que sólo se liberarían del yugo empresarial uniendo sus fuerzas y asociándose, comenzando entonces la lucha por el reconocimiento del derecho de asociación⁴⁷, no puede hablarse de conflicto de clases.

En segundo lugar la huelga, no sólo es el instrumento de presión por excelencia de la clase trabajadora, sino que además como ya se ha apuntado, es una de las formas básicas de exteriorización del conflicto colectivo, por tanto su prohibición supone igualmente la negación del conflicto⁴⁸.

⁴⁵ “No basta la simple expresión de una opinión o deseo, sino un acto de auténtica pretensión o decisión”, *vid.* BAYÓN CHACÓN, G., “Aspectos jurídico-formales de la génesis de los conflictos de trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, Octubre, 1959, p. 825.

⁴⁶ En este sentido BAYÓN CHACÓN, G., “Actos de perfección de los conflictos de trabajo”, *Revista de Derecho privado*, Marzo, 1960, p. 189.

⁴⁷ En 1855 tuvo lugar la primera huelga general en España, respondía a la disolución de las sociedades obreras ilegales por el ejército, en la misma, obreros que se manifestaron en el Llano de la Boquería, enarbolaron una bandera roja donde se leían las palabras: “Asociación o muerte”. (*Vid.* JUTGLAR, A., *La era industrial en España*, *Op. Cit.*, p. 120).

⁴⁸ En nuestro país, la huelga estuvo tipificada como delito, no sólo durante el siglo XIX, cuando empezaron a producirse los primeros movimientos subversivos obreros, sino que salvo un pequeño paréntesis desde 1908 hasta la Dictadura de Primo de Rivera, y el período de la II República, el resto de nuestra historia contemporánea hasta las aporías del Régimen Franquista, cualquier forma de

Por último, el reconocimiento de la autonomía colectiva supone la aceptación del conflicto colectivo, ya que cuando los trabajadores y empresarios alcanzan acuerdos, sobre cualquier aspecto de las relaciones de trabajo, están resolviendo múltiples conflictos de intereses, es decir el convenio colectivo es en sí mismo el primer medio de solución autónoma del conflicto colectivo, es el instrumento por excelencia de la solución autónoma de conflictos. Ahora bien, además la negociación colectiva permite la creación de procedimientos que permiten la solución del conflicto bien, cuando la negociación en sí misma es insuficiente, o bien cuando el convenio colectivo deja de satisfacer el equilibrio de intereses alcanzado a su firma, y es necesario proceder a su modificación.

En definitiva, el reconocimiento de tales derechos sociales implica el reconocimiento del conflicto colectivo laboral y hace técnicamente posible la solución autónoma de conflictos.

De todos modos se ha de indicar que no son sólo jurídicos los presupuestos necesarios para la existencia de sistemas autónomos de solución de conflictos. Y el ejemplo lo tenemos en nuestro país, pues desde la aprobación de la Constitución, la libertad sindical, la huelga y la negociación colectiva son derechos constitucionales y sin embargo es ahora en el momento actual cuando se puede comenzar a hablar de una cierta consolidación de los sistemas autónomos de solución de conflictos. No parece ser suficiente con el reconocimiento de aquellos derechos sociales. Es igualmente necesario alcanzar un cierto grado de madurez de las propias instituciones laborales y por supuesto por parte de los agentes sociales, pues de lo contrario los conflictos suelen encauzarse a través de procedimientos de presión.

exteriorización del conflicto o medio de presión estaban totalmente prohibidos y eran considerados delitos, no obstante sobre este tema véase capítulo primero de la segunda parte.

**PARTE II. LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS
COLECTIVOS: PRECEDENTES HISTÓRICOS**

CAPÍTULO I. PERÍODO ANTERIOR A LA CONSTITUCIÓN DE 1978¹

“¿Conseguirá la clase trabajadora el otorgamiento de sus exigencias? Nadie lo puede prever. ¿Por qué? Porque la derrota o el triunfo depende de la elección de los medios”.

La verdad sobre el caso Savolta (1975)²

Eduardo Mendoza.

1. Fórmulas embrionarias de los sistemas autónomos de solución de conflictos colectivos

1.1 Las comisiones mixtas para la resolución de las «disidencias fabriles»

Las nuevas formas de producción que trajo consigo la Revolución Industrial, entre sus múltiples efectos, provocaron la desarticulación progresiva³ de la sociedad

¹ La bibliografía citada en este capítulo es muestra ínfima de lo mucho escrito sobre el tema, motivos de espacio han obligado a realizar una selección, entre las muchas obras que podrían citarse.

² MENDOZA, E., *La verdad sobre el caso Savolta*, 21ª, Barcelona, Seix Barral, 2001, p. 66.

³ Ciertamente la Revolución Industrial no es un fenómeno que irrumpe en un determinado momento histórico, sino es la culminación de un proceso gradual que se venía registrando en Europa desde finales de la Edad Media.

Mantoux, en una obra clásica de 1905, observaba que [...no] se había pasado de la manufactura a la gran industria de un solo golpe, sino más bien a través de sucesivos pasos vacilantes y de modificaciones casi insensibles en el curso de dos siglos, por lo menos. Y también W. I. Ashley, [...] habló de la «revolución industrial» como de un período de aceleración del desarrollo económico, que llevó adelante transformaciones surgidas mucho tiempo antes. [La obra decisiva] fue la de Werner Sombart, *Der moderne Kapitalismus* 1908. Al afirmar que «en un momento lejano del pasado, el espíritu capitalista

estamental y la conformación de nuevos grupos sociales sin tradición, a los que se denomina clases⁴. Es decir, el modo de producción capitalista provocó el nacimiento de una nueva clase social integrada por el conjunto de hombres y mujeres que viven únicamente de su trabajo, prestado de forma libre y por cuenta ajena, es la denominada clase obrera.

La clase obrera es el presupuesto sociológico necesario para que aparezca el conflicto industrial, no obstante, como ya se ha indicado, se requiere la toma de conciencia de pertenencia a una misma clase social por parte de los propios trabajadores para que exista el conflicto de clases, el conflicto industrial, y en último término el conflicto colectivo laboral, pues en un primer momento sólo puede hablarse de conflicto social.

De forma paralela al nacimiento y desarrollo del sistema capitalista, empiezan a calar en la sociedad la filosofía de la Ilustración, que además de pretender acabar con la monarquía absoluta implantando nuevos sistemas basados en el liberalismo democrático, defender la libertad, y la igualdad, de todos los hombres, también se caracterizó por la consagración del individualismo, prohibiendo la existencia de cualquier instancia o agrupación intermedia entre el Estado y el ciudadano. Según

debe haber existido –si se quiere en embrión- antes aún de que cualquier empresa capitalista pudiera realizarse», el estudioso alemán situaba el inicio de las primeras transformaciones decisivas de la estructura económica entre los siglos XV y XVI”. (vid. CASTRONOVO, V. *La Revolución Industrial*. Trad. Esp. M. Lloret. Barcelona, Nova Terra, 1975, p. 11).

Aunque los orígenes de la Revolución Industrial se ubican a finales del siglo XVIII y principios del XIX, se ha de deducir que a partir de tal época más que aparecer factores radicalmente nuevos (salvo los tecnológicos), se produce una multiplicación de los mismos.

⁴ Marx consideró la existencia de clases característica esencial del capitalismo junto con la propiedad privada de los medios de producción, la venta “libre” de la fuerza del trabajo, la plusvalía y la producción fabril mecanizada. Vid. DAHRENDORF, R. *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, Op. Cit., 1974, p. 57.

Rousseau⁵, la cristalización de la voluntad general de la comunidad en asociaciones podía ser peligrosa⁶.

Es por ello que en el modelo de Estado liberal cualquier manifestación del conflicto colectivo será duramente reprimida, pues se consideraba como un ataque a la sociedad y al Estado, ya que pretendía dismantelar el sistema social implantado por el orden burgués.

La hostilidad del poder público hacia cualquier acción colectiva del proletariado se lleva a cabo a través de las posibilidades ofrecidas por textos legales como la Ley de Le Chapelier, en Francia (1791), o la Combination Act Británica (1800), si bien inicialmente tales leyes fueron dictadas para ir contra la organización gremial.

En España, con años después de retraso habida cuenta de la posterior industrialización de nuestro país, aparecerían igualmente textos normativos que prohibían tanto la asociación como cualquier otra forma de manifestación del conflicto colectivo, así se ha de mencionar en primer lugar el Decreto de Toreno de 1812, pero incluso se llega a la tipificación penal con el Código Penal de 1822, que condenaba de forma genérica el fenómeno asociativo, prohibiendo consiguientemente las asociaciones profesionales y sus medios de presión; en la misma línea se situó el Código Penal de 1848, que su art. 461 consideraba reos de «*maquinación para alterar el precio de las cosas los que coligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del*

⁵ STEINBERG. *Locke, Rousseau and the Idea of Consent*, Londres, 1978. “El voluntarismo de ROUSSEAU quiere establecer una relación directa entre el individuo y la ley, sin la presencia intermedia de sociedades parciales, expresión de los intereses egoístas y contrapuestos de los individuos, fuente de desunión en el Estado”, (p. 109).

⁶ Transposición de esta idea al plano iuslaboral que nos la muestra BORRAJO DACRUZ, en “Los supuestos...”, *Op. Cit.* “El sindicato tiene por fin obligar a sus trabajadores afiliados a no trabajar por debajo de ciertas condiciones. Todo trabajador afiliado, sea cual fuere la situación del mercado de la mano de obra, tendrá que respetar, como mínimo, al contratar con el empresario, el precio, es decir, el salario que se haya prefijado por el Sindicato. La consecuencia es obvia: el Sindicato interfiere el libre juego de las leyes de la economía, coarta la libertad de trabajo, atenta a la libertad de industria”, p. 11.

trabajo o regular sus condiciones», precepto que más que tipificar la medida conflictiva, de lo que ya se encargaban otros tipos penales, pretendía neutralizar los conflictos laborales pues los consideraba una атаque directo a los principios económicos y políticos del sistema liberal⁷.

Ante tal estado de cosas, eran innecesarios los sistemas para resolver conflictos laborales.

La represión no sólo se materializó a través de disposiciones legislativas, sino que también las autoridades gubernativas intentarían atajar cualquier manifestación de conflictividad laboral, actuaciones que tendrían lugar a nivel nacional⁸ y local, (especialmente en Barcelona⁹, algo lógico dado el mayor desarrollo industrial de la zona).

Sin embargo, será la Administración, la instancia que primero cambie de actitud en el tratamiento del conflicto colectivo, si bien, más que por propia iniciativa, arrastrada por la incapacidad de contener las fuerzas sociales a pesar de la fuerte

⁷ Vid. GARCÍA MURCIA, J. “La protección del Estado y de los intereses de la comunidad frente al conflicto colectivo de trabajo: del código penal de 1848 al de 1928”. *R.P.S.*, núm. 147, 1985, p. 31.

⁸ El 31 de abril de 1857 el general Narváez decretó la abolición de todas las asociaciones obreras, incluso los montepíos. Para un conocimiento más detallado sobre la tremenda actitud represiva del General Narváez vid. JUTGLAR, A. *La era industrial en España*. Barcelona, Nova Terra, 1963, pp. 130 y ss.

⁹ Se ha de destacar el bando de 23 de febrero de 1850 de Fermín Arteta, gobernador de Barcelona, “con el que se intentaba clausurar y disolver las sociedades que con apariencia de socorros mutuos, tenían como objetivo la presión en los ámbitos laboral y político y afectaban al «funcionamiento pacífico» del mercado”, igualmente se castigaba la coaligación como medio de presión con independencia de que se realizará, o no, con amenazas. Y también el Bando de Franquet, de 30 de abril de 1855, gobernador político de Barcelona, que en su intento de protección a la industria de la provincia, establecía que el art. 461 CP fuese aplicado a las coaligaciones para abaratar abusivamente el precio del trabajo, “el abandono del trabajo era considerado delito de coalición, y las asociaciones locales y circunscritas ‘a objetos filantrópicos’ se veían obligadas a presentar en el plazo de treinta días sus estatutos para su eventual aprobación de la autoridad” Las citas son respectivamente de GARCÍA MURCIA, J. “La protección...”, *Op. Cit.*, p. 31; y de ELORZA, A. “Los orígenes del asociacionismo obrero en España”. *R.T.*, núm. 72, 1972, p. 158.

represión¹⁰. De modo que será en las disposiciones administrativas donde se pueden apreciar los primeros signos de tolerancia con el conflicto colectivo¹¹, siendo especialmente destacable la creación de comisiones mixtas para resolver los conflictos que se planteaban entre obreros y fabricantes, desavenencias que principalmente giraban en torno a la cuantía de los salarios. Y aunque ciertamente el objetivo esencial de tales comisiones fuese evitar la alteración del orden público¹², su existencia también implicaba la aceptación de una determinada forma de exteriorización del conflicto.

¹⁰ La férrea coerción mantenida por el ejecutivo no había conseguido impedir acciones colectivas tan relevantes como la constitución de la Sociedad de Tejedores en 1840, ni la huelga general de 2 de julio de 1855, dirigida a lograr el reconocimiento del derecho de asociación (la primera en España según JUTGLAR, *La era industrial...*, *Op. Cit.*, p. 119), medida que se adoptó ante el bando del general Zapatero, de 21 de junio, por el que se declaraba la prohibición de las sociedades obreras (en este sentido vid. ELORZA, A., “Los orígenes del asociacionismo obrero en España”, *Op. Cit.*, p. 159). Las medidas represivas continuaron, en la labor contrarrevolucionaria O’Donnell sería sucedido por Narváez que decretó la abolición de todas las asociaciones obreras, incluso montepíos, el 31 de abril de 1957, además de adoptar duras medidas en la reducción de determinados movimientos sociales, sin embargo, y a pesar de ello, los obreros catalanes, durante los primeros años de la década de los sesenta, reconstruyeron sus sociedades de resistencia (en este sentido vid. JUTGLAR, *Ibid.*, pp. 132 y 133).

Organización sindical, que durante el sexenio democrático se independiza de cualquier política y establece vínculos con la organización obrera. Vid. TUSELL, J (Dir.) *Historia de España*. 3ª ed. Madrid, Taurus, 2000, p. 506.

¹¹ Así en el bando del gobernador Arteta de 23 de febrero de 1850, aunque prohibía las asociaciones que tenían como objetivo la presión política y económica, “al mismo tiempo, reconocía explícitamente el derecho de asociación para fines benéficos, e incluso implícitamente el recurso a la huelga y al lockout, al declarar: «*si algún fabricante determinase cerrar su fábrica o los trabajadores que a ella acuden quisieran retirarse todos o en gran parte, suficiente a interrumpir la producción, no podrán ni unos ni otros hacerlo súbitamente, sino después de ponerlo en mi conocimiento o en el de la autoridad política local con la mayor anticipación posible...*»” (vid. ELORZA, A., “Los orígenes del asociacionismo...”, *Op. Cit.*, pp. 155 y 156). Una previsión similar se encontraba en el Bando de Franquet de 30 de abril de 1855, en el que se reconocía “una especie de libertad de huelga y de cierre patronal, ya que se hacía constar de modo expreso «*la libertad que tienen los fabricantes de abrir o cerrar sus establecimientos y los obreros de dirigirse a los que creyeran más convenientes en busca de trabajo*»” no obstante, tanto el cierre de la fábrica como el abandono completo de la misma por los obreros debía de ajustarse a una serie de requisitos por razones de orden público, así debían ser comunicados al menos con ocho días de antelación a la autoridad local, el incumplimiento de tal disposición suponía la aplicación de una sanción pecunaria para los patronos y para los obreros la aplicación de una sanción penal (en este sentido vid. GARCÍA MURCIA, J., “La protección del Estado...”, *Op. Cit.*, pp. 32 y 33).

¹² “Las disidencias entre fabricantes y tejedores de la clase de empresas han llamado seriamente mi atención, ya por las fatales consecuencias que podían producir a la industria, ya por la inquietud de los

Es en la Circular del Gobernador civil de Barcelona, Cirilo Franquet de 25 de marzo de 1855, donde literalmente se dispone la creación de varias comisiones para “poner fin a las disidencias fabriles”¹³, si bien los conflictos giraban principalmente en torno a la determinación del precio de la mano de obra. Las Comisiones estaban formadas por obreros y patronos, aunque presididas por los Alcaldes cuyo voto decisivo aseguraba la solución del conflicto. A través del Bando de Franquet de 30 de abril de 1855 se deberían constituir con carácter permanente tales comisiones en cada localidad manufacturera¹⁴.

Evidentemente este sistema distaba mucho de las formas autónomas de solución de conflicto, pero salvando las distancias, las comisiones mixtas sí que suponen su antecedente más remoto. Además, su relevancia radica sobre todo en el hecho de ser la primera vez que en nuestro país, el conflicto colectivo deja de ser exclusivamente un ilícito, y se toma conciencia de la necesidad de su regulación específica.

ánimos, merced a esas continuas perturbaciones explotadas por los enemigos del orden y de las instituciones”, este era el inicio de la Circular del Gobernador Civil, Cirilo Franquet para poner fin a las disidencias fabriles (de 25 de marzo de 1855). Vid. ELORZA, A., “Los orígenes del asociacionismo obrero...”, *Op. Cit.* 333.

¹³ Circular recogida por ELORZA en “Los orígenes del asociacionismo...”, *Op. Cit.*, 333.

¹⁴ Ciertamente, es en el Bando de Francisco Fulgoso de 21 de octubre de 1844, Gobernador de Barcelona, donde por primera vez se manifiesta la necesidad de proporcionar un tratamiento específico a la solución de conflictos laborales, creándose las denominadas Juntas. No obstante, estos órganos no van a ser mixtos sino que estarán integradas por “personas de conocida probidad, inteligencia y arraigo” (Disposición 7ª del Bando), las cuáles eran nombradas por “el señor jefe superior político”, pero en ningún caso podrían ser fabricantes ni operarios.

1.2 La Ley de Conciliación y Arbitraje de 1908: el primer sistema de solución autónoma

Las comisiones mixtas se articulan como una solución local para el control del conflicto colectivo en una zona geográfica especialmente industrializada como la provincia de Barcelona. Tales órganos se establecieron a través del Bando dictado por el Gobernador civil de dicha provincia, y evidentemente el resto del territorio Estatal no se veía afectado por tal disposición normativa.

Hubo que esperar hasta el primer tercio del siglo XX para que el Legislador tomara conciencia de que el conflicto colectivo era una consecuencia inevitable del proceso productivo¹⁵, y ante ello, la represión era un instrumento que carecía de utilidad, ya que tan sólo podría evitar su exteriorización de forma temporal y/o puntual. Fruto de esa necesidad de proporcionar un sistema pacífico de solución de conflictos colectivos surge la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial de 19 de mayo de 1908¹⁶.

Tal texto normativo, en el tema que nos ocupa, es especialmente significativo por ser la primera intervención del Legislador en este campo, proporcionando una mayor seguridad jurídica, y abandonando el establecimiento de procedimientos de solución de conflictos de forma improvisada y con carácter coyuntural.

La citada Ley crea los Consejos de Conciliación, órganos con una estructura paritaria, ya que estaban integrados por seis jurados, tres representantes de los obreros, designados por ellos, y tres que representaban a los patronos que igualmente ellos los nombraban. No obstante, entre sus miembros también se encontraba un representante de

¹⁵ En aquél momento el conflicto no era aún considerado un aspecto connatural a la relación de trabajo, como hoy en día está considerado.

¹⁶ Gaceta de 20 de mayo.

la Administración Pública, el Presidente de la Junta Local de Reformas Sociales¹⁷, que precisamente era quien iniciaba la actuación del Consejo, habida cuenta de la obligación de trabajadores y/o empresarios, de comunicar a la Junta Local la existencia de cualquier conflicto.

Se constata, que los Consejos de Conciliación, en lo que se refiere a su composición no presentaban cambios considerables respecto a las comisiones mixtas creadas por el Bando del Gobernador Franquet. Sin embargo, la diferencia esencial entre los Consejos y las comisiones, estriba en que aquellos únicamente proponían la solución, no estando las partes obligadas a aceptarla, esto es, la autoridad administrativa, representada en el órgano conciliador, no tenía capacidad para dictar una resolución definitiva que pusiera fin al conflicto. Así ante el fracaso de la actividad mediadora¹⁸, la única capacidad de compulsión que quedaba al Consejo era hacer pública la opinión que le merecía el conflicto previa consignación en un acta¹⁹. En definitiva, la Ley de Consejos de conciliación y arbitraje industrial de 1908 establecía

¹⁷ Así lo establecía el art. 5 de la Ley de Consejos de Conciliación.

El presidente de la Junta Local era el Alcalde de la localidad donde se constituía la Junta (y el propio Consejo de Conciliación), como así lo establecía en la Disposición Primera de la Real Orden de 3 de agosto de 1904 dictando nuevas disposiciones, a las que habrá de ajustarse la constitución, régimen y funcionamiento de las indicadas Juntas (Gaceta de 3 de agosto).

¹⁸ A pesar de la denominación de los Consejos, su actividad ha de ser calificada como mediadora ya que no se limitaban a mantener abiertos los canales de comunicación entre las partes en conflicto para que fuesen éstas las que establecieran los términos del acuerdo, sino que el Consejo proponía el acuerdo en sí, actividad ésta que es de naturaleza mediadora.

¹⁹ Así lo establecía el art. 17 de la Ley.

Lo cierto es que antes de proceder a la publicación del acta, era posible que las partes designaran a uno o varios árbitros para que resolvieran el conflicto (así lo indicaban los arts. 11 y siguientes de la Ley). No obstante, si no se nombra árbitro, en virtud del art. 16.1 de la Ley, el Consejo puede de oficio volver a intentar el acuerdo y la designación de árbitro, pero un segundo fracaso supone cesar en sus actividades mediadoras, como indica el art. 16.2.

un procedimiento de resolución de conflictos laborales cuya solución tenía un carácter autónomo, y en ello radicaba su trascendencia²⁰.

Por todo ello dicho texto normativo implicaba la aceptación de la relevancia jurídica del conflicto colectivo, dado que si el Ordenamiento jurídico establecía procedimientos para su solución, e incluso establecía la autonomía como medio de solución, era evidente que el conflicto colectivo había pasado de considerarse un fenómeno social a ser un comportamiento regulado por el Ordenamiento Jurídico²¹.

La Ley de Conciliación y Arbitraje también supuso cambios en cuanto a los modos de exteriorización del conflicto, ya que admitía tácitamente el recurso a la

²⁰ No obstante, sí que se ha de matizar, que no fue éste el primer atisbo de autonomía colectiva. Sino que es la Ley de 3 de marzo de 1904, de Descanso Dominical (Gaceta de 4 de marzo) y sus disposiciones de desarrollo, las que “representan el primer reconocimiento, por el Poder público, del valor obligatorio de una categoría de convenciones colectivas de trabajo” (en este sentido GALLART FOLCH, A. *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, Granada, Comares, 2000, p. 189. También ALONSO OLEA, M., *Pactos colectivos y contratos de grupo*, reimp. 1ª ed., Granada, Comares, 2000, p. 100, y BAYÓN CHACÓN, G., “La evolución histórica de la contratación colectiva en España”, en VV. AA., *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Madrid, Universidad de Madrid, 1976, p. 64).

En la Ley de Descanso Dominical de 1904 puede observarse el antecedente «prehistórico» del convenio colectivo, y es que es cierto que el art. 4 del citado texto legal otorgaba la posibilidad a patronos y obreros de que ampliarán el descanso dominical o regularán sobre el mismo para adaptarlos a las necesidades de cada industria o profesión, siempre que no entorpecieran o perturbaran el trabajo ni el descanso de otros operarios según el sistema de cada industria (art. 4 de la Ley). Ahora bien, la negociación colectiva aún era una realidad formal, ya que el propio art. 5 del Reglamento de desarrollo (R. de 19 de agosto de 1904, Gaceta de 22 de agosto) establecía la posibilidad de que la Administración anulase tales pactos, previa comprobación de que entorpecían y perturbaban el trabajo. Es más, el día 26 de junio de 1907 (Gac. *Idem*) se dictó una Orden interpretativa de la Ley y el Reglamento, a través de la cuál se faculta a los Alcaldes para suspender la aplicación de tales pactos (regla quinta) y al Ministerio de Gobernación para anularlos, y todo ello por razones de orden público, aunque la nulidad podría traer causa de la falsedad o simulación (regla sexta). Incluso una Orden posterior (de 15 de junio de 1908), exigía la aprobación por parte del Gobernador Civil para que fuesen válidos, pudiendo rechazar su aprobación si consideraba que el pacto no era conforme con las prescripciones legales ordenando en tal caso su subsanación (*vid.* disposiciones 2ª y 3ª); es evidente que tales disposiciones vaciaban de contenido la facultad negociadora.

²¹ *Vid.* ALMANSA PASTOR, J. M., “La huelga laboral en España tras la modificación del art. 222 del Código Penal Español”, *R.P.S.*, núm. 72, 1966, p. 57.

huelga²². Ciertamente, la regulación que respecto a la misma se proporcionaba ha de calificarse de rígida²³, ya que precisamente cuando se recurre a la misma se debían activar los sistemas de solución previstos en el propio texto legal²⁴, e incluso durante el procedimiento de solución los trabajadores se abstendrían de su uso²⁵. No obstante, todo ello implicaba un importante avance, pues tales referencias a la huelga en un texto laboral, suponían la despenalización de la misma, o al menos de determinadas formas de huelga²⁶, por lo que la exteriorización del conflicto colectivo, dejaba de ser exclusiva competencia del Ordenamiento Penal. Así aunque el art. 556 del Código Penal, que tipificaba la huelga como delito, continuó en vigor un año más hasta que fue derogado por la Ley de Huelgas y Coligaciones de 27 de abril de 1909 -que a continuación se

²² El art. 1 del citado cuerpo legal disponía: «*Cuando se prepare una huelga, o por lo menos antes de que transcurran veinticuatro horas desde que estalló, los obreros que en ella tomen parte lo pondrán en conocimiento del presidente de la Junta Local de Reformas Sociales, por escrito, en papel común y por duplicado, expresando sucintamente las pretensiones que motivan la huelga y el nombre y domicilio del patrono o patronos a quienes afecte*».

²³ En este aspecto es similar a la regulación que realiza del procedimiento de conflicto colectivo el Decreto Ley 17/1977.

²⁴ *Vid.* Art. 1 de la Ley de Consejos de Conciliación.

²⁵ *Ibid.* Art. 9.

²⁶ En este sentido *vid.* GARCÍA MURCIA, J., “La protección del Estado y de los intereses de la comunidad...”, *Op. Cit.*, p. 39.

Ciertamente el Tribunal Supremo ya venía haciendo una interpretación en este sentido, considerando como delictivas únicamente las huelgas abusivas, entendiendo por tales según su Circular de 20 de junio de 1902, las que se ejerzan con coacción y violencia. Y es por ello que autores como PÉREZ BOTIJA, consideraron que dicha Circular supuso una derogación parcial del art. 556 del CP (en este sentido *vid.* “Los conflictos colectivos y su nueva regulación en España”, en VV.AA., *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1963, pp. 338 y ss.). No obstante, con este texto normativo tal doctrina dejaba de ser interpretación jurisprudencial, para convertirse en Derecho positivo.

estudia²⁷, su aplicación quedó relegada para supuestos en los que la huelga se producía de un modo violento²⁸.

1.3 La exteriorización del conflicto colectivo en la Ley de Huelgas y Coligaciones de 1909

La expresa legalización de la exteriorización del conflicto colectivo se produciría con el citado texto²⁹; el art. 1º establecía que tanto los patronos, es decir también se legalizaba el cierre, como los obreros podían «*coligarse, declararse en huelga y acordar el paro para los efectos de sus respectivos intereses...*», disponiéndose seguidamente la derogación de cuantas disposiciones fuesen contrarias y expresamente del art. 556 del Código Penal.

No obstante, la exteriorización del conflicto únicamente se puede llevar a cabo por motivos estrictamente laborales, lo que se deduce de la lectura del artículo primero³⁰, y tendrá naturaleza jurídica de libertad. Y es que la Ley admitía la declaración de huelga pero “*sin perjuicio de los derechos que dimanen de los contratos que haya (el participante) celebrado*”³¹, se adopta una óptica contractualista³². El

²⁷ Gaceta de 28 de abril.

²⁸ La promulgación sólo un año después de la «Ley de 27 de abril regulando el derecho de los patronos y obreros a formar o sostener coligaciones y huelgas, y derogando el art. 556 del Código penal y demás disposiciones contrarias a la presente» corrobora esta doctrina. Pues al establecer el régimen jurídico de la huelga relega la aplicación de sanciones penales para los supuestos en los que con violencia o amenazas se obligara a secundar una huelga o se pretendiera impedir, o bien se alterarse el orden público con los mismos objetivos (*vid.* Arts. 2 y 3 de la Ley de Huelgas y Coligaciones). Además la configuración jurídica que hace de la misma, legalizando únicamente la de índole laboral, con naturaleza jurídica de libertad -pues el empresario estaba perfectamente legitimado para despedir al trabajador por abandono de puesto de trabajo (así lo corrobora la jurisprudencia: *vid.* SSTs de 6 de mayo [Gac. De 20 de agosto] y de 11 de octubre [Gac. De 28 de diciembre] en Dicc. Alcubilla Apéndice de 1919).

²⁹ Gac. de 28 de abril.

³⁰ El precepto se cuida muy bien de señalar que los paros que realicen obreros y patronos serán para la defensa de sus respectivos intereses.

³¹ Art. 1º.

empresario se encontraba perfectamente legitimado para despedir al trabajador huelguista por abandono³³, actuación que la jurisprudencia confirmaría³⁴ apoyándose en su razonamiento en las disposiciones generales de los contratos del Código Civil, especialmente en el art. 1124; se consideraba que las obligaciones de la relación laboral eran recíprocas y el incumplimiento de una parte permitía a la otra la resolución.

Para evitar cualquier medio de presión por parte de los huelguistas sobre aquellos que no querían secundar el paro, se establecían una serie de medidas de protección, incluso de carácter penal. Se establecían las precauciones para el momento de la convocatoria de la huelga, la Ley preveía las penas de arresto mayor y multa para los que emplearan violencia o amenazas para la misma (art. 2º). En el mismo precepto igualmente se penaba la compulsión o coacción sobre los trabajadores o patronos durante el desarrollo de la huelga para que no desistiesen. Y en el art. 9 de la Ley de huelgas se reconocía a los afiliados de una asociación obrera o patronal, la libertad de no seguir la convocatoria de huelga o paro, pudiendo separarse de la asociación sin incurrir por ello en responsabilidad de ningún tipo, salvo los compromisos civiles que hubiesen contraído.

El eje de la ley era un respeto absoluto a la libertad individual³⁵ tanto para mantenerse en el trabajo como para ir a la huelga, pues también se establecían medidas de carácter penal para la protección de los huelguistas. Pero la preocupación del

³² DIÉGUEZ CUERVO, G. “Notas sobre la evolución del Derecho de coaliciones”, *R.P.S.*, núm. 77, p. 109. Citado por GARCÍA BLASCO, J. *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*. Barcelona, BOSCH, Casa Editorial, S.A., p. 158.

³³ ³³ “... El efecto extintivo no era automático, el trabajador huelguista quedaba a merced de la decisión empresarial”. GARCÍA BLASCO, J. *El derecho de huelga... Op. Cit.*, p. 161.

³⁴ *Vid.* Sentencias del TS de 6 de mayo de 1919 (Gac. de 20 de agosto) y de 11 de octubre de 1919 (Gac. de 28 de dic.), en Diccionario Alcubilla, apéndice 1919, núms. 598 y 600.

³⁵ *Vid.* GARCÍA MURCIA, J. “La protección del Estado...”, *Op. Cit.*, p. 41.

Legislador por el absoluto respeto a la decisión individual de cada sujeto, convirtió a la huelga en una suma de actos individuales. Si a ello se le añade el hecho de que el trabajador que decidiese secundar el paro podía ser despedido por abandono, se deduce que la configuración que se hizo de la huelga fue totalmente formalista; actuar dentro de la legalidad restaba toda eficacia a la medida, además de provocar consecuencias negativas para los trabajadores: la pérdida de su empleo.

Las limitaciones que el ordenamiento instituía cuando el conflicto colectivo afectaba a empresas concesionarias de servicios públicos, o que llevaban a cabo la prestación de servicios de ferrocarril, eran mayores. La Real Orden de 1 de octubre de 1912³⁶, reconocía el derecho necesario de los agentes y empleados de ferrocarriles a declarar la huelga, pero junto a ello se establecía “*el derecho de las compañías de ferrocarriles a nombrar temporalmente o definitivamente, según convenga a la nación, el personal que ocupe puestos cuyo servicios queden abandonados por motivo de la huelga u otra causa*”, es decir, no sólo se permitía sino que los poderes públicos se encargaban de proteger el esquirolaje³⁷.

Por otro lado, cuando el conflicto afectaba a compañías concesionarias de servicios públicos se había de someter a un procedimiento específico para su solución. Así para que pudiera realizarse alguna reivindicación ante la compañía se requería que se aprobase la propuesta por un *quorum* específico de la asociación obrera. Si se rompía el proceso negociador o la compañía no accedía a negociar, los trabajadores peticionarios debían comunicarlo al Gobierno para que intentase la avenencia de las partes, en su defecto propusiera un arbitraje o en último lugar, ante el fracaso de los

³⁶ Gaceta de 2 de octubre.

³⁷ Mención merece la Circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 1919, que consideraba legal la intervención de los poderes públicos para el mantenimiento de los trabajos en el servicio afectado por el conflicto, siendo totalmente conveniente la imposición de sanciones penales a aquellos que impidieran con violencia tales tareas. *Vid.* GARCÍA MURCÍA, J. “La protección del Estado...”. *Op. Cit.*, pp. 43 y 44.

anteriores intentos adoptara directamente la solución del conflicto. A lo que hay que añadir la prohibición de declarar la huelga durante las negociaciones entre la empresa y la asociación obrera o mientras el asunto estuviese pendiente de arbitraje.

Hay que decir que si las posibilidades del conflicto colectivo eran bastante reducidas con carácter general, cuando se trataba del sector de los servicios públicos su existencia era nula, su manifestación era imposible, y su solución viene impuesta.

Lo cierto es que la Ley de 1909, no supuso un avance respecto a lo que ya de modo tácito apuntaba la Ley de Conciliación, ahora bien el valor del texto se debe a que el Legislador asume de forma expresa tales principios y aporta seguridad jurídica al delimitar las posibilidades de actuación ante una situación de conflicto por parte de los tres sujetos implicados: Estado, obreros y patronos.

2. Los Comités Paritarios en la Organización Corporativa Nacional: el control administrativo del conflicto colectivo

La llegada al poder de Primo de Rivera trajo consigo la instauración de la Dictadura y la implantación del sistema corporativo (en buena medida copia del sistema italiano), y aunque fue un proceso que no se consolidó (por tanto cualquier juicio de valor que se realice ha de tener en cuenta tal factor), su existencia implicaba un claro recorte de los fenómenos colectivos. Si a ello se le añade el hecho de que ciertas manifestaciones de la conflictividad laboral van a volver a ser objeto de regulación por el Código Penal, se ha de decir que la influencia del Régimen dictatorial sobre las relaciones colectivas no fue nada positiva.

En cuanto al conflicto colectivo se ha de poner de manifiesto, que si bien no se articuló toda una maquinaria represiva de dicho fenómeno, sí que se eliminó el ya limitado espacio del que ya disponía la autonomía y autotutela.

La solución de los conflictos colectivos va a estar atribuida a los denominados Comités Paritarios³⁸, órganos que a pesar de su denominación, eran las instituciones de Derecho Público³⁹ que integraban la estructura de la Organización Nacional Corporativa⁴⁰. En tal caso, poco espacio habría para la autonomía colectiva, dado que los Comités no sólo estaban integrados por un número igual de trabajadores y patronos, sino que también el poder estatal estaba presente en los mismos, ya que los cargos de presidente y vicepresidente eran designados por la Administración Pública⁴¹. La

³⁸ Vid. Art. 17 del Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926 (Gac. De 27 de noviembre).

No obstante, se ha de matizar que aunque con carácter general eran los Comités Paritarios los órganos que con mayor asiduidad resolvía los conflictos, a veces las dimensiones del conflicto obligaban a que fuera otro órgano -superior en la Organización Corporativa (vid. *Infra*)- el que interviniera. En cualquier caso las observaciones que se hagan al respecto sobre los Comités Paritarios se pueden aplicar igualmente a todos los órganos que realicen dicha función.

³⁹ Vid. Art. 5 *Ibid.*

Para Aunós la corporación era “«el organismo de Derecho Público, que encierra dentro de su seno a todos los elementos constitutivos de una profesión o grupo económico, ejerciendo por delegación del Estado funciones que participan de sus poderes» [...] La doctrina corporativa trataba de evitar las limitaciones de la posición del Estado individualista [...] sustituyéndola «por el esfuerzo conjunto de los individuos congregados en la Corporación y dirigidos por el Estado...»”. (Vid. DE LA VILLA, L. E. y PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Madrid, Instituto de Estudios Laborales y Seguridad Social, 1977, p. 306).

⁴⁰ Los Comités Paritarios se constituían en localidades o zonas caracterizadas por la existencia de grandes centros industriales y concentración obrera (art. 7 Decreto-Ley de 26 de noviembre) y para las industrias que se detallaban en el art. 9 del Decreto (véase también art. 10). Cuando el desarrollo industrial de la zona era menor se creaban órganos distintos que se denominaban Comités Paritarios Provinciales (art. 24 Decreto-Ley). A su vez los Comités Paritarios se integraban en otros órganos superiores en jerarquía, como eran: las Comisiones Mixtas del Trabajo y las Comisiones Mixtas Provinciales del Trabajo. Los Consejos de Corporación (arts. 24 a 32 Decreto-Ley), tenían carácter nacional y jurisdicción sobre la totalidad de los obreros y patronos de una profesión determinada. La Comisión Delegada de Consejos (arts. 33 y ss. del Decreto-Ley) era el órgano de enlace entre los Consejos de Corporación, y realizaba la doble función de ser órgano consultivo del Gobierno y dirimente de las cuestiones derivadas de la organización de régimen interior.

⁴¹ La regla genérica es que la designación la hacía el Ministro de Trabajo a propuesta del Gobernador Civil, así lo establecía el art. 11 del Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926. No obstante había excepciones a la misma como la reflejada en el art. 26, donde la designación se produce directamente por el Ministerio de Trabajo.

solución del conflicto se alcanzaba mediante acuerdo en el seno del comité siempre que contara con el voto favorable de la mayoría de trabajadores y empresarios. No obstante, en caso de empate en una segunda votación el Presidente tenía voto dirimente. De todos modos, para que el acuerdo entrase en vigor necesitaba la aprobación del Delegado de Trabajo, que comprobaría la adecuación del acuerdo a las Leyes, o, si, aún no infringiendo tales disposiciones pudiera «ocasionar lesión o quebranto a los intereses de la industria o rama de la industria»⁴². Era evidente que un régimen jurídico de este cariz implicaba la veda de la autotutela.

Del mismo modo para el planteamiento del conflicto se dejaba muy poco margen, pues el Comité no sólo tenía que poner fin a las discrepancias, sino que debía prevenirlas⁴³. Además, las condiciones de trabajo también eran determinadas por los comités paritarios⁴⁴, por lo que cualquier necesidad de regulación era rápidamente ahogada en los trámites burocráticos establecidos por el sistema corporativo, que incluso controlaba el tiempo de su vigencia, pudiendo proponer una nueva regulación cuando la precedente se extendía en el tiempo y ya no se ajustaba a las circunstancias económicas⁴⁵. Así pues desaparecía cualquier amago de autonomía colectiva⁴⁶.

⁴² *Vid.* Art. 43 Decreto Ley de 26 de noviembre de 1926.

⁴³ *Vid.* Art. 17 *Ibid.*

⁴⁴ *Vid.* Arts. 5 y 17 *Ibid.*

⁴⁵ *Vid.* Art. 43 *Ibid.*

⁴⁶ “... La Organización Corporativa Nacional representa el abandono de la idea de que las relaciones de trabajo puedan ni deban regularse por convenciones colectivas y al aceptación de un sistema completamente distinto, [...] de una compleja jerarquía de organismos públicos de base paritaria, cuya fundamental misión es la de establecer las normas generales a las cuales han de ajustarse los contratos individuales de trabajo”. *Vid.* ALONSO OLEA, M. *Pactos Colectivos... Op. Cit.*, p. 113.

En cuanto a las formas de exteriorización del conflicto también se producen cambios en un sentido restrictivo⁴⁷. Así aunque la huelga con carácter general, no vuelve a ser objeto de regulación por el Derecho Penal, sí que se van tipificar la huelga política o revolucionaria, -el art. 290 del Código Penal de 1928 la consideraba delito de sedición- y también la huelga que afectase a servicios públicos de interés general –art. 289 CP-. Se penaban igualmente todos los conflictos cuya exteriorización se produjera con violencia, amenazas o coacciones, tanto para la convocatoria como para el mantenimiento, así como la utilización de métodos violentos en la adopción de medidas de presión, que afectasen a la libertad de industria, comercio o del trabajo. Sin duda esta regulación responde a la acción represiva del Estado, que con la bandera de la protección del orden político constituido impide la defensa del interés de la clase obrera, pues escandaliza considerar que sancionando las reuniones y manifestaciones colectivas cerca de las fábricas, en los lugares de carga o descarga, como hacía el art. 679 del Código Penal, se garantizaba el orden público.

A tenor de la situación descrita se ha de afirmar que el conflicto colectivo era una realidad exclusivamente formal. Ciertamente los obreros podían manifestar sus diferencias con la patronal (si bien de forma no violenta), pero para su solución se ven encauzados -de modo inmediato- en un determinado procedimiento diseñado por el Estado, que necesariamente conduce a una solución y que emana de una instancia totalmente intervenida.

⁴⁷ “Las aspiraciones de los Estados es que nada de lo que tenga trascendencia en al vida social y afecto al interés colectivo [...] permanezca a la penumbra de una más o menos directa acción del Estado”. Palabra de Aunós recogidas por DE LA VILLA, L.E. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Lecciones de Derecho del Trabajo, Op. Cit.*, p. 309.

3. La solución autónoma de conflictos colectivos en la II República: profusas restricciones y excesivo intervencionismo

El 14 de abril de 1931 se proclama la II República Española. El profundo cambio social y económico experimentado⁴⁸ y la incontenible crisis del liberalismo oligárquico, sistema político sobre el que la Monarquía se apoyaba, provocaría un vuelco en las elecciones llevando a los republicanos al poder.

El nuevo régimen fue recibido con un gran entusiasmo, se esperaba vencer para siempre *la tara del caciquismo*⁴⁹, y alcanzar la renovación total de la vida española⁵⁰. Lo que sin duda llevó a la elaboración de un programa laboral bastante ambicioso,

⁴⁸ “Aunque España avanzó a menor rapidez que otros países de su entorno, [...], había conseguido al comienzo de la cuarta década del siglo XX disminuir la distancia que la separaba de las naciones desarrolladas. Al iniciarse la década de los treinta España ya no era un país abrumadoramente agrícola sino que se había convertido en semiindustrial. Por vez primera en el censo de 1930 el porcentaje de la población dedicada al sector primario era inferior a la ocupada en la industria y servicios.

Pero no era ése el único indicio de cambio en dicha fecha cronológica. La tasa de mortalidad había descendido y también había comenzado a producirse una voluntaria reducción de la natalidad, signos ambos de modernización [...] La emigración, [...] desapareció a partir de 1930, [...] La población pasó de dieciocho a veintitrés millones de habitantes, pero más importante que ese hecho fue el incremento de la población urbana [...].

Otros cambios cualitativos en la vida de los españoles parecían muy patentes [...] En 1930 el porcentaje de analfabetos era el 44%, una cifra que suponía un cambio muy positivo con respecto al pasado. El número de estudiantes de educación secundaria se había duplicado desde comienzos de siglo y el de universitarios lo había hecho en la última década...”. Vid. TUSELL, J. Dir. *Historia de España*. 3ª ed. Madrid, Taurus, 2000, pp. 613 y 614.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 615.

⁵⁰ “¿Qué querían los hombres que gobernaron los primeros pasos de la II República? [...] la solución que entendían dar a los problemas españoles descansaba en los siguientes puntos: europeización del país; democratización de la vida política; liberalización del pensamiento de cátedra, en el libro y las costumbres; reestructura de la sociedad, dando cabida a las reivindicaciones obreras en las preocupaciones gubernamentales; admisión de una mentalidad cultural diferenciada en las distintas regiones españolas”. Vid. VICENS VIVES, J. (Dir.). *Historia de España y América*. Vol I, 1ª ed. (Reimp.), Barcelona, Vicens bolsillo, p. 378.

como puede inferirse del art. 46 de la Constitución de 1931⁵¹. La puesta en marcha del mismo no se hizo esperar. Sin embargo, un conjunto de factores de diversa índole coetáneos a la experiencia democrática, dificultaron el alcance de tan loables propósitos; es cierto que la obra legislativa de la II República -más que por su calidad⁵² o cantidad⁵³- se caracteriza por ser bien intencionada, pero la tremenda crisis del 29, que a su vez provocó gran tensión social⁵⁴, y la inhabilidad del propio régimen para tratar algunas cuestiones nacionales, abortaron su éxito.

⁵¹ “El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social y gozará de la protección de las leyes. La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación; la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores”. Art. 46 de la Constitución de 1931, (de 9 de diciembre), (Gaceta de 10 de diciembre), (ar. 1931/1645).

⁵² “De la bondad y calidad de estas normas habla suficientemente la pervivencia del vigor de muchas de ellas después de la Guerra Civil, no obstante su orden republicano”. MONTALVO CORREA, J. *Fundamentos de Derecho... Op. Cit.*, p. 180.

Para VALDÉS la formación del derecho del trabajo tiene lugar durante la II República: “el tránsito de la legislación de trabajo al derecho del trabajo corresponde al mérito de la laboral política de la Segunda República” (VALDÉS DAL-RE, F., “El Derecho del Trabajo en la Segunda República”, *R.L.*, núm. 8, 2006, pp. 18 *passim.*).

⁵³ *Vid.* DE LA VILLA, L. E., “El Derecho del Trabajo en España durante la Segunda República”. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*. XIII, núms. 34-35-36, 1969, p. 243.

Sobre todo fue en el período republicano denominado «bienio reformista», la época de Largo Caballero como Ministro de Trabajo, cuando se dictan las normas laborales a la que ha de imputarse “el definitivo despegue y maduración del derecho español del trabajo [...]. Fue en esta etapa, en y sin sombra alguna de incertidumbre, en la que se introdujeron las importantes novedades legadas por la Segunda República en al sistematización y ordenación jurídicas de las relaciones laborales” (*vid.* VALDÉS DAL-RE, F., “El Derecho del Trabajo...”, *Op. Cit.*, p. 22).

⁵⁴ “El colapso bursátil afectó a la burguesía pero, [...] otros aspectos de la crisis produjeron mayor impacto en las clases proletarias, creciendo de manera vertiginosa el número de huelgas y el de parados [...] La magnitud de este problema se aprecia por el hecho de que no existía [sistema de protección social] de modo que la ausencia de trabajo equivalía a la mendicidad”. TUSELL, J. (Dir.). *Historia... Op. Cit.*, p. 618.

El régimen republicano significó un giro en el tratamiento normativo de los conflictos de trabajo, aunque ciertamente no tan acusado como en principio se pudiera esperar.

El reconocimiento constitucional del derecho de sindicación⁵⁵ y su desarrollo por Ley de 8 de abril de 1932⁵⁶, a pesar de su gran dosis de intervencionismo administrativo⁵⁷, y de las restricciones de la normativa penal y de orden público⁵⁸, no supondría la anulación del derecho como había ocurrido en otras ocasiones⁵⁹; sino que implicaba el reconocimiento de su capacidad de actuación en la vida económica y social⁶⁰, y por tanto la presencia de uno de los elementos necesarios para que el

“... Empeorándolo todo, la agudización de las distintas tendencias obreras hacía más difícil, aún, cualquier solución desapasionada y pacífica. Socialistas, anarquistas, sindicalistas católicos, marxistas anti-stalinistas, comunistas, todos ellos divididos aún más entre sí en pequeñas facciones, hacía más caótico aquel ambiente y realidad.

Realidad que queda más definida si se añade a este panorama de los grupos obreros, la situación y mentalidad de los grupos políticos de derecha y la cerrazón de los estamentos acomodados que hicieron más radical la situación de contraste y violencia”. JUTGLAR, A. *La era industrial en España... Op. Cit.*, p. 333.

⁵⁵ Art. 39 de la Constitución de 1931.

⁵⁶ Gac. de 14 de abril.

⁵⁷ “Desde el punto de vista formal, [...] se observa un acusado intervencionismo de la Administración laboral. Así con carácter previo a la constitución de la asociación, han de presentarse al Delegado de Trabajo competente los estatutos o reglamentos, sobre los que dicha autoridad administrativa ejerce un control que puede traducirse en la devolución de los documentos para la subsanación de defectos (arts. 8 y 9). En la propia Delegación de Trabajo se lleva además un registro especial de Asociaciones Profesionales (art. 13), a ella deben remitirse las relaciones periódicas de altas y bajas de socios (art. 16) y estados de cuentas (art. 17)”. MONTOYA MELGAR, A. *Ideología y lenguaje... Op. Cit.*, p. 232.

⁵⁸ *Vid. in extenso*, ROJAS SÁNCHEZ, G. *Los derechos políticos de asociación y reunión en la España contemporánea (1811-1936)*. Pamplona, EUNSA, 1981, pp. 424-431.

⁵⁹ *Vid. Supra*.

⁶⁰ Uno de los principios básicos sobre los que se apoyaba el marco de relaciones laborales que Largo Caballero pretendía establecer era precisamente “la centralidad de las asociaciones obreras, que han de actuar en el sistema como entidades dotadas de personalidad legal (registradas) y con amplias facultades

conflicto colectivo alcance la naturaleza de institución jurídico-laboral, y sea jurídicamente viable su solución autónoma.

Respecto al tratamiento proporcionado a la autonomía colectiva, se ha de tener presente que el Régimen Republicano mantendría la estructura paritaria de la época de la Dictadura con la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931⁶¹, si bien sobre la base de un planteamiento ideológico totalmente distinto. Es decir, el Jurado Mixto no era pieza del sistema corporativista, por el contrario, respondía a una concepción demoliberal y de economía mixta⁶², pero su estructura y funciones ponen de manifiesto que prácticamente eran iguales.

Los Comités Paritarios y los Jurados Mixtos presentaban numerosas similitudes. Los Jurados Mixtos igualmente eran Instituciones de Derecho Público⁶³, de estructura tripartita, presididos por personas que el Ministerio de Trabajo designaba⁶⁴; e incluso

y funciones” (*vid.* VALDÉS DAL-RE, F., “El Derecho del Trabajo en la Segunda República”, *Op. Cit.*, p. 32).

⁶¹ Gaceta de 28 de noviembre.

⁶² “-no basta que los trabajadores puedan, con independencia, asociarse; es preciso «ofrecerles su partes de responsabilidad» en cada industria o rama de los negocios y «darles, además, opción para resolver las diferencias que surjan entre los elementos asociados»”, *vid.* VALDÉS DAL-RE, F., “El Derecho del Trabajo en la Segunda República”, *Op. Cit.*, p. 30.

⁶³ Así lo indica el art. 2 de la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931.

⁶⁴ En cuanto a la designación del presidente y vicepresidente existía una diferencia respecto a la Organización Corporativa, ya que aquellos debían ser propuestos por los Vocales patronos y obreros, (art. 18.1 Ley de Jurados Mixtos). Pero la diferencia fue sólo aparente ya que la propuesta de obreros y patronos debía ser unánime, y dada la dificultad para conseguir tal consenso lo habitual es que acabara nombrándolos el Ministro. Una reforma posterior (por Ley de Bases de 16 de julio de 1935), estableció que los Presidentes de los Jurados Mixtos serían funcionarios, en activo o excedentes de la carrera judicial, determinando que la elección de los mismos se haría por el Ministro de Trabajo cuando se trataba de Jurados de capitales de Provincia o poblaciones importantes y el Juez de primera instancia en el resto de las localidades.

Además como pone de manifiesto GALLART FOLCH, la presidencia era el medio de asegurar la representación del Estado en tales órganos: “La presencia de esta representación es absolutamente precisa para que en el seno de los organismos llamados a regular las actividades productoras, en uno de sus

sus funciones también son análogas⁶⁵: los Jurados eran competentes para la determinación de las condiciones de trabajo⁶⁶ y para la prevención y solución de conflictos⁶⁷.

Evidentemente el carácter de entidad pública del Jurado impide que la normativa que del mismo emane sea fruto de la capacidad negociadora de los sindicatos y las asociaciones patronales⁶⁸, es una manifestación más del aparato legislativo estatal⁶⁹;

aspectos más interesantes, el de las condiciones de trabajo, tengan representación autorizada los intereses colectivos que el Estado encarna, y que pueden ponerse en peligro por decisiones paritarias [...]. La oposición del interés patronal y del interés obrero puede resolverse en una fórmula contraria al interés nacional y colectivo. [...] Esta razón justifica la necesidad de que al frente de los Jurados Mixtos figuren presidentes, ajenos a la profesión, que ejerzan estas delicadas funciones de dirección y orientación de los elementos paritarios y de representación del Estado [...] y exige además que tales cargos sean conferidos por el Poder público” (vid. GALLART FOLCH, A., *Derecho Español del Trabajo*, Barcelona, Editorial Labor, 1936, pp. 179-180).

⁶⁵ Ambos órganos paritarios tenían cometidos jurisdiccionales y facultades fiscalizadoras para controlar el cumplimiento de la normativa social. Cfr. Art. 19 de la Ley de Jurados Mixtos y art. 17 del Decreto-Ley de Organización Corporativa Nacional.

⁶⁶ Se cita como la primera de sus funciones la de «determinar para el oficio o profesión las condiciones generales de reglamentación del trabajo, salarios, fijación del plazo mínimo de duración de los contratos, horarios, horas extraordinarias, forma y requisitos de los despidos y todas las demás de la reglamentación referida», vid. Art. 19.1 de la Ley de Jurados Mixtos 27 de noviembre de 1931.

“Por supuesto que los Jurados Mixtos tenían, [...], otras misiones, [...]; pero su misión esencial era la reguladora”. ALONSO OLEA, M., *Pactos Colectivos...*, Op. Cit., p. 115.

⁶⁷ El procedimiento para la solución de los conflictos colectivos venía regulado en los artículos 39 a 44 de la Ley de Jurados Mixtos.

⁶⁸ Los Jurados Mixtos eran entidades de Derecho público integradas por seis vocales patronos, seis vocales obreros, e igual número de suplentes, un presidente, vicepresidente y secretario. La presidencia y secretaría de estos órganos eran de carácter político, teniendo la primera atribuida el voto dirimente. Tanto patronos como obreros reprochaban tal configuración considerando que el presidente decidía atendiendo a intereses partidistas no de justicia. Vid. *in extenso* DE LA VILLA, L. E. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Lecciones...*, Op. Cit., pp. 368-372.

⁶⁹ El art. 12.2º de la Ley de Contrato de Trabajo define las llamadas bases convencionales plurales como: “... lo convenido ante una autoridad, funcionario o corporación oficial, como delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión, sobre condiciones de trabajo, entre representantes designados en reuniones públicas con intervención de la autoridad...”. Se observa de forma clara la intervención de la autoridad administrativa en el proceso negociador.

pero este hecho no veta la posibilidad de que la autonomía colectiva goce también de un espacio de actuación. La Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, reconocía como fuente del Derecho los pactos colectivos⁷⁰ celebrados por las Asociaciones profesionales patronales y obreras⁷¹, para la regulación de las condiciones de trabajo.

En cuanto a la solución de conflictos ciertamente el sistema adolecía de un acusado intervencionismo, ya que había sido diseñado por el poder estatal. La solución de conflictos colectivos debía tener lugar ante los Jurados Mixtos, el procedimiento era de carácter imperativo⁷², de modo que el no sometimiento al mismo, suponía la aplicación de sanciones, incluso de carácter penal, tanto a los «promovedores de una huelga», como a los patronos que suspendieran la actividad empresarial⁷³. La intervención del Jurado en estos casos era inmediata, en veinticuatro horas comparecían las partes ante el mismo para examinar las causas del conflicto y estudiar las propuestas. Primero se intentaba una conciliación, si fracasaba se acudía a un sistema de arbitraje

⁷⁰ El art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo colocaba a los pactos colectivos, el tercero en la jerarquía de fuentes laborales después de las disposiciones legales y los acuerdos alcanzados ante los Jurados Mixtos. Vid. ALONSO OLEA, M. *Pactos Colectivos... Op. Cit.*, p. 116.

Véase también GALLART FOLCH, A. *Las Convenciones Colectivas... Op. Cit.* p. 231.

⁷¹ El art. 12.1 de la Ley de Contrato de Trabajo que da la definición legal de los pactos colectivos exige la calidad de entes colectivos a los sujetos negociadores de los pactos.

⁷² A tenor de los artículos 39 y 40 de la Ley de Jurados Mixtos.

Es cierto que la obligatoriedad existía para los conflictos en los que se pretendieran adoptar medidas de presión: “*Siempre que se produzca una diferencia de carácter colectivo en cualquier trabajo industria o profesión de las comprendidas en esta Ley, los obreros que preparen la huelga o los patronos que hayan resuelto el paro de sus explotaciones habrán de dar cuenta de ella al Jurado mixto del Trabajo o al Jurado mixto menor correspondiente de la localidad en que el conflicto pueda suscitarse*” (art. 39.1). Pero era evidente que ello suponía que siempre que hubiese un conflicto las partes tendrían que someterse al procedimiento de solución ante los Jurados Mixtos, ya que la ausencia de huelga o cierre no sólo anulaba cualquier posibilidad de conseguir la realización de los intereses sino que hacía prácticamente inviable la exteriorización del conflicto.

⁷³ Así lo disponía el art. 42 de la Ley de Jurados Mixtos.

voluntario, y si tampoco se aceptaba la propuesta arbitral, la última opción era la formulación de un dictamen al que el Ministerio de Trabajo podía dar publicidad⁷⁴, con el objetivo de que la opinión pública pudiera influir en la solución del conflicto⁷⁵.

Ciertamente era bastante fácil que el conflicto deviniese ilegal, pues una vez planteado y de forma inmediata, había de formalizarse por unos cauces de origen heterónomo, y someterse a varios intentos de solución de marcado tinte intervencionista. No obstante, y a pesar de la rigidez del procedimiento, la autotutela colectiva no quedaba totalmente eliminada, pues la obligatoriedad únicamente se predicaba en cuanto a la sumisión a tales trámites, no respecto a la solución propuesta, lo que permite afirmar que, en este caso, la solución se alcanzaba a través de un acuerdo *inter partes*⁷⁶, de modo que la solución del conflicto sí que se producía por medios autónomos.

La regulación que se hacía de los modos de exteriorización del conflicto, también era muy restrictiva considerando la naturaleza del régimen político en el que se enmarca. El hecho de que el Código Penal de 1932 no tipificara ninguna conducta relacionada con el fenómeno huelguístico, no significaba que el Ordenamiento jurídico admitiera la licitud de todo tipo de huelgas. Serían otros textos jurídicos, leyes penales especiales los que sancionarían tales conductas. Por supuesto la huelga política o ajena a las condiciones de trabajo estaba prohibida por la Ley de Defensa de la República⁷⁷,

⁷⁴ Cfr. Artículos 40 y 41 de la Ley de Jurados Mixtos.

⁷⁵ En cuanto a los conflictos surgidos en ámbitos no sometidos a la competencia de ningún Jurado, las Delegaciones de Trabajo actuaron como órganos complementarios. Mediante reglamento se facultó a los delegados de trabajo para convocar a las asociaciones profesionales en que estuviesen encuadradas las partes y someterlas a un arbitraje y si éste no se conseguía a intentar que la discordia se resolviera entre ellos mediante acuerdo. *Vid. ROMAN VACA, E. El proceso... Op. Cit., p. 75.*

⁷⁶ Conclusión para la que se requiere tener en cuenta la protección que se proporcionaba a los modos de exteriorización del conflicto.

⁷⁷ De 21 de octubre de 1931, Gac. 22 de octubre.

considerada acto contrario al orden público por la Ley de 28 de junio de 1933 (Ley de Orden público)⁷⁸, y sancionada penalmente por ambas. Pero incluso se penaban también las huelgas económico-laborales sólo por el incumplimiento de determinados trámites, como es el no sometimiento a los procedimientos de solución previstos en los Jurados mixtos⁷⁹, o cubierto este requisito, la inobservancia del plazo de declaración, provocaba la aplicación de las sanciones previstas en la Ley de Defensa de la República⁸⁰.

No obstante, el régimen jurídico de la huelga experimenta un cambio importante respecto a etapas históricas anteriores, pues durante el período republicano la huelga económico-laboral se considera un derecho. Así el art. 91 de la Ley del contrato de trabajo señalaba el carácter no extintivo de la huelga salvo la existencia de cláusulas de paz.

En conclusión, la regulación que se hace del conflicto colectivo y del resto de las instituciones laborales colectivas no era la propia de un régimen democrático como el que pretendió implantarse, lo que sin duda provocó, cuando menos, decepción, en especial en la clase proletaria, que con anhelo esperaba el advenimiento de la República, como panacea de todos sus males. Pero si se quiere ser justo en la valoración sobre el citado período histórico, se ha de reconocer que es la primera vez que el conflicto colectivo no se considera una lacra social; se había producido un profundo cambio en la actitud del Legislador, pues no sólo lo tolera, sino que lo acepta y lo regula considerándolo una institución más del Ordenamiento Laboral.

⁷⁸ Gac. de 30 de julio.

⁷⁹ Así lo establecía el art. 1.IX de la Ley de 21 de octubre de 1931 de Defensa de la República.

⁸⁰ Arts. 1º. IX y 2º.

4. El tratamiento jurídico-laboral del conflicto colectivo en la Dictadura franquista

Ningún conflicto colectivo fue considerado una institución jurídico-laboral bajo el Régimen Franquista. La libertad sindical y la autonomía colectiva estarán igualmente proscritas, y consecuentemente, la solución autónoma de conflictos quedará totalmente fuera de la lógica del sistema. No obstante, la gran extensión temporal de esta etapa histórica, junto con su condición de período político precedente inmediato al sistema actual, justifica el análisis, aunque sea someramente, de la regulación que del conflicto colectivo y de sus sistemas de solución se hizo durante la misma, ya que sin duda condicionó la evolución posterior del régimen jurídico de tales instituciones y por tanto permite explicar su existencia y configuración.

4.1 El período autárquico (1936-1958): la sustitución del Derecho Colectivo del Trabajo

El alzamiento militar de 18 de julio de 1936 marca el inicio de un nuevo período histórico de nuestro país. Le seguirían tres años de un cruento conflicto bélico cuya primera consecuencia en el ámbito jurídico sería la ruptura con el sistema normativo anterior⁸¹; ello no sólo en relación con la regulación del conflicto colectivo sino en general con todo tipo de instituciones⁸²; efectos que se producirían, tanto en la zona que permaneció fiel al Gobierno de la República como en la que quedó sometida al

⁸¹ “Los años posteriores a 1939 no se explican sin el resultado de la guerra civil, que supuso una ruptura muy profunda, drástica y con voluntad de convertirse en irreversible respecto del pasado. [...] Puede decirse que el largo periodo comprendido entre 1939 y 1975 debe ser considerado como una larguísima posguerra”. *Vid.* TUSELL, J. *Historia de España... Op. Cit.*, p. 689.

⁸² *Vid.* DEL PESO Y CALVO, C. “Antecedentes históricos de la regulación de los conflictos colectivos en Derecho Español, desde el Fuero del Trabajo hasta el Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre”, en VV. AA. *Quince lecciones... Op. Cit.*, p. 171.

Movimiento Nacional. La principal causa de tal discontinuidad en las “*dos Españas*”, fue la supeditación de todos los recursos, también los jurídicos, a la obtención de la victoria, de ahí el carácter coyuntural que es posible constatar en la legislación del período de la guerra civil⁸³, a lo que hay que añadir el intento de implantar un nuevo Estado sobre unos principios totalmente distintos, en el territorio que quedó bajo el control de los insurrectos.

Si la guerra civil marcó el término de la II República, el triunfo del Movimiento militar supuso la emergencia de un nuevo Estado. Sería durante los años de guerra donde se sientan las bases del régimen franquista, caracterizado por una ideología opuesta a la del sistema desarticulado, y consecuentemente supondría la instauración de un régimen jurídico radicalmente distinto.

La renovación de las instituciones sociales no se haría esperar y aún no finalizada la contienda, el 9 de marzo de 1938 se promulgó el Fuero del Trabajo⁸⁴, expresión del programa socioeconómico del nuevo régimen nacional-sindicalista. Ya en su preámbulo, previa expresión del característico ardor paternalista⁸⁵, se anuncia que la economía va a ser un instrumento al servicio de la política, al servicio del poder⁸⁶, algo

⁸³ Vid. MONTOYA MELGAR, A. *Ideología y lenguaje...*, Op. Cit.: “... ha de decirse que la legislación laboral republicana del período de la guerra civil se caracteriza por su carácter coyuntural –su obvio condicionamiento por las necesidades de la propia guerra- [...]”.

La zona «nacional» [...] elabora una legislación de trabajo que tienen en común con la de la zona republicana el rasgo, por otra parte inevitable, de su condicionamiento por las exigencias de la guerra.”, pp. 258 y 259.

⁸⁴ Por Ley de 26 de julio de 1947 fue declarado Ley Fundamental de la Nación.

⁸⁵ “*La revolución que España tiene pendiente y que ha de devolver a los españoles, de una vez para siempre, la Patria, el Pan y la Justicia.*”

Para conseguirlo [...] acude al plano de lo social con la voluntad de poner la riqueza al servicio del pueblo español”. Preámbulo del Fuero del Trabajo.

⁸⁶ “... *Partiendo de una concepción de España como unidad de destino, manifiesta, mediante las presentes declaraciones, su designio de que también la producción española –en la hermandad de todos*

que sin reparos se afirmará en la Declaración XI. De modo que consecuentemente el trabajo no era sino la participación del hombre en la producción, con un doble carácter: de derecho, que el Estado ha de valorar, y deber social, que puede ser “*exigido a todos los españoles no impedidos estimándolo como tributo obligado al patrimonio nacional*”⁸⁷, pues a través del trabajo el español está defendiendo la patria, y contribuyendo a su defensa y mejora⁸⁸; de lo que se desprende que el trabajo como el resto de los factores productivos estaba supeditado al interés nacional. En sintonía con el paternalismo anunciado, la Declaración II consideraba al Estado, el único competente, para llevar a cabo la protección y defensa del hombre, en su vida y en su trabajo, y fijar a través del Sindicato las condiciones de trabajo.

El aspecto convencional colectivo de la relación laboral sucumbirá ante semejante ideario⁸⁹. El movimiento obrero genuino había sido ya desmantelado; una de las primeras medidas que adopta la Junta de Defensa Nacional es la de declarar fuera de la ley todos los partidos políticos y grupos sociales que integraban el Frente Popular y tomaban parte en la lucha en oposición al Movimiento Nacional⁹⁰.

sus elementos- sea una unidad que sirva a la fortaleza de la patria y sostenga los instrumentos de su poder”. *Idem.*

⁸⁷ Declaración I del Fuero del Trabajo.

⁸⁸ *Vid.* Declaración número XI del Fuero del Trabajo.

⁸⁹ “El derecho colectivo del trabajo, lentamente desarrollado años atrás, había de recibir un golpe de muerte con la promulgación del Fuero del Trabajo”. DE LA VILLA, L. E. y PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. *Introducción...* (Vol I) *Op. Cit.*, p. 358.

⁹⁰ Medida que se adoptó por Decreto de 13 de septiembre de 1936, de la Junta de Defensa Nacional, (BOE de 16 de septiembre); al que completó una Orden de 10 de enero de 1937 (BOE de 11 de enero) y el Decreto de 25 de septiembre de 1936 (BOE de 28 de septiembre).

Una vez abolidos los sindicatos, el Fuero del Trabajo comienza el diseño de un nuevo sistema⁹¹ que se apoya sobre los principios de “*unidad, totalidad y jerarquía*”⁹²; el sindicato pasará a ser único por ramas de producción, integrando a trabajadores y empresarios. Dejará de ser una asociación para la defensa de los intereses de la clase trabajadora⁹³, para convertirse en una institución social⁹⁴ dependiente del Estado⁹⁵, en una corporación de Derecho Público⁹⁶, a la que se le atribuyen funciones de política económico-social⁹⁷, con una estructura jerarquizada, lo que permite el control de la clase obrera⁹⁸, y consecuentemente, la integración en el mismo era, más que obligatoria,

⁹¹ La normativa que se dictó para configurar el nuevo marco legal sindical fue muy abundante, a tenor de los objetivos del presente trabajo se considera innecesaria la exhaustividad en la materia, sólo se reflejarán aquellas que se consideren más relevantes al hilo de la exposición.

⁹² Declaración XIII del Fuero del Trabajo.

⁹³ El art. 7º del Decreto de 21 de abril de 1938 (BOE de 24 de abril), norma que organiza los Sindicatos del Movimiento y que supone la confirmación y realización material de lo que ya había empezado el Fuero del Trabajo: la agrupación vertical, jerárquica y unitaria de trabajadores y empresarios, y a su vez la estatalización del sindicato, prohibía «*la constitución de nuevos sindicatos cuya finalidad sea la defensa de intereses profesionales o de clase*».

⁹⁴ Vid. MARTÍNEZ DE BEDOYA, J. “El sindicalismo español de 1936 a 1939”. *R.P.S.*, núm. 51, 1961, p. 11.

⁹⁵ El art. 1º del Decreto de 1938 dispuso la integración de las organizaciones sindicales del Movimiento en «*las correspondientes Centrales Nacional-Sindicalistas, que dependerán directamente del Ministerio de Organización y Acción Sindical*».

⁹⁶ Declaración XIII del Fuero del Trabajo.

⁹⁷ El art. 3º del Decreto de 21 de abril de 1938, (cit.), fijaba las siguientes funciones: a) realizar estudios y cumplir las funciones que el Ministerio de Organización y Acción Sindical le señale con el fin de colaborar en la obra de organización nacional-sindicalista; b) aquellos que le encomiende el Gobierno a través del citado Ministerio, en relación con los problemas sociales y económicos.

⁹⁸ En este sentido VIDA SORIA, J., “Los sindicatos obreros y las organizaciones empresariales en la economía, la sociedad y el estado”, en VV.AA., *Las asociaciones patronales y obreras en la economía, la sociedad y el estado*, Dir. A. UTZ, H.B. STREITHOFEN y W. OCKENFELS, (ED. Española por R. DUQUE HOYOS), Barcelona, Herder, 1979, p. 29. El prof. Vida señala: “[El «sindicato vertical»] fue llamado en última instancia a constituirse en cauce «corporativo» de representación política de la clase trabajadora”.

automática⁹⁹. Evidentemente la fórmula descrita es la antítesis de la libertad sindical, su única proximidad es de carácter fonético.

Igualmente, el nuevo orden jurídico que emerge del conflicto bélico, proscribía cualquier manifestación de la autonomía colectiva. El Fuero del Trabajo establecía el monopolio estatal en la fijación de las condiciones de trabajo¹⁰⁰, disposición que vendría a ser corroborada por los artículos primero y vigésimo¹⁰¹ de la Ley de Reglamentaciones de trabajo de 16 de octubre de 1942¹⁰²; pues aunque según el artículo primero del citado cuerpo legal sería el Estado el que fijaría “*las condiciones mínimas a*

⁹⁹ Por la Ley de Unidad Sindical de 26 de enero de 1940 (BOE de 31 de enero), consagró la Organización Sindical de FET y de la JONS como la «*única reconocida con personalidad suficiente por el Estado, quien no admitirá la existencia de ninguna otra con fines análogos o similares...*», (art. 1º); los artículos 2º y 3º, incorporaban a la Organización Sindical del Movimiento, todas las asociaciones profesionales y las sometía a su disciplina.

En cuanto a los sujetos individualmente considerados se refiere, se cita textualmente a los profesores Bayón y Pérez Botija: “se pertenecía al sindicato cuando se era trabajador o empresario, como se pertenece al Municipio cuando se es vecino. La afiliación dejó de ser un acto constitutivo de la calidad de sindicado para convertirse en un mero acto administrativo mediante el cual se comprobaba la pertenencia a una determinada rama de la producción o servicio...”. BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E. *Manual..., Op. Cit.* p. 727.

¹⁰⁰ Entre los diversos cometidos fijados a la Organización Sindical no figuraba la posibilidad de elaborar normas socio-profesionales, aunque ciertamente tal reconocimiento a favor de la Central sindical no hubiese permitido tampoco considerar factible la negociación colectiva.

¹⁰¹ Considero oportuno reproducir ambos textos:

«*Artículo 1. Toda la materia relacionada con la reglamentación del trabajo, entendida ésta como regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades, será función privativa del Estado, que se ejercerá, sin delegación posible, por el Departamento ministerial de Trabajo, y dentro de éste, en las condiciones que se establecen en la presente Ley, por la Dirección General de Trabajo. [...]*

Artículo 20. Serán nulos y carecerán de todo valor y eficacia siendo jurídicamente inexigibles, los acuerdos adoptados en esta esfera de reglamentación del trabajo por cualesquiera organismos y autoridades distintos del Ministerio de Trabajo y que puedan significar ingerencia en sus facultades privativas, por referirse a modificación total o parcial de condiciones laborales en una industria o localidad determinadas».

¹⁰² BOE de 23 de octubre.

que han de ajustarse las relaciones laborales”, se consideraron como las únicas condiciones laborales, mínimas y máximas, implantando de este modo el principio de regulación heterónoma. Efectivamente, como indica el art. 11 de la Ley de Reglamentaciones, tan sólo al empresario a través de los Reglamentos de Régimen Interior o través de los contratos de trabajo se permitía la mejora de las condiciones trabajo, pero en ningún caso mediante pactos de carácter colectivo¹⁰³.

El artículo noveno del Decreto de 26 de enero de 1944, que aprueba el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo¹⁰⁴, igualmente impedía cualquier manifestación de autonomía colectiva.

La propia Administración velaría por el cumplimiento de tal normativa. La Ley de Delegaciones de Trabajo¹⁰⁵, y de forma más específica su Reglamento, declaraba, entre las competencias de tales órganos, la de evitar que organismos ajenos al Ministerio de Trabajo invadieran las atribuciones del mismo en la fijación de la condiciones de trabajo¹⁰⁶.

La regulación de la exteriorización del conflicto no correría mejor suerte. Partiendo de la premisa de que el sistema económico se encuentra al servicio de la nación, cualquier acto, individual o colectivo, que alterase o turbase el proceso

¹⁰³ En este sentido DE LA VILLA, L. E. y PALOMEQUE LÓPEZ, C., *Introducción a la Economía...*, (vol I), *Op. Cit.*, p. 356.

El prof. SERRANO, manifestó que el Fuero del Trabajo suprimió los Pactos Colectivos (*vid.* SERRANO SERRANO, I., *El Fuero del Trabajo. Doctrina y comentario*, Valladolid, 1939, pp. 153 y ss.).

¹⁰⁴ BOE de 24 de octubre.

¹⁰⁵ Ley de 10 de noviembre, BOE de 23 de noviembre.

¹⁰⁶ “*Siendo del Ministerio la facultad de dictar normas laborales, evitarán el que por Organismos ajenos al mismo se invadan estas atribuciones, poniendo en conocimiento de la Superioridad los casos en que por persona u organismo ajeno al Departamento se intente imponer normas de trabajo*”. Art. 27, párrafo 3º del Decreto de 21 de diciembre de 1943 por el que se aprueba el Reglamento para aplicación de la ley de Delegaciones de trabajo de 10 de noviembre de 1942. BOE de 2 de enero de 1944.

productivo se habría de considerar delitos de *lesa patria*¹⁰⁷. En consecuencia el art. 222 del Código Penal tipificó las coligaciones de patronos y obreros dirigidas a paralizar el trabajo como delitos de sedición.

La situación descrita hacía innecesario cualquier sistema de solución de conflictos colectivos, pues sencillamente era inviable el planteamiento de los mismos. No obstante a través del Decreto de 13 de mayo de 1938¹⁰⁸ se establecieron las Magistraturas de Trabajo y se suprimieron los Jurados Mixtos, atribuyendo a aquellas las funciones de éstos, salvo las funciones inspectoras que fueron atribuidas a los Inspectores de Trabajo, y las disciplinarias, consultivas, de estadística y de regulación de condiciones generales de trabajo que se atribuyeron a los Delegados de Trabajo¹⁰⁹. Como resulta lógico no había referencia alguna sobre cuáles serían los órganos que asumían las funciones de solución de conflictos colectivos.

Esta será la normativa vigente durante la primera etapa del régimen franquista, que no sería modificada una vez acabada la guerra, sino todo lo contrario. La Legislación básica posterior, de carácter no laboral, reafirmará estos principios¹¹⁰. Todo ello permite concluir que la implantación del Estado nacional-sindicalista supuso un auténtico proyectil contra la institución del conflicto colectivo, y la consiguiente

¹⁰⁷ Declaración XI del Fuero del Trabajo.

¹⁰⁸ BOE de 13 de mayo.

¹⁰⁹ *Vid.* Art. 4 del Decreto de 13 de mayo de 1938.

¹¹⁰ Así el Fuero de los españoles (código de garantías del ciudadano), subordinaba la economía al interés de la Nación, que aunque según el régimen, éste era el bien común, la determinación del contenido del mismo era algo que una vez más correspondía al Estado. La Ley de Principios Fundamentales del Movimiento proclamada en Cortes por el Jefe de Estado, el 17 de mayo de 1958, a pesar de tener naturaleza programática, no desaprovechará la ocasión para recordar la subordinación de los intereses tanto individuales como colectivos al bien común de la Nación, que nunca por la realización de aquellos se podría ver afectado éste.

erradicación de cualquier sistema de solución del mismo, al diseñar un régimen jurídico que impedía el más mínimo intento de presencia o actuación de aquél.

No obstante, como ya se apuntaba, esta situación de «blindaje» respecto al conflicto no se mantendrá durante todo el régimen. Los trabajadores aprovecharon cualquier resquicio del Ordenamiento, -si bien dejado de un modo inconsciente- para plasmar la voluntad colectiva. Ello fue lo que ocurrió con el art. 9.2 de la Ley del Contrato de Trabajo, pues aunque no fuese posible la regulación de las condiciones de trabajo por parte de los sujetos de la relación laboral creando un instrumento con valor normativo, tal precepto si permitía la determinación contractual de aquellas, a través de la voluntad expresada colectivamente¹¹¹. En este aspecto, incluso la propia Ley de Reglamentaciones de Trabajo, fue «utilizada» para alcanzar ciertos pactos, que aparecen ocultos y diluidos en mejoras de contratos individuales. Pues pese a que era el empresario el autorizado por el art. 11 para mejorar las condiciones señaladas en las propias Reglamentaciones, mediante procedimientos totalmente informales, y por actos aparentemente individuales, se llevaron a cabo subidas salariales, que las otorgaron los empresarios a petición de los trabajadores y previas discusiones con los mismos, que tuvieron lugar, informalmente también, unas veces en las empresas y otras incluso en las organizaciones sindicales¹¹².

La frecuencia con la que aparecieron los pactos colectivos en materia salarial, a espaldas de la Administración y motivados por el deseo de aumento de las

¹¹¹ En este sentido *vid.* BAYÓN CHACÓN, G. “La interpretación dinámica del fuero del trabajo”. *R.T.*, núm. 2, 1963, p. 44.

Vid. también CAMPS RUIZ, L.M. “Notas sobre el marco legal de la Negociación Colectiva (1936-1958). *R.T.*, núm. 77, 1985, p. 70.

¹¹² *Vid.* BAYÓN CHACÓN, G., “La interpretación dinámica del fuero del trabajo”, *R.T.*, núm. 2, 1963, p. 44.

retribuciones¹¹³, provocaría el intento de control, por parte del Ejecutivo, de tales acciones, lo que tuvo lugar a través de dos disposiciones normativas. En primer lugar con el Decreto de 21 de marzo de 1944¹¹⁴, que declaraba nulos y carentes de todo valor y efecto, los acuerdos adoptados por los empresarios que supusieran un incremento de los salarios superior al señalado por las reglamentaciones de trabajo para su personal, siempre que afectasen a la totalidad o a una gran parte de las empresas de una rama o actividad, en una provincia o localidad determinada, salvo que se siguiese el procedimiento por el mismo establecido que requería la aprobación final del Ministerio de Trabajo. Y en segundo lugar con el Decreto de 16 de enero de 1948¹¹⁵, que establecía la necesidad de autorización administrativa para los aumentos superiores a los mínimos legales, que tuvieran lugar en empresas con al menos cincuenta trabajadores, siempre y que tales aumentos afectaran a todos los trabajadores de una categoría profesional¹¹⁶.

No obstante, y pesar de los intentos realizados para acabar con los pactos «clandestinos», los aumentos salariales colectivos se siguieron llevando a cabo al margen de la legalidad, precedidos en ocasiones de auténticos conflictos colectivos¹¹⁷, lo que obligó al poder político a un cambio de actitud¹¹⁸. Así en primer lugar a

¹¹³ El abono de mejoras a los trabajadores, a través de tales pactos fraudulentos, fue la respuesta ante un fenómeno que no se logró evitar: el alza de la vida (*ibid.* p. 38).

¹¹⁴ BOE de 31 de marzo.

¹¹⁵ BOE de 28 de enero.

¹¹⁶ “Con tales decretos se quiso establecer, pues, un sistema de total estatificación en la regulación de los salarios sin posibilidad, no ya de convenios, sino incluso de aquella anterior contratación colectiva informal”. BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E. *Manual de Derecho del Trabajo*. 5ª ed., Vol I, Madrid, Marcial Pons, 1964, p. 197.

¹¹⁷ *Vid.* DEL PESO Y CALVO, C., “Antecedentes históricos...”, *Op. Cit.*, p. 186.

¹¹⁸ Se produjo según Bayón una nueva interpretación del número 4 de la III Declaración del Fuero del Trabajo, se trataba de una interpretación dinámica. “La interpretación...”, *Op. Cit.*, p. 47.

mediados de 1950 una serie de Órdenes Ministeriales¹¹⁹ incrementaron las remuneraciones mínimas fijadas en las Reglamentaciones de trabajo; en las mismas se declaraba que dicho incremento debería operar sobre el salario real de los trabajadores, no consintiendo ni la compensación ni la absorción de los aumentos acordados por las empresas que no se hubiesen ajustado al Decreto de 16 de enero de 1948. Fenómeno que vuelve a repetirse, con relación a los aumentos generales de salarios mínimos de las reglamentaciones de trabajo por la serie de Órdenes Ministeriales dictadas a finales de 1953 y principios de 1954¹²⁰. De este modo adquieren carta de naturaleza precisamente los aumentos no autorizados.

En segundo lugar, y ante la imposibilidad de evitar una «negociación sumergida», reconoció a las empresas la facultad de establecer libremente condiciones superiores a las generales y mínimas fijadas por las reglamentaciones laborales, sin necesidad de autorización por parte del Ministerio, medidas que se llevaron a cabo a través de los Decretos de 8 de junio de 1956¹²¹ y 21 de marzo de 1958¹²².

Se observa por tanto un cambio radical, de la primera interpretación que se hizo tanto del fuero del Trabajo como de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, pues tras

¹¹⁹ A mediados del año 1950, una serie de órdenes ministeriales incrementaron las remuneraciones mínimas fijadas en las diversas reglamentaciones de trabajo en un determinado porcentaje, siendo el tipo más frecuente el de 25%, en concepto de *Plus de Carestía de Vida*. Vid. *Cuadernos de Política Social*, núm. 7, p. 246, num. 8, p. 204 y núm. 9, p. 180; donde se hace una relación completa de estas órdenes.

¹²⁰ La relación completa de estas Órdenes en *Cuadernos de Política Social*, núms. 20, p. 186 y 21, pp. 193-203.

¹²¹ BOE de 15 de julio.

¹²² BOE de 1 de abril.

afirmar que era inviable cualquier forma de negociación colectiva en virtud de tales textos normativos¹²³, vigentes los mismos, se autorizaba una cierta negociación¹²⁴.

En conclusión, ese cambio de actitud que experimentó el ejecutivo al final de esta primera etapa del régimen, implicaba la aceptación de planteamiento de conflictos colectivos, pues aunque la Administración continuaba teniendo la última palabra, y la normativa represora continuó vigente, prueba de ello es la Ley 45/1959, de 30 de julio de Orden Público¹²⁵ que consideraba contrario al mismo los paros colectivos, se hizo una aplicación menos escrupulosa de la misma¹²⁶, reservándose sólo para cuando las medidas de presión adoptadas por los trabajadores alcanzasen una dimensión extraordinaria y pudieran tener unas consecuencias especialmente gravosas para la economía del país¹²⁷, inculpándose en estos casos principalmente a los instigadores¹²⁸.

¹²³ Para los profesores DE LA VILLA Y PALOMEQUE, tal evolución normativa “atentaba el tenor estricto del Fuero del Trabajo y no hubiera resultado exagerado, y así se hizo en determinados medios, deslizar la calificación de inconstitucionalidad” (vid. *Introducción a la economía...* (vol I), p. 358).

¹²⁴ Para BAYÓN CHACÓN, se trata de la «interpretación dinámica del Fuero del Trabajo», es decir a su juicio el número 4 de la Declaración II del Fuero del trabajo, establece el monopolio normativo del Estado “sobre los procedimientos de fijar condiciones de trabajo y no un monopolio legislativo sobre el contenido de tales condiciones” (vid. “La interpretación dinámica...”, *Op. Cit.*, p. 47).

¹²⁵ BOE de 31 de julio.

¹²⁶ “[Las] huelgas se interpretaron en realidad como conflicto de orden público, [...] aunque prácticamente no se perseguían con la aplicación automática del ordenamiento legal que para reprimirlas se había establecido”. Vid. BAYÓN CHACÓN, G. “La interpretación...”, *Op. Cit.*, p. 58.

¹²⁷ El prof. Federico Rodríguez, pone de manifiesto la *fabulosa capacidad de adaptación* del Fuero del Trabajo, de modo que aunque la Declaración XI, considere a todos los actos tanto individuales como colectivos que turben la normalidad en la producción, delitos de lesa patria, dentro de una etapa de desarrollo, “es imposible pensar que sean las decisiones de la Administración las que vayan a perfilar, para cada caso y para cada situación, los porcentajes de renta nacional que habrán de ser atribuidos a los trabajadores [...] la Administración sólo está capacitada para señalar las grandes líneas de ambas directrices y para cortar las desviaciones manifiestas que puedan producirse en cualquiera de ellas por exceso o por defecto. Pero el matizar en cada empresa singular lo que puede o no puede hacerse, es asunto para el que en principio están mucho mejor capacitados los propios interesados...”, por lo que concluye el autor alegando que no deberían considerarse como ilícitos los mecanismos pacíficos dirigidos a la fijación de las condiciones salariales siempre bajo un control del proceso por parte de la Administración. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, F. “Los conflictos colectivos y el Fuero del Trabajo”.

Es importante señalar que la situación descrita distaba mucho de las contemporáneas existentes en otros países europeos. Así en Italia la huelga era un derecho constitucional desde 1947 (art. 40), también lo era en Francia, derecho que se incorporó al texto articulado de la Constitución de 1958, pero que ya aparecía en el Preámbulo de la Constitución de 1946¹²⁹, y en Alemania también, si bien implícitamente, se consideraba regulado en el art. 9 de la Ley Fundamental de 1949¹³⁰.

Evidentemente, en los primeros momentos del reconocimiento constitucional del derecho de huelga éste no alcanzaba la dimensión que actualmente tiene. En Italia, por ejemplo, la huelga política era ilícita¹³¹, es más se consideraba un delito (arts. 503-504

Revista de Trabajo, núm. 2, 1963. Las ideas que se señalan se encuentran recogidas en las páginas 165, 175, 176, 177 y 178.

¹²⁸ Atendiendo a la redacción del art. 222 del Código Penal de 1944, “... ¿a quién calificar como su autor y a quién perseguir y castigar?”

Pretender considerar como autores del mismo a cuantos en un conflicto colectivo hubieren intervenido, era imposible; y de ahí, por lo tanto, que la aplicación del precepto debió hacerse de forma restrictiva, limitándola exclusivamente a aquellos que hubiesen sido los instigadores o cabezas del conflicto”. DEL PESO Y CALVO, C. “Antecedentes históricos de la regulación...”, *Op. Cit.*, p. 198.

“... Un fenómeno huelguístico que se extiende a miles o decenas de miles de trabajadores resulta inútil que el Código califique tales hechos como delitos de sedición. No se puede iniciar, por ejemplo, treinta mil procesos de sedición por los treinta mil trabajadores que en un día o varios consecutivos inician la huelga; mucho menos hay que pensar en aplicar a tales masas las penas gravísimas que corresponden a la calificación del delito”. BAYÓN CHACÓN, G. “La interpretación...”, *Op. Cit.*, p. 59.

¹²⁹ En este sentido *vid.* KAHN-FREUND, O. “Il diritto di sciopero. La sua estensione e i suoi limiti”, *R.G.L.*, núm. 4, 1978, p. 377.

¹³⁰ “Esta no contiene una garantía expresa del derecho de huelga ni de la negociación colectiva [...]. Sólo se garantiza de una forma general y expresa el derecho a la libre asociación; en este sentido el art. 9.3 de la Ley Fundamental establece: «El derecho de asociación en la protección y promoción de las condiciones laborales y económicas se garantiza para cada persona y todas las profesiones. Acuerdos que reduzcan este derecho o que tengan como fin dificultar su ejecución son nulos. Las medidas que se deducen contra este derecho son ilegales»” *Vid.* ZACHERT, U., “La regulación de la huelga en Alemania”, *Temas Laborales*, núm. 25, 1992, p. 32.

¹³¹ Dos eran las razones que se alegaban para considerar ilícita la huelga política. Por un lado la imposibilidad de calificar en tal modelo de huelga los intereses de los huelguistas como económico-profesionales y en segundo lugar porque las reivindicaciones realizadas por los huelguistas no podían ser atendidas por los empresarios. (*vid.* GIUGNI, G., *Diritto Sindacale*, Bari, Cacucci Editore, 2004, p. 231).

CP), y tampoco se admitía la huelga de solidaridad, si bien la situación cambió sustancialmente a partir de los primeros años de la década de los sesenta¹³² debido a la labor de la doctrina y por supuesto a la interpretación realizada por la Corte Constitucional¹³³.

En Francia se consideraba ilícita toda huelga que no tuviese por objeto la modificación o la mejora de las condiciones de trabajo, la Sala de lo Social del Tribunal de Casación en Sentencia de 23 de marzo de 1953 (D. 1954, 89), declaró que la Constitución únicamente protege, aquella huelga cuya finalidad vaya dirigida a la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, y si se desvía de ese objetivo la huelga es ilegal. Sin embargo, en el país galo, desde comienzos de la década de los cincuenta las huelgas de solidaridad se consideran lícitas siempre que no tengan un motivo político¹³⁴.

La situación en la República Federal Alemana era próxima a la descrita en Francia, aunque el contenido que se reconocía al derecho de huelga en este país era más limitado, ya que se consideraba una institución complementaria de la negociación colectiva, y por ello únicamente se podía ejercer por quien tenía reconocida competencia para elaborar un convenio y frente a quien lo podía negociar, y teniendo como objetivo, la conclusión del convenio colectivo. Por supuesto con esta concepción del derecho de huelga, las huelgas políticas se consideraban ilegales¹³⁵, así se refleja en

¹³² *Vid. Infra.*

¹³³ *Vid. GIUGNI, G., Diritto Sindacale, Bari, Cacucci Editore, 2004, pp. 230-231.*

¹³⁴ *Vid. KAHN-FREUND, O. "Il diritto di sciopero. La sua estensione e i suoi limiti", Op. Cit., p. 400.*

¹³⁵ No obstante, esta es una doctrina que en gran medida hoy se mantiene en vigor, en este sentido *vid. ZACHERT, U., "La regulación de la huelga en Alemania", Op. Cit., pp. 42-43.*

la Sentencia de 29 de septiembre de 1954 del Tribunal Constitucional Federal (BGHZ 14, 347)¹³⁶.

4.2 Segundo período (1958-1967): Inmutabilidad tras aparición de cambio

4.2.1 La autonomía colectiva, una realidad formalista en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958

A partir de 1956¹³⁷ se detecta un cambio de dirección en la política económica que consiguió por primera vez, en el régimen franquista, la elevación de la renta nacional de una forma considerable. Las causas de este crecimiento –desordenado–, que especialmente dispararía el desarrollo de la industria, fueron por un lado la inyección económica estadounidense¹³⁸, y en segundo lugar la política económica del nuevo gobierno, formado por un gabinete con una mayor preparación técnica, con un programa más liberal que pretendía apartarse definitivamente de la autarquía.

Los cambios económicos que habían contribuido al alcance de una cierta autonomía en el ámbito salarial¹³⁹, motivaron que viera la luz la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958¹⁴⁰ (en adelante, LCCS). Lo que permite

¹³⁶ Vid., KAHN-FREUND, O. “Il diritto di sciopero. La sua estensione e i suoi limiti”, *Op. Cit.*, p. p. 396.

¹³⁷ En este sentido VIDA SORIA, J., “Los sindicatos obreros y las organizaciones empresariales...”, *Op. Cit.*, p. 29.

¹³⁸ “... Sin duda comparada con la ayuda entregada a otras naciones, era una cifra modesta, pero sin ella hubiera resultado de todo punto imposible poner en marcha un programa más liberalizador en lo económico como el implantado en el año 1951. [...] La ayuda estadounidense supuso la posibilidad de fomentar, a través del aumento de las importaciones, un proceso de crecimiento industrial acelerado”. Vid. TUSELL, J. *Historia... Op. Cit.*, p. 720.

¹³⁹ Vid. Epígrafe 4.1.2. de la primera parte.

¹⁴⁰ BOE, de 25 de abril.

distinguir el inicio de una nueva etapa del régimen, también en lo que al Derecho Colectivo se refiere.

No obstante, -y en coherencia con el sistema político del momento- el citado texto legal no supondría el reconocimiento de la autonomía colectiva, el monopolio estatal en cuanto a la normativa laboral que marcaba el Fuero del Trabajo¹⁴¹ y la organización sindical existente¹⁴² lo hacía inviable.

Ciertamente el proceso negociador regulado en la Ley de Convenios de 1958 se caracterizaría por un marcado intervencionismo. La autoridad sindical, o la autoridad laboral (si el ámbito del convenio iba a ser superior a la provincia), debían autorizar el comienzo de la negociación (art. 8 LCCS), siendo la iniciativa decisión discrecional de la línea política de la Organización Sindical (norma 1ª de la Orden de 23 de julio de 1958). Por supuesto estaba prohibida cualquier medida de presión unilateral que se

¹⁴¹ La doctrina para salvar cualquier antinomia que se pudiera plantear hace una interpretación extensiva y un tanto forzada. Así Bayón considera que se produce una *interpretación dinámica* del Fuero: "... el número 4 de la Declaración III del Fuero del Trabajo, lo que quiere establecer es que pertenece exclusivamente al Estado la facultad de dictar normas que regulen procedimientos, los que fueren, de fijar condiciones mínimas de trabajo, es decir, que un conjunto de disposiciones sobre la forma de regular salarios, de celebrar convenios, no puede ser estatuida por las partes de estos posibles convenios ni por los Sindicatos, sino sólo por el Estado. El monopolio de éste es, pues, un monopolio normativo sobre los procedimientos de fijar condiciones mínimas y no un monopolio legislativo sobre el contenido de tales condiciones, salvo la garantía" del respeto a los mínimos estatales. BAYÓN CHACÓN, G. "La interpretación...", *Op. Cit.*, p. 47.

¹⁴² La compatibilidad entre la Organización Sindical existente y la pretendida autonomía colectiva proclamada se salva a través de la interpretación del art. 6 de la LCCS, tal precepto acentúa la incipiente distinción entre las secciones empresarial y social, considerándolas como representaciones patronales y obreras (cuya designación se realiza vía electiva por los respectivos interesados) y será a éstas a las que se le confiere la capacidad normativa creadora, quedando los entes sindicales totalmente fuera de la negociación colectiva. El término «representaciones profesionales» utilizado por el art. 6 LCCS, excluía a cualquier órgano político o de gestión del sindicato. (*Vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., "Capacidad convencional y representación profesional". *R.P.S.*, núm. 64, pp. 122 y 125).

Con tal interpretación se formuló la denominada teoría de la intrasindicalidad (*vid.* BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E., *Manual...*, *Op. Cit.*, p. 208).

pretendiera utilizar en la fase negociadora¹⁴³, y se requería la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos si alguna de las cláusulas pactadas pudiera ocasionar aumento de precios (art. 14 LCCS).

La intervención de la Administración era más incisiva en la fase de aprobación del convenio. La Delegación Provincial de Trabajo, o en su caso, la Dirección General era la competente para aprobarlo (art. 13 LCCS), y precisamente el carácter normativo del mismo procede de tal actuación del poder estatal. La aprobación podía negarla, porque las cuantías salariales acordadas no estuviesen dentro de la franjas, mínima y máxima, fijadas por el Estado; asimismo la Administración también podía rectificar¹⁴⁴ el texto del convenio, no por razones de legalidad sino por criterios de oportunidad¹⁴⁵, medida que no se podía recurrir ni administrativa ni judicialmente, pues se consideraba que ello no implicaba desaprobación.

Pero las limitaciones a la autonomía colectiva eran especialmente rigurosas, cuando se producía la incomparecencia de las partes, incumpliendo el deber de negociar, o ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, ya que ante tales situaciones la Ley de 1958 autorizaba al Estado a la promulgación de «Normas de obligado cumplimiento»¹⁴⁶. Igualmente otras irregularidades en el proceso negociador como el

¹⁴³ *Vid. Infra.*

¹⁴⁴ Posibilidad introducida por la modificación operada en el art. 23 del Reglamento de Convenios Colectivos por Orden del Ministerio de Trabajo de 19-11-1962, BOE de 28 de noviembre.

¹⁴⁵ Así el Director Provincial de Trabajo de Madrid, por Resolución de 24-2-1969 aprobó el Convenio provincial de la Industria de la Construcción y Obras Públicas, previa rectificación de la regulación de la jornada, las partes acordaron: «... *La jornada de trabajo será de 44 horas semanales con libre distribución diaria por parte de la empresa y salvo mejores condiciones que existan en el momento de aprobarse este Convenio. Asimismo, las empresas podrán establecer distinto horario de invierno y de verano*»; y por decisión unilateral de la Autoridad Laboral quedó como sigue: «*El cómputo semanal de la jornada máxima legal podrá distribuirse de forma que se deje libre la tarde de los sábados*». Citado por MONTALVO CORREA, J. *Fundamentos... Op. Cit.*, p. 307. La modificación realizada no puede calificarse de baladí.

¹⁴⁶ *Vid.* Artículos 8 y 10 de la LCCS.

dolo, fraude o coacción cometido por una de las partes para lograr el consentimiento de la otra¹⁴⁷, o la extinción, rescisión o nulidad de un convenio, hacían viable la intervención de la Administración para determinar la regulación de las relaciones laborales en tal ámbito¹⁴⁸.

Era evidente que a través de la Ley de Convenios Colectivos de 1958 no se reconoce la autonomía colectiva a los grupos sociales. Ahora bien, la situación tampoco era la misma que la del comienzo del régimen, pues la citada norma viene a admitir la colaboración de los grupos sociales en el proceso de elaboración del convenio¹⁴⁹, y ello permitió que el movimiento obrero existente en la clandestinidad y hasta ese momento con una nula capacidad de actuación debido a la implacable persecución a que se había visto sometido, resurgiera y experimentara un cierto desarrollo. Es precisamente en este momento histórico cuando surgen las denominadas «Comisiones Obreras», se trataba de auténticas «coaliciones», muy poco formalizadas¹⁵⁰, que emergían espontáneamente entre la clase obrera para abordar la solución de necesidades inmediatas como la negociación de un convenio colectivo, una huelga etc.¹⁵¹. Ciertamente sus posibilidades de negociación estaban muy limitadas, pues como ya se ha indicado, la Administración tenía la última palabra, no obstante se ha de indicar que se producían verdaderas negociaciones, aunque hubiera un control posterior.

Las primeras comisiones de trabajadores se crearon en el ámbito de la empresa (los Enlaces y Jurados de empresa todavía en su mayoría eran dóciles a los

¹⁴⁷ Vid. Art. 9 de la LCCS.

¹⁴⁸ Artículo 15 LCCS. Caso específico de anulación era el de disconformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos (art. 13 LCCS).

¹⁴⁹ En este sentido, MONTALVO CORREA, J. *Fundamentos...*, *Op. Cit.*, p. 311.

¹⁵⁰ Vid. ARIZA, J., *Comisiones Obreras*, Madrid, Avance-Mañana Editorial, 1976, p. 12.

¹⁵¹ Vid. VIDA SORIA, J., “Los sindicatos obreros...”, *Op. Cit.*, p. 32.

empresarios), se caracterizaban por ser esencialmente coyunturales, pero dicho fenómeno no pasa inadvertido para las organizaciones obreras clandestinas, que utilizaran dichas comisiones para ir instalando sus bases, y convertirlas en comisiones estables. Es decir, la Ley de Convenios Colectivos de 1958 favoreció, el resurgir del movimiento obrero y el fortalecimiento e incluso la creación de sindicatos ilegales, pues es precisamente en estas Comisiones donde se encuentra el origen de la actual Confederación Sindical de Comisiones Obreras¹⁵².

Por último se ha de señalar que la intervención de los grupos sociales en la determinación de las condiciones de trabajo, autorizada por la Ley de Convenios de 1958, implicaba la posibilidad de falta de acuerdo entre los mismos, lo que en definitiva supuso la consideración del conflicto colectivo¹⁵³ como elemento consustancial a las relaciones laborales¹⁵⁴, y su licitud cuando el mismo adoptaba unas concretos modos de formalización y exteriorización¹⁵⁵. Ello arrastraría otra serie de cambios normativos que se tratarán a continuación.

¹⁵² En este sentido ARIZA, J., *Comisiones Obreras, Op. Cit.*, pp. 9 y ss.

¹⁵³ La LCCS sobre todo una válvula de escape que vino a evitar que el antagonismo contenido explotase en un violento enfrentamiento. Para R. DAHRENDORF "...La intensidad del conflicto de clases [...] está en relación directa a la amplitud y efectividad de la regulación social de sus formas de manifestación. En una sociedad [...] que no intente regular las pugnas entre los grupos de intereses adoptan estas pugnas formas de guerra civil" (*vid. Las clases sociales... Op. Cit.*, p. 255).

Más adelante el autor profundiza sobre esta idea y añade: "En las sociedades industriales desarrolladas [...] Cuando se cierra a [los miembros de la clase dominada] todo acceso al poder, puede transformarse en un cuasi-grupo amplio, relativamente homogéneo, del que surja un grupo de intereses vigoroso y revolucionario" (*vid. p. 325*).

¹⁵⁴ "En una economía en desarrollo, sometida a procesos de reorganización y transformación tecnológica y presidida por un deseo de elevación general del nivel de vida de la población, una cierta fricción es susceptible de producirse" *vid. Preámbulo del Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo.*

¹⁵⁵ *Vid. Infra.*

4.2.2 Incipiente regulación jurídico-laboral del conflicto colectivo: entre la excepcionalidad y el ilícito

Las limitadas posibilidades de intervención de los trabajadores y empresarios en la determinación de las condiciones de trabajo, conllevaban igualmente coyunturales faltas de acuerdo entre ambos¹⁵⁶.

La LCCS estableció distintas técnicas totalmente intervencionistas que evitaban la persistencia del conflicto. Así la Autoridad Laboral estaba habilitada para dictar normas que regulasen las condiciones laborales, si previo intento de conciliación ante un representante designado por el Ministerio de Trabajo¹⁵⁷ no se alcanzase acuerdo sobre el convenio¹⁵⁸. Cuando las deliberaciones habían de suspenderse porque se actuase mediante dolo, fraude o coacción por alguna de las partes¹⁵⁹, o cuando la imposibilidad de acuerdo venía ocasionada por la incomparecencia¹⁶⁰ de alguna de aquellas, la autoridad sindical podrá solicitar de la autoridad laboral que dicte «Norma de obligado cumplimiento». La determinación del sentido, alcance o significado de las cláusulas de un convenio, igualmente estaba en manos de la Autoridad laboral, aunque ésta podría autorizar la intervención de la Inspección de Trabajo, como conciliadora o

¹⁵⁶ En este sentido ALMANSA PASTOR, J. M. “La huelga laboral...”. *Op. Cit.*, “... Desde el momento en que el Estado renuncia a su monopolio regulador y abandona parcelas de la reglamentación de condiciones laborales a las propias organizaciones profesionales surge la posibilidad jurídica de considerar lícitos los posibles conflictos colectivos”, p. 77.

¹⁵⁷ La negociación asistida por parte del representante del Ministerio de Trabajo tendrá lugar siempre y cuando la autoridad sindical no lo considere inútil (art. 16.4 del Reglamento según redacción de la Orden Ministerial de 12 de abril de 1960).

¹⁵⁸ *Vid.* Artículo 10 de la LCCS.

¹⁵⁹ *Vid.* Artículos 9 y 15.3 Reglamento.

¹⁶⁰ *Vid.* Artículo 13 del Reglamento en su nueva redacción según Orden de 18 de mayo de 1960.

mediadora¹⁶¹. No obstante, esa aceptación muy limitada y condicionada del conflicto reclamaba una normativa específica que regulara sobre todo sus formas de exteriorización y proporcionara sistemática a los sistemas de solución¹⁶².

Sería el Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo¹⁶³ (en adelante DCC) el complemento normativo de la Ley de Convenios Colectivos de 1958. En el mismo se regulaban dos procedimientos de formalización y solución de conflictos colectivos, distinguiéndose uno para la solución de conflictos colectivos sobre intereses y otro para la solución de conflictos sobre interpretación del convenio colectivo. Pero ambos se caracterizaban por un acusado control por parte de la Administración de los distintos trámites, y por no reconocer un espacio mayor a la autonomía social de la que ya se proporcionaba en la Ley de Convenios Colectivos.

Así, si el conflicto se planteaba sobre la interpretación o aplicación de un precepto del convenio, primero había de intentarse la solución por la comisión que específicamente hubiese instituido el convenio colectivo al efecto¹⁶⁴ (trámite cuya parca regulación dificultará en gran medida el éxito del intento¹⁶⁵). Fallido éste, por

¹⁶¹ *Vid.* Artículos 26 y 28.3º del Reglamento. La Ley de 21 de julio de 1962 sobre Inspección de Trabajo había atribuido a dicho cuerpo las funciones de mediación con el fin de evitar o reducir en la medida de lo posible las consecuencias negativas del conflicto laboral de carácter colectivo.

¹⁶² En este sentido *vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. “El nuevo procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo”. *R.P.S.*, núm. 56, 1962: “La reforma limitada sólo al campo de los convenios colectivos [...] no quedaba completada al subsistir, en su mayor parte, la regulación impeditiva de todo sistema de formalización de conflictos colectivos”. Pp. 6 y 7. También FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V. “El Decreto 2354/1962...”, *Op. Cit.*, p. 203.

¹⁶³ BOE de 24 de septiembre.

¹⁶⁴ Art. 2.1 DCC.

¹⁶⁵ El DCC no prevé ni cómo ni por quién han de estar constituidas estas comisiones, tampoco se especifica el procedimiento a seguir para el alcance de la solución del conflicto, y lo que es más importante ni siquiera indiciariamente se recoge elemento que dote de eficacia la decisión que solucione el conflicto. Para un conocimiento detallado de la intervención de las comisiones de convenios en la

imposibilidad de avenencia o por inexistencia del citado órgano, las diligencias posteriores estaban controladas por la Administración, ya de un modo indirecto, como eran los trámites de conciliación o mediación sindical que habían de intentarse seguidamente¹⁶⁶, o tenaz y paladinamente, tal cual era la intervención de la Autoridad laboral cuando, en último término, la solución del conflictos dependía de que dictase un laudo o que remitiese las actuaciones a la Magistratura para que en dicha sede se solventara¹⁶⁷.

Cuando el conflicto era de intereses, es decir no había convenio, la intervención de la Administración aún era mayor, pues la Autoridad Laboral tenía la llave para decidir si era adecuado o no que se intentase la celebración de un convenio para lo que habría de actuar en los términos de la LCCS, de lo contrario sería un laudo o una sentencia los que pondría fin a la controversia¹⁶⁸.

En cuanto a las formas de exteriorización del conflicto colectivo, las posibles eran únicamente los procedimientos que en el DCC se regulan, pues en ningún momento el Decreto hace una alusión expresa a la huelga, de modo que esta ausencia de referencia, junto con la apuesta por el intervencionismo respecto a la solución del conflicto colectivo y la existencia de normativa represora reguladora de la suspensión de la actividad laboral, confirman la ilicitud de la misma¹⁶⁹. En este sentido hay que recordar que la Ley de Orden Público de 1959 en su art. 2 c) señalaba como actos contrarios al orden público los paros colectivos. Y el Código Penal tipificaba, en el art.

solución de conflictos colectivos, es necesario la realización de un estudio sobre la negociación colectiva del momento como así lo pone de manifiesto GARCÍA ABELLÁN, J. En *Derecho de conflictos colectivos de trabajo*. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1969, pp. 285-293.

¹⁶⁶ Art. 2.2 DCC.

¹⁶⁷ Art. 2.2 DCC.

¹⁶⁸ Art. 2.3 DCC.

¹⁶⁹ Vid. GARCÍA BLASCO, J. *El derecho de huelga... Op. Cit.*, p. 170.

222, como delito de sedición las coligaciones de patronos y obreros dirigidas a paralizar el trabajo, y aunque ciertamente por la Ley 104/1965, de 21 de diciembre¹⁷⁰, se modificó dicho precepto, ello no supuso la legalización de la huelga. A partir de dicha reforma se consideraban delictivas las huelgas que afectasen a servicios públicos o de “reconocida e inaplazable necesidad” y las que tuviesen por finalidad “*atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, perturbar su normal actividad o, de manera grave, la producción nacional*”. Pero incluso la huelga con fines profesionales, que es la que parecía haber quedado despenalizaba podría entrar en el tipo si alteraban de manera grave la producción nacional¹⁷¹.

Se de señalar además que el art. 5 DCC declara la ilegalidad -con la asignación de las sanciones que en su caso corresponda-, de los conflictos que se produzcan “*con inobservancia de los procedimientos previstos por el presente Decreto*”. Es decir, únicamente sería lícita la huelga que no interfiera los trámites establecidos¹⁷². Lo cual es prácticamente inviable, ya que en tal caso la huelga únicamente podría hacerse durante el trámite de intento de acuerdo entre las partes, y en último término se trataría de una huelga desnaturalizada, puramente formalista, dado que carecería de toda eficacia al estar condicionada¹⁷³ por una solución heterónoma inminente¹⁷⁴ e inexorable.

¹⁷⁰ BOE de 23 de diciembre.

¹⁷¹ Por tanto era evidente, que la modificación del Código Penal, no convirtió en lícita la huelga, tan sólo supuso la atipicidad de determinados supuestos, así lo puso de manifiesto el Tribunal Supremo en Sentencia de 22 de noviembre de 1967 (ar. 4440): “*si bien es posible hablar de conflictos colectivos legales e ilegales, según se respete o no el procedimiento para el enjuiciamiento y solución de la contienda, no puede, en cambio hablarse, paralelamente, de huelgas legales e ilegales, dentro del ordenamiento positivo, al que todo Tribunal de Justicia necesariamente ha de atenerse, por ser en principio ilegales todas ellas*” (cdo. 6º). En el mismo sentido SsTS 13, 15 y 18 de marzo de 1968 (ar. 1633, 1254, 1258 respectivamente) y 2 de julio de 1969 (ar. 3780).

¹⁷² Vid. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*. Sevilla, Instituto García Oviedo, 1972, p. 99. Considera como legal el acto de huelga siempre que se cumpliesen los requisitos establecidos por el art. 5 del DCC.

¹⁷³ Para ALMANSA PASTOR la huelga era lícita pero limitada en el tiempo, vid. “La huelga laboral...”, *Op. Cit.*, p. 90.

En resumen, el DCC sigue en la línea propia de la normativa laboral colectiva de los regímenes autoritarios, caracterizados por la absorción del interés colectivo y su identificación con el interés general¹⁷⁵. Se mantiene una actitud preventiva con el conflicto¹⁷⁶, en cuanto aparece se ponen en marcha los procedimientos de solución, pues de lo contrario deviene ilegal. Procedimientos esencialmente controlados por la Administración, en los que las fórmulas autónomas brillan por su ausencia, ya que las existentes se encuentran amenazadas por el fracaso e incluso pueden ser desactivadas en caso de éxito¹⁷⁷.

Es decir, el análisis del DCC permite afirmar que el conflicto colectivo no había cambiado notoriamente de estatus, había dejado de ser duramente reprimido, para ser considerado como una “*situación ocasional, excepcional, limitada y transitoria*”¹⁷⁸, ante lo cuál era lógico que la solución autónoma aún no tuviese cabida.

Por su parte el Derecho comparado, pone de manifiesto situaciones de un gran contraste. Así en Italia en el mismo momento histórico, se abandonaba la teoría que

¹⁷⁴ El artículo 2.2 DCC limita a veinte días el tiempo que ha de transcurrir entre que tiene lugar el intento de conciliación ante la Autoridad Laboral y se dicta laudo de obligado cumplimiento, como expresamente indica el precepto el intento de conciliación había de ser sumario.

¹⁷⁵ Vid. VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., *Manual de Derecho Sindical*, 2ª ed., Granada, Comares, 2006, p. 26.

¹⁷⁶ “La nota más característica de la regulación de los conflictos colectivos laborales es indudablemente la del predominio bien acusado de los métodos que tienden a prevenir la necesidad de la constitución del proceso propiamente dicho...”. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V. “El Decreto...”. *Op. Cit.*, p. 207.

¹⁷⁷ La Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 a la que remite el DCC cuando se trata de conflictos colectivos sobre intereses (art. Tercero), establece en su art. 13 la obligación de las partes negociadoras de remitir el convenio colectivo a la Autoridad Laboral para que lo apruebe, ante lo que la misma puede aprobarlo pero también tiene competencia para: “*declarar la nulidad de lo actuado por defecto esencial no subsanable o devolverlo sin aprobación, expresando a la Organización sindical las razones de su decisión*”, en virtud del art. 15 de la LCCS la nulidad total da lugar a que la autoridad laboral determine los términos de la relación laboral, y la devolución (según el art. 13 LCCS) “*repone el convenio al trámite de la deliberación*”.

¹⁷⁸ Vid. Preámbulo del DCC.

consideraba la huelga política ilícita, de modo que a partir de la Sentencia núm. 123 de 28 de diciembre de 1962 del Tribunal Constitucional, se considerarán constitucionales aquellas huelgas que aunque se realicen por razones de tipo político, guarden una conexión con los intereses de la clase trabajadora¹⁷⁹. Se distingue entre la huelga política en sentido estricto, que es aquella que se sostiene por motivos políticos de carácter general, y por otro lado la huelga político-económica, la que pretende reivindicar ante la autoridad pública la intervención para la adopción de medidas de carácter socio-económico¹⁸⁰.

Por otro lado, en cuanto a los sistemas de solución de conflictos colectivos, se ha de poner de manifiesto que en Italia no existían procedimientos de carácter administrativo, de origen Estatal, por tanto los existentes serían fruto de la negociación colectiva.

En Francia sí disponían de procedimientos de aquella naturaleza, se previó un procedimiento de conciliación (al que debía sujetarse todo conflicto colectivo que no hubiera sido sometido a un procedimiento de solución convencional), y otro de mediación¹⁸¹ (que tenía lugar cuando fracasada la conciliación una de las partes lo solicite o la Administración lo inicie de oficio)¹⁸², ahora bien, en ningún caso, la no

¹⁷⁹ Vid. KAHN-FREUND, O., "Il diritto di sciopero. La sua estensione e i suoi limiti", *Op. Cit.*, p. 401.

¹⁸⁰ Vid. GIUGNI, G., *Diritto Sindacale*, *Op. Cit.*, p. 231.

¹⁸¹ Regulados ambos procedimientos mediante Leyes de 11 de febrero de 1950 y de 26 de julio de 1957 que modifica a la anterior.

¹⁸² La Ley de 11 de febrero de 1950 reinstauró el arbitraje con carácter voluntario, de modo que las partes en conflicto únicamente se verán sometidas al procedimiento arbitral cuando lo decidan voluntariamente, bien porque ya lo hubiesen pactado mediante convenio colectivo, o bien porque acuerden acudir a arbitraje ante la imposibilidad de encontrar solución al conflicto, lo cual se sigue manteniendo en la actualidad (*vid. LABORDE, J. P.*, "El lugar del arbitraje en la solución de los conflictos de trabajo en Derecho Francés", *T.L.*, núm. 70, 2003, pp. 65-66).

Como ya se apuntaba se ha de poner de manifiesto que desde 1936 hasta 1950 existió un procedimiento de arbitraje de carácter obligatorio. (*Vid. BLASCO SEGURA, Benjamín*, "Esquemas de solución de

utilización de cualquiera de ambos procedimientos determinaba la ilegalidad de la huelga¹⁸³.

4.3 Tercer período (1967-1975): El continuismo reformista

4.3.1 La revisión de las bases constitucionales desde la fidelidad al Régimen: un difícil equilibrio

El 10 de enero de 1967 se promulgó la Ley Orgánica del Estado¹⁸⁴, fue la última Ley Fundamental. Con la misma se pretendía, según indicaba la propia exposición de motivos, “*culminar la institucionalización del Estado nacional*”, perfeccionar las instituciones del régimen y asegurar la fidelidad por parte de los altos cargos estatales a los Principios del Movimiento. No obstante, la Ley Orgánica del Estado introdujo una serie de modificaciones en las Leyes Fundamentales, lo cuál permitía una cierta liberalización del sistema.

Así en lo que a las relaciones laborales colectivas se refiere, la declaración XIII dedicada a la Organización Sindical sufrió importantes modificaciones: desaparece la noción de sindicato vertical, reconociendo la posibilidad de organizarse, dentro del propio sindicato en entes colectivos profesionales, a los empresarios y trabajadores para la defensa de sus intereses¹⁸⁵. Términos, que si se interpretan en conexión con el

conflictos de trabajo en los países de la Comunidad Económica Europea”, *R.P.S.*, núm. 115, julio-septiembre, 1977, p. 22). “En efecto, la Ley de 31 de diciembre de 1936 preveía que toda huelga debía ser obligatoriamente precedida de un intento de conciliación y que, si éste fracasaba, las partes eran incitadas u obligadas a someter su conflicto al arbitraje, establecido por una Ley de 4 de marzo de 1938”. (*vid. LABORDE, J.P.*, “El lugar del arbitraje en la solución de los conflictos de trabajo en Derecho Francés”, *Op. Cit.*, p. 65).

¹⁸³ *Vid. KAHN-FRUND, O.*, “Il diritto di sciopero...”, *Op. Cit.*, pp. 440-445.

¹⁸⁴ BOE de 11 de enero.

¹⁸⁵ Fuero del Trabajo, Declaración XIII, núm. 3.

número cuatro de la citada declaración y el mismo número de la Declaración III que también modificada, puede deducirse que se les concede autonomía negocial a tales entes¹⁸⁶.

El tratamiento de los conflictos colectivos también va a sufrir cambios ya que “*los actos individuales o colectivos que perturben la normalidad en la producción*” dejan de ser considerados “*delitos de lesa patria*”, su legalidad o ilegalidad será determinada por las leyes¹⁸⁷.

Sin duda, tales modificaciones permitían un cambio en las relaciones colectivas de trabajo, y aunque no podía hablarse de la libertad sindical, del derecho al conflicto o de la negociación colectiva como realidades jurídicas existentes, si es cierto que la Ley Orgánica del Estado flexibilizó las estructuras del Régimen, abrió unos estrechos cauces, para que el Legislador permitiera una mínima organización de los actores sociales y les otorgara al menos una pequeña participación en la vida social.

Sin embargo, el régimen franquista demostró tremenda incapacidad para renovarse¹⁸⁸. Los cambios provocaron la desaparición de algunos de los principios del

¹⁸⁶ “*Los Sindicatos son el cauce de los intereses profesionales y económicos para el cumplimiento de los fines de la comunidad nacional y tienen la representación de aquéllos*”. *Ibid.* Declaración XIII, núm. 4.

“*El Estado fijará las bases mínimas para la ordenación del trabajo son sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y las empresas...*”. *Ibid.* Declaración III, núm. 4.

“[...] Si las Reglamentaciones estatales ofrecen dichas condiciones mínimas, resulta obligado que su desarrollo y aplicación últimos se remitan a los pactos normativos de los grupos interesados. [...]”.

En consecuencia [...] parece que ha quedado consagrada la negociación colectiva como actividad típica de las asociaciones de empresarios, técnicos y trabajadores, pues los pactos normativos son, precisamente, uno de los medios naturales de los grupos profesionales organizados para la defensa de sus intereses como grupo”. *Vid.* BORRAJO DACRUZ, E. *Introducción al Derecho Español del Trabajo*. 4ª ed. Madrid, Tecnos, 1975, pp. 375-376.

¹⁸⁷ *Ibid.* Declaración XI, núm. 2.

¹⁸⁸ En este sentido TUSELL, J. *Historia de España... Op. Cit.*, pp. 737 y ss.

sistema sindical como los de “Unidad, Totalidad y Jerarquía”, igualmente se eliminó la noción de sindicato vertical y la antigua expresión “Organización Nacional Sindicalista” fue sustituida por Organización Sindical, aún así las novaciones se quedaron en el aspecto terminológico.

Bajo la Ley Sindical de 1971¹⁸⁹ la Organización sindical sigue rigiéndose por los principios de “unidad”¹⁹⁰ y “generalidad” (no apreciándose diferencia con el principio precedente: totalidad)¹⁹¹, de modo que la sindicación continúa siendo un acto de incorporación automática para todos los españoles, trabajadores o empresarios, por el hecho de ser partícipes del proceso productivo¹⁹². Con la vigencia de estos principios, cualquier cambio como la denominación de Uniones a las antiguas secciones, o la posibilidad de que se organicen no sólo en Agrupaciones sino que también puedan formarse Asociaciones sindicales (únicas) para representar a una comunidad parcial, son totalmente irrelevantes.

Hubo normas posteriores que vendrían a hacerse eco de las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica del Estado en el Fuero del Trabajo, que a continuación se reseñan, sin embargo los nuevos textos normativos se caracterizarían por llevar a cabo una labor de perfección técnica de la regulación precedente, en esencia se mantuvieron fieles al régimen, no aprovechando las ya de por sí exiguas posibilidades que la Ley fundamental les ofrecía¹⁹³.

¹⁸⁹ Ley 2/1971, de 17 de febrero (BOE de 19 de febrero).

¹⁹⁰ Vid. Art. 3 apartado 1º de la Ley Sindical.

¹⁹¹ Ya que en el art. 3 párrafo 2º del primer apartado se define el principio de generalidad como aquél que supone “*la incorporación de todos los españoles que participan en el proceso productivo sin discriminación alguna*”.

¹⁹² Vid. Art. 6 de la Ley Sindical.

¹⁹³ En este sentido DE LA VILLA, L. E. y PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 435.

4.3.2. Profusión legislativa en el Derecho Laboral Colectivo, no obstante inmovilismo político

Esta etapa del Régimen franquista y en coherencia con los objetivos que se marcaban en la Ley Orgánica del Estado, destaca por una gran actividad normativa. Si bien, como ya se ha adelantado, los cambios más importantes se reservaron al aspecto formal.

En cuanto a la autonomía colectiva se refiere, la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, núm. 38¹⁹⁴ (en adelante LCC'73), no ampliaba las posibilidades de participación de los trabajadores y empresarios respecto a la Ley de 1958 a la que derogaba, lo cual por otro lado era lógico a tenor del modelo de organización sindical existente¹⁹⁵. Ciertamente era un texto técnicamente más cuidado, muestra de ello era: la formulación de reglas para resolver la concurrencia entre convenios, una mayor calidad y precisión en la regulación del principio de norma mínima y en la adhesión y extensión de los convenios, la previsión de un nuevo tipo de convenios “los cuadro o pauta” y en general una mayor sistematicidad del texto. Pero el proceso de elaboración del convenio colectivo estaba totalmente mediatizado por la Administración y las partes negociadoras controladas por el poder estatal¹⁹⁶, como en la Ley de 1958.

¹⁹⁴ BOE de 3 de enero de 1974.

¹⁹⁵ *Vid. Supra.*

¹⁹⁶ Las unidades de negociación continuaban estando prefijadas por el Legislador (art. 5 LCC'73), y el inicio del proceso negociador debía de autorizarlo la Organización Sindical (art. 7 LCC'73); la Organización Sindical nombraría igualmente a los expertos que las partes precisaran para asesorarse desde un punto de vista técnico (art. 8 LCC'73). El Legislador señalaba un período mínimo de vigencia y atribuía a la Autoridad Laboral la competencia para la resolución de las diferencias que se planteen sobre la aplicación del convenio (art. 11 LCC'73).

La Ley de 1973 mantiene igualmente en vigor el control previo del convenio colectivo por parte de la Administración¹⁹⁷, y sustituye las Normas de Obligado cumplimiento por el arbitraje obligatorio ante la Autoridad Laboral (art. 15 de la LCC'73). Es más, el incumplimiento de los deberes de negociar de buena fe y sin coacciones permite a la Autoridad Laboral tomar las riendas del proceso de gestación del convenio. A la Autoridad Laboral se le atribuye también la potestad para la interpretación general del convenio (art. 18 LCC'73). y al Ministerio de Trabajo la facultad para imponer de oficio la aplicación de un convenio a un determinado sector, cuando empresas y trabajadores ni siquiera hayan hecho el más intento ni de iniciar negociaciones, ni de manifestar que veían oportuno someterse a tal norma¹⁹⁸.

Es decir, la LCC'73 no incrementa un ápice el ámbito de negociación que su homologa precedente reconoció a los trabajadores y empresarios.

En cuanto a los sistemas de planteamiento, formalización y solución de conflictos, la profusión legislativa se hace especialmente manifiesta pues en cinco años se suceden dos Decretos reguladores de los conflictos colectivos de trabajo. En primer lugar el «Decreto de 22 de mayo de 1970, núm. 1376/70 sobre conflictos colectivos de trabajo»¹⁹⁹ (en adelante Dcc'70), viene a derogar al Decreto de 20 de septiembre

¹⁹⁷ No se trataba de un mero control de legalidad (como pone de manifiesto MONTALVO CORREA, J., en *Fundamentos de Derecho...*, *Op. Cit.*, pp. 319 y 320), sino que la Autoridad Laboral comprobaba si el contenido del convenio se acopla al Derecho vigente, pudiendo denegar la homologación si a su juicio vulneraba alguna norma de derecho necesario (art. 14.1 de la LCC'73), o contenía alguna cláusula que perjudicara gravemente la economía nacional (art. 4 LCC'73 y Disposición Adicional 3ª que reconocía a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos potestad para limitar o aplazar lo acordado por las partes, cuando el convenio pudiera incidir en marcha de la economía).

Además el carácter de norma, el convenio colectivo lo adquiría, igual que en la legislación precedente, del acto de control por parte de la Administración. Así lo indicaba BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción...*, *Op. Cit.*, pp. 403 y 404.

¹⁹⁸ Vid. Art. 19 LCC'73, art. 17 Orden de 21 de enero de 1974.

¹⁹⁹ BOE de 25 de mayo.

de 1962, si bien las diferencias que guarda respecto al mismo son de índole técnica²⁰⁰, como ocurría con el régimen jurídico del convenio colectivo.

Respecto al fondo, el nuevo Decreto no altera la situación, la exteriorización del conflicto colectivo necesariamente ha de tener lugar en los términos que el mismo indica²⁰¹. Los medios de solución son heterónomos y el intervencionismo constante en cada una de las sedes de solución, de modo que los asideros de los que las partes disponían para lograr un acuerdo eran bastante endeble: en sede sindical²⁰² y con un plazo de diez días. De modo que fallido el intento inmediatamente se intentaría conciliación ante la Autoridad Laboral con el mismo espacio de tiempo, bajo la amenaza de un laudo de obligado cumplimiento o sentencia dictada por Magistratura de Trabajo conforme a la Ley procesal laboral.

Aunque el art. 11 Dcc'70 aludía al «paro» o «interrupción de la actividad laboral», ello no supone en ningún momento la legalización de la huelga, ni como

²⁰⁰ Los procedimientos a seguir estaban sistematizados, frente a la farragosidad que caracterizaba al DCC; se señalan cuáles eran los órganos competentes para la resolución de los conflictos colectivos, la obtención de tal información bajo la vigencia del DCC requería una lectura detenida y completa de la norma, que permitiera captar las continuas remisiones internas. En el Dcc'70 –aunque no con mucha precisión– se indica quienes son los sujetos legitimados para iniciar los procedimientos de solución de conflictos, algo que en el DCC quedaba en la más absoluta nebulosa. Se establece un único procedimiento escalonado en distintas fases, que se bifurca al final atendiendo a la naturaleza del conflicto, de modo que si el conflicto era de intereses la jurisdicción no tenía competencia para proponer la solución. No cabe duda que la ordenación de los procedimientos se había mejorado respecto a la norma precedente, ahora bien esta afirmación hay que entenderla en el concreto contexto histórico en el que el Decreto está vigente.

²⁰¹ Artículos 1 y 10 del Dcc'70.

²⁰² El control de la Administración estaba presente tanto bajo el régimen sindical precedente como en el implantado por la nueva Ley de 1971, pues según su art. 27.9 el Sindicato es el órgano competente para intervenir en la solución de conflictos colectivos, que continuaba teniendo una composición mixta, integrada en el Estado y controlada por el mismo. Muestra de ello es el importante control que tiene el poder político sobre la Organización sindical; el prof. Borrajo la denomina “línea de organización político-administrativa” presidida por el Ministro de Relaciones Sindicales, auxiliado por numeroso mandos, existiendo en cada provincia un Delegado de la Organización Sindical nombrado por aquél, que coordinará las acciones sindicales. *Vid. BORRAJO DACRUZ, E. Introducción..., Op. Cit., p. 245.*

derecho, ni siquiera como libertad²⁰³. Pues para que pudiera tener lugar era necesario que se produjera según unas circunstancias muy tasadas y de un acontecer quimérico, y con el absoluto respeto al requerimiento de la Autoridad Laboral de vuelta a la normalidad al trabajo. Decisión esta que se tomaba por parte de la Administración cuando los trabajadores disminuían voluntariamente el rendimiento o de un modo colectivo dejaban de prestar servicios como manifestación del conflicto colectivo²⁰⁴, es decir ante cualquier perturbación del proceso productivo. Era evidente que tal regulación reducía a la huelga a un mero simulacro, con nula capacidad de presión²⁰⁵.

La diferencia esencial de este Decreto respecto al régimen jurídico precedente, es la ausencia de tratamiento específico sobre participación en huelga ilegal. Por supuesto ello no significó que no se sancionara, se encauzaba a través de alguna de las causas de despido del art. 77 de la Ley del Contrato de Trabajo, pero tal carencia permitiría a la jurisprudencia la formulación de la doctrina gradualista²⁰⁶, y con ello suavizar el rigor de la norma en el momento de su aplicación.

No obstante, era evidente que el conflicto colectivo estaba aún censurado²⁰⁷, y los sistemas de solución autónoma continuaban proscritos.

²⁰³ Se ha de tener presente que la huelga, incluso la laboral, como más arriba se indicaba, aún era objeto de sanción penal. Sobre el tema *vid.* DURÁN LÓPEZ, F., *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Sevilla, Universidad de Sevilla, 1976, pp. 138 y 139.

²⁰⁴ En este sentido GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El requerimiento a la normalidad en el Decreto 1376/1970, de 22 de mayo, sobre conflictos colectivos de trabajo”, *R.P.S.*, núm. 104, 1974, p. 62.

²⁰⁵ En este sentido NATOLI, U., “Legittimità dello sciopero e danno del datore di lavoro”, *R.G.L.*, 1952, vol. II, p. 91: “Ma proprio perchè lo sciopero possa esplicare tale funzione di mezzo di pressione, occorre che esso possa provocare un danno (economico) al datore di lavoro. Negare ciò, significa, allo stesso tempo, negare la funzione dello sciopero e, quindi, il relativo diritto”.

²⁰⁶ En este sentido GARCÍA BLASCO, J. *Derecho de huelga... Op. Cit.*, 172.

²⁰⁷ El preámbulo el Dcc’70 pone de manifiesto que el conflicto colectivo continuaba siendo una situación excepcional y de anormalidad laboral (véanse párrafos, 1º y 4º).

Como ya se adelantaba, el Dcc'70 tuvo una vigencia breve, fue derogado el 29 de mayo de 1975, día en el que entró en vigor el «Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo»²⁰⁸ (en adelante D 5/1975). El nuevo Decreto, no sorprendería en cuanto a los sistemas de solución de conflictos, enmarcándose dentro de la lógica continuista del Régimen. El conflicto colectivo continuaba siendo un fenómeno patológico, y el procedimiento de solución que se regulaba estaba intensamente controlado por la Administración²⁰⁹ -incluso podía ser iniciado de oficio por la Inspección de Trabajo²¹⁰-, sobre el que en todo momento pende la solución heterónoma²¹¹ cual espada de Damocles.

No obstante, el D 5/1975 se ha de destacar porque lleva a cabo la despenalización de la huelga laboral en el Régimen franquista²¹². Ahora bien, se ha de dejar claro que no se legalizó el conflicto de clases²¹³, los numerosos trámites y formalidades²¹⁴ que debían cumplirse para poder proceder a un paro colectivo impedían

²⁰⁸ BOE de 28 de mayo.

²⁰⁹ Los intentos de conciliación se producían, bien en sede sindical (arts. 11 y ss. D 5/1975), o bien ante la Autoridad Laboral (art. 14 y ss. D 5/1975).

²¹⁰ *Vid.* Art. 7.2 D 5/1975.

²¹¹ Intentadas sin efecto la Mediación Sindical y la avenencia ante la Autoridad Laboral, el art. 15 D 5/1975 da luz verde a la Autoridad Laboral para que dicte laudo de obligado cumplimiento, si es un conflicto jurídico aquélla tendrá potestad para remitir las actuaciones a la Magistratura de Trabajo.

²¹² Durante prácticamente cuarenta años la huelga había sido un fenómeno prohibido, es necesario remontarse a la II República para encontrar una actitud del Legislador no represiva del conflicto colectivo.

²¹³ En este sentido *vid.* DURÁN LÓPEZ, F., “La nueva regulación de la huelga y el cierre patronal”, en VV.AA., *Hacia un modelo democrático...*, *Op. Cit.*, p. 137: “La consideración de la huelga por parte del ordenamiento jurídico no es algo que pueda cambiar, [...] sin que cambien contextualmente los principios fundamentales de conformación del poder político y de la organización económica”.

²¹⁴ La huelga no podía superar el ámbito de la empresa de modo que si el conflicto era de ámbito superior debía circunscribirse al mismo; si la controversia era de empresa debía formalizarse por centros de trabajo (art. 3.uno. b) D 5/1975). Para poder hacer huelga será necesario que un quórum del sesenta por ciento de los trabajadores de las empresas o centros de trabajo voten a favor de la misma (art. 19. tres D 5/1975).

la consideración de la huelga como conducta lícita²¹⁵, continuaba siendo un fenómeno patológico²¹⁶ y sometido a un tratamiento represivo²¹⁷, pero que había dejado ser tratada exclusivamente por el Derecho Penal.

En conclusión, el conflicto colectivo no consigue «carta de naturaleza» durante la dictadura franquista, será una realidad extra-jurídica durante una gran parte del mismo, y en una segunda etapa se tratará como una conducta indeseable, evidentemente en ningún momento se considera lícito. Consecuentemente la solución autónoma del mismo es técnicamente inviable, y por supuesto incompatible con la lógica del sistema político vigente.

5. El último eslabón del intervencionismo: el Decreto-Ley 17/1977

Con la muerte del General Franco en noviembre de 1975 se inició una de las etapas de mayor trascendencia para la historia de nuestro país: la transición hacia la democracia. Profundos cambios políticos se sucederían de un modo irrefrenable. La

²¹⁵ Únicamente se podía acudir a la huelga cuando el conflicto era de intereses, se refería a condiciones de trabajo, planteándose en un proceso de negociación (arts. 2 y 3.2 D 5/1975), y exclusivamente por aquellos trabajadores que se vieran afectados (art. 3. uno. a) D 5/1975). Estando prohibidas las huelgas para las empresas que prestarán servicios públicos o de inaplazable necesidad (art. 3. uno c) D 5/1975). Por supuesto, la única modalidad de huelga admitida era la de cesación de la prestación de servicios y abandono del centro de trabajo (art. 3. uno d) D 5/1975). Estaban prohibidas las huelgas de solidaridad y las articuladas (art. 19.tres D 5/1975). Y por supuesto, el Gobierno ponía requerir a la Autoridad Laboral para que dictase laudo poniendo fin al conflicto, y ello simplemente por la concurrencia de unos motivos tan imprecisos y ambiguos como son: “*las consecuencias que se deriven para el interés general o el colectivo de las partes en conflicto*” (art. 4 D 5/1975).

²¹⁶ “[El] modelo de huelga admitido [...] era un auténtico catálogo de todas las limitaciones que la mente fértil de los juristas ha sido capaz históricamente de imaginar, para negar en su misma esencia el derecho que se afirmaba reconocer”. DURÁN LÓPEZ, F. “La nueva regulación de la huelga y el cierre patronal”. En VV.AA. *Hacia un modelo democrático...*, Op. Cit., p. 139.

²¹⁷ “La nueva regulación era una norma de represión de la huelga que olvidaba las necesidades y aspiraciones de los trabajadores de aquel momento”. GARCÍA BLASCO, J. *El derecho de huelga...* Op. Cit., p. 178.

tímida apertura del Gobierno Arias había descubierto aún más la debilidad del régimen, los acontecimientos sociales discurrían al margen de las estructuras²¹⁸, y la reforma política (para la implantación de un régimen democrático), no sólo era ansiada por la mayoría de la sociedad española²¹⁹, (cuya profunda transformación igualmente la favorecería²²⁰), sino también algo querido desde el poder²²¹.

El Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo²²² (en adelante, DL 17/1977), sería promulgado bajo la presidencia de Suárez. Es cierto que con su llegada al poder comenzarían a sucederse una serie de disposiciones normativas,

²¹⁸ En este sentido TUSELL, J. *Historia de España...*, *Op. Cit.*, p. 772.

²¹⁹ “... Las actitudes liberalizadoras habían conseguido el apoyo de la mayor parte de la población. No existía, [...] libertad de sindicación o de creación de partidos pero, [...], la población era favorable a ambas”. (*Ibid.*, pp. 771 y 772).

²²⁰ Nuestro país había experimentado un profundo crecimiento económico: “durante los años cincuenta España estaba por debajo del nivel de renta *per cápita* de algún país hispanoamericano, como Costa Rica, y era superada en casi un 50% por Polonia. En 1975 era una de las doce potencias industriales del mundo y cuadruplicaba la renta polaca”. (*Ibid.*, p. 771).

Los movimientos migratorios internos, con una masiva inmigración urbana; la progresiva comunicación con el exterior, a través de la emigración y el turismo, la creciente solidez y secularización de una nueva clase media; la alfabetización general y el incremento del estudiantado universitario son algunos de los datos que merecen ser destacados. (En este sentido, entre otros muchos autores, *Vid.* TORRES DEL MORAL, A. *Principios de Derecho Constitucional Español*, 3ªed. Madrid, Universidad Complutense, 1992, p. 5; JIMÉNEZ CAMPO, J., “Crisis política y transición al pluralismo en España”, en VV.AA., *La Constitución Española de 1978*, 2ª ed, Dir. A. PREDIERI y E. GARCÍA DE ENTERRÍA, Madrid, Civitas, 1981, p. 63)

²²¹ Realmente era una minoría los que pretendían mantenerse en el continuismo-reformista, se ha de decir que el propio Rey apunta en su primer mensaje dirigido a las Cortes tras la muerte de Franco, la necesidad de “perfeccionamientos profundos”.

Para TUSELL el Rey jugó un papel decisivo en éstos difíciles y densos años de la historia de España, desde su punto de vista aunque “no hizo por sí mismo el cambio político ni tampoco fue propiamente su motor, [pero si] tomó algunas decisiones fundamentales sin las que la transición simplemente no hubiera sido posible, contribuyó a que los españoles se convirtieran en verdaderos dueños de su destino y protegió el naciente orden democrático de posibles intromisiones involucionistas”. TUSELL, J. (Dir.). *Historia de España...*, *Op. Cit.*, p. 774.

²²² BOE de 9 de marzo.

entre las que merecen ser destacadas la Ley para la Reforma Política y la Ley de Partidos Políticos, que suponían el desmantelamiento del franquismo. Sin embargo, la regulación que sobre el conflicto colectivo y la huelga realiza el DL 17/1977 aún se encuentra anclada en el continuismo-reformista del franquismo tardío. No obstante, se ha de aclarar desde un primer momento que las características que en este epígrafe se describen sobre el mismo sólo son atribuibles a la versión que inicialmente se promulgó, y no a la actualmente vigente, pues como es suficientemente conocido, la STC 11/1981, de 8 de abril, derogó algunos de sus preceptos y determinó el sentido de otros muchos, al objeto de adaptarlo al nuevo orden constitucional.

El tratamiento que se realiza del conflicto colectivo presenta bastantes similitudes con las normas precedentes, especialmente con el Decreto inmediato anterior, un procedimiento escalonado en el que el máximo protagonista es el poder Estatal; las partes intentan una avenencia ante la Autoridad Laboral cuyo fracaso conduce inexorablemente a una solución heterónoma.

No obstante, es evidente que la nueva regulación presenta novedades: se suprime la mediación en el seno de la organización sindical, el procedimiento no puede ser iniciado de oficio, y la Autoridad laboral pierde competencia para resolver el conflicto colectivo sobre derechos (ante la misma únicamente podrá tener lugar el intento de avenencia).

En cuanto a la «dosis» de autonomía colectiva que se reconoce a los interlocutores sociales sigue sin experimentar cambios sustanciales, pues aunque la Administración no tiene la potestad para iniciar el procedimiento de conflicto colectivo, los trabajadores, la única posibilidad que tienen para evitarlo es acudir a la huelga en los términos que el propio Decreto establece.

El modelo de huelga que regula el DL 17/1977 continúa anclado en el pasado²²³, distando mucho de ser un derecho subjetivo²²⁴. Con una capacidad de presión exigua²²⁵, y que incluso puede ser totalmente anulada ya que el Gobierno podía poner fin a la misma, de modo provisional imponiendo la reanudación de la actividad durante un período de dos meses, o definitivamente a través de un arbitraje obligatorio. Medidas éstas que se podían adoptar en circunstancias tan vagas e imprecisas como: «*la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional*», circunstancias todas ellas cuya convergencia será apreciada por el propio Ejecutivo²²⁶.

²²³ La única huelga admitida continua siendo la laboral, sin ocupación del centro de trabajo (art. 11 DL 17/1977), y como modalidad, la tradicional que consiste en cesación de la prestación de servicios (art. 7 DL 17/1977). Para poder acudir a la huelga es necesaria igualmente la aprobación por centros de trabajo, con independencia del ámbito del conflicto (art. 3. uno DL 17/1977). Es el empresario quién designa los miembros del comité de huelga (art. 7 DL), lo que supone no sólo una tremenda injerencia, sino que permite restar eficacia a la medida, como pone de manifiesto DURÁN LÓPEZ, F., en “La nueva regulación de la huelga...”, *Op. Cit.*, p. 154.

²²⁴ El reconocimiento de la huelga únicamente como instrumento de presión en la negociación colectiva impide la asignación a aquélla de la naturaleza jurídica de derecho. Para los los profs. VIDA SORIA, J. y GALLEGU MORALES, A. J. “es un «antiderecho»”, en este sentido *vid.* “Derechos sindicales y de huelga. Artículo 28”. En ALZAGA VILLAAMIL, O. *Comentarios a la Constitución de 1978*. Tomo III. Madrid, Cortes Generales, EDERSA, 1996, p. 332.

²²⁵ Proscribir toda una amplia gama de movimientos huelguísticos (como la huelga de brazos caídos, la huelga de celo, las huelgas rotatorias...) tienen como objetivo reducir el daño económico que se pueda ocasionar al empleador como pone de manifiesto GIUGNI, G. *Derecho Sindical*. Trad. Esp. José Vida Soria y Jaime Montalvo Correa. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983, p. 251.

Ciertamente es legítimo que el empleador no haya de soportar los daños denominados por la doctrina italiana “*alla porduttività*”, es decir, aquellos que afectan de un modo irreparable la capacidad productiva de la empresa, y que igualmente quiera eludir una grave desorganización de la empresa, es decir un daño desproporcionado. Pero algo muy distinto es exigir a los trabajadores que la realización de una huelga ocasione el menor daño “*alla produzione*”, es decir, al beneficio que su actividad productiva le proporciona (*vid.* GIUGNI, G., *Diritto Sindacale*, Bari, Cacucci Editore, 1996, p. 253).

Y es que como pone de manifiesto el prof. MONEREO PÉREZ, J.L., “el movimiento huelguístico se ejercita con la intención de dañar, la nocividad pertenece a la esencia misma de ese medio de presión que es la huelga, siendo así que el *animus nocendi* es inherente al derecho mismo”. *Vid.* “Las modalidades de huelga: la normalización jurídica de las llamadas huelgas «anómalas» (I)”, *D.L.* núm. 41, 1993, p. 48, *passim*.

²²⁶ Es cierto que éste precepto aún continúa en vigor, pero como ya se ha puesto de manifiesto en páginas anteriores, las posibilidades de intervención del Ejecutivo para resolver un conflicto de intereses se han de reducir a supuestos de afectación de servicios esenciales.

No puede afirmarse por tanto, que el DL 17/1977 contribuyera a la construcción del sistema democrático²²⁷, si partimos de la idea de que pilares esenciales, y sobre los que se sustenta la estructura, de tal forma de Estado son las libertades colectivas de asociación, de coalición y acción²²⁸.

En resumen, tampoco la transición daría luz verde a la solución autónoma de conflictos, se habría de esperar a la Constitución de 1978 para que el conflicto colectivo sea una institución jurídico-laboral, y evidentemente la solución autónoma tenga viabilidad jurídica.

²²⁷ “El sentido «democratizador» del Decreto-Ley, pues, en lo que se refiere a los medios de presión colectivos, brilla por su ausencia”. *Vid.* DURÁN LÓPEZ, F. “La nueva regulación de la huelga”, *Op. Cit.*, 175.

²²⁸ Según MARTÍN VALVERDE, A. “... No se puede hablar de democracia política en un régimen de represión pública de la huelga; [...] la democracia política se define en términos de elecciones libres, pero también en términos de pluralismo ideológico y en términos de libertades colectivas –de coalición, de asociación, de acción- para los movimientos sociales (y, dentro de ellos, para el movimiento obrero)”. *Vid.* “Regulación de la huelga...”, *Op. Cit.*, p. 93.

CAPÍTULO II. LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN DE 1978

«- La libertad... recuerda esta palabra –concluyó-. En fin, ya te irás convenciendo. El sistema democrático es el único en el que una persona puede considerarse verdaderamente persona».

*Los cipreses creen en Dios (1953)*²²⁹

José María Gironella

1. El conflicto colectivo: una institución jurídico-laboral

Con la Constitución de 1978 a la huelga, a la libertad sindical e incluso de modo indirecto a la negociación colectiva, se les asignaba el carácter de derechos fundamentales, convirtiéndose de este modo en parte de la estructura de nuestro Ordenamiento Jurídico y en basamento de la fórmula de Estado que el poder constituyente eligió para nuestro país.

Evidentemente el reconocimiento de la huelga como derecho fundamental, principal instrumento de presión de la clase trabajadora, supone la constitucionalización de una de las principales formas de exteriorización del conflicto colectivo²³⁰. A su vez

²²⁹ GIRONELLA, J.M., *Los cipreses creen en Dios*, Barcelona, Planeta-Círculo de Lectores, 2003, p. 104.

²³⁰ En este sentido *vid.* VIDA SORIA, J. y GALLEGU MORALES, A. J., “Artículo 28. Derechos sindicales y de huelga”, en VV. AA. *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, (tomo I), dir. O.

el derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE implica la plena aceptación del conflicto colectivo, en tanto en cuanto la facultad reconocida a los trabajadores y empresarios -a través de sus representantes- de alcanzar acuerdos sobre cualquier aspecto de las relaciones de trabajo, no es nada más que la posibilidad de resolver los conflictos de intereses en los que se encuentran inmersos²³¹.

Además, el contenido del derecho de libertad sindical reafirma la idea de protección constitucional del conflicto colectivo. Pues con independencia del modelo jurídico sindical que se considere constitucionalizado²³², no cabe duda que la acción sindical está contemplada implícitamente en el art. 28.1 CE, y precisamente manifestación de la misma será el planteamiento y solución autónoma de conflictos colectivos²³³.

ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1996, p. 331, para quienes el reconocimiento de la huelga como derecho supone la institucionalización del conflicto.

²³¹ *Vid. Infra.*

²³² El profesor VIDA SORIA, en los primeros años de vigencia del Texto Constitucional puso de manifiesto la indefinición del mismo en cuanto al modelo sindical contemplado: “creo que en el ámbito de nuestra Constitución el artículo 28.1 puede dar pie a una interpretación y a un desarrollo de esa «autonomía colectiva» que discurra precisamente por cauces «individualistas» o «privatistas»” *Vid. VIDA SORIA, J. “Derechos sindicales y de huelga”, en VV.AA. Comentarios a las Leyes Políticas, dir. O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1983, p. 216.*

²³³ Así lo viene poniendo de manifiesto de modo reiterado el Tribunal Constitucional a partir de la doctrina elaborada en las Sentencias 70/1982, de 29 de noviembre (BOE de 29 de diciembre) y 37/1983, de 11 de mayo (BOE de 20 de mayo). Según la cual el derecho constitucional de libertad sindical no sólo comprende el derecho de los individuos a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, o el derecho de los sindicatos a crear confederaciones, sino que en virtud del art. 7 de la Constitución, precepto éste con el que el art. 28.1 CE mantiene una relación de interdependencia, el ente sindical ha de contribuir a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, y en consecuencia se ha de entender que el sindicato es titular de todos aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Razonamiento que permite afirmar al TC que la propia actividad del sindicato es parte del contenido esencial del art. 28.1 CE, ya que la Constitución tendrá, como mínimo que otorgar al sindicato los medios necesarios para alcanzar las funciones que la misma le adjudica. Por tanto, los derechos de huelga, negociación colectiva y planteamiento de conflictos colectivos integran el contenido esencial como medios primordiales de acción, no obstante éstos no describen un campo blindado sino que la libertad sindical comprende para el ejercicio de la acción sindical todos los medios lícitos, es decir conformes al Ordenamiento Jurídico Español.

Sin embargo, aunque la promulgación de la Constitución, supuso la plena aceptación del conflicto colectivo como institución jurídico-laboral, se ha de tener presente que la regulación constitucional del conflicto colectivo no viene determinada únicamente por los preceptos señalados. El art. 37.2 CE reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. Ciertamente, la postura de la doctrina no es unánime en cuanto a la interpretación jurídica del precepto, situación ésta sin duda favorecida por la redacción ambigua del mismo. Así frente a quienes consideran que en el art. 37.2 se regulaba el cierre patronal como medida de presión de los empresarios, se encuentran los que estiman que dicho artículo regula la autotutela colectiva, es decir el conjunto de medidas de carácter autónomo que pueden utilizar los interlocutores sociales para resolver los conflictos de intereses.

No cabe duda que para captar plenamente la dimensión jurídica de la solución autónoma de conflictos, es imprescindible determinar cuáles son las facultades reconocidas con tales términos y en definitiva cuál es el sentido de la expresión «adopción de medidas de conflicto». No obstante, con independencia de que el análisis dogmático del art. 37.2 CE se realice posteriormente²³⁴, la puesta en conexión del mismo con el resto de los derechos colectivos más arriba indicados hacen difícil aceptar desde el punto de vista técnico, que en dicho precepto se regule el cierre patronal como derecho constitucional. Todo apunta pues a que el art. 37 viene a reconocer la autonomía colectiva en sus distintas manifestaciones, como autonomía normativa y

La doctrina constitucional sobre la materia quedó elaborada en ambas sentencias, las numerosas manifestaciones posteriores se produjeron en el mismo sentido, viniendo a consolidarla, entre otras véanse: STC 4/1983, de 28 de enero (BOE de 17 de febrero), STC 118/1983, de 13 de diciembre (BOE de 11 de enero de 1984), STC 45/1984 de 27 de marzo (BOE de 25 de abril), STC 9/1988, de 25 de enero (BOE de 5 de febrero), STC 127/1989 de 13 de julio (BOE de 9 de agosto), STC 30/1992, de 18 de marzo (BOE de 10 de abril), STC 164/1993 de 18 de mayo de mayo (BOE de 21 de junio), STC 134/1994 de 9 de mayo (BOE de 13 de junio), STC 94/1995, de 19 de junio (BOE de 24 de julio), STC 11/1998 de 13 de enero (BOE de 12 de enero), STC 145/1999, de 22 de julio (BOE de 26 de agosto), STC 132/2000, de 16 de mayo (BOE de 20 de junio), STC 225/2001, de 26 de noviembre (BOE de 27 de diciembre).

²³⁴ *Vid.* Parte III. Régimen Jurídico de la solución autónoma de conflictos colectivos.

como autotutela colectiva, iniciándose una nueva etapa, con un modelo de relaciones laborales radicalmente distinto, donde los protagonistas han de ser los interlocutores sociales, tanto en el diseño y creación de sistema de solución de conflictos como en la puesta en práctica del propio procedimiento. De todos modos, y como ya se ha indicado, la argumentación jurídica de esta conclusión que ahora se adelanta, se realizará cuando se analice el marco normativo regulador de la solución autónoma de conflictos colectivos.

2.- La regulación estatal de los medios autónomos de solución de conflictos

A pesar del giro «copernicano» que implicaba para nuestro Ordenamiento Jurídico la entrada en vigor de la Constitución de 1978, no supuso cambios trascendentales para la regulación de los sistemas autónomos de solución de conflictos, en tanto que el tratamiento del conflicto continúa en gran medida lastrado por el régimen franquista, habida cuenta de que el modo en el que tuvo lugar la transición democrática, a base de una progresiva depuración²³⁵ determinó la pervivencia de muchas instituciones. Es cierto que el protagonismo correspondía a los interlocutores sociales, no obstante sí es labor del Legislador preparar un marco normativo favorecedor del desarrollo de la autonomía colectiva. Sin embargo eso no fue lo que ocurrió en los primeros años de vigencia del Texto Constitucional.

2.1 El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación

Después de la entrada en vigor del texto constitucional, la primera vez que el Legislador prestó atención a la solución no judicial de conflictos laborales, fue a través

²³⁵ Vid. VIDA SORIA, J., “Todavía sobre el Estatuto de los Trabajadores (1980-2000)”, *T.L.*, núm. 57, 2000, p. 20.

del Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero (RDLIMAC), que creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (en adelante, IMAC). No se trataba exactamente de un sistema de solución autónoma de conflictos, en los términos que se han puesto de manifiesto, ya que no había sido diseñado por los interlocutores sociales, la iniciación de algunos de sus procedimientos podía imponerse –como a continuación se verá– y a veces la solución del conflicto procedían de un tercero, esto es, heterónoma.

A pesar de que los artífices del IMAC tomaron como referencia al Servicio de Conciliación y Arbitraje Británico ACAS («Advisory, Conciliation and Arbitration Service»²³⁶), rasgos sustanciales los diferencian, como es por ejemplo su génesis²³⁷, en tanto que la creación del ACAS responde a la iniciativa de las partes sociales, pretendiendo de este modo garantizar la existencia de un organismo independiente. En cambio el diseño del IMAC se produce por iniciativa del Gobierno, sin dejar un espacio para los interlocutores sociales que asumieron exclusivamente el papel de espectadores²³⁸.

La lectura del preámbulo del RDLIMAC revela que el objetivo esencial del IMAC iba a ser el tratamiento de la solución de los conflictos laborales. Aunque no en

²³⁶ Fue creado en 1974, venía a ofrecer un servicio de conciliación y arbitraje independiente del control y la influencia gubernamental, para acabar de esta forma con las influencias que el Gobierno ejercía sobre los laudos e indicaciones de los conciliadores cuando tales funciones eran desarrolladas por el Departamento de Empleo. Vid. KILPATRICK, C. “Conciliación, mediación y arbitraje en el Reino Unido”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la unión europea*, Dir. por VALDÉS DAL-RE, F., Madrid, MTAS, 2003, p. 421.

²³⁷ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. “I.M.A.C y A.C.A.S. Dos destinos diversos”, *R.L.*, núm. 1985 (I), p. 17.

²³⁸ El establecimiento, de espaldas a los interlocutores sociales, del conjunto de procedimientos de solución de conflictos laborales, que tan de lleno inciden en el derecho a la negociación colectiva, es un tremendo error, y ello porque difícilmente se va a ajustar a su modo de actuar lo que conducirá a su no utilización.

régimen de exclusividad (ya que al IMAC se le asignan otras funciones²³⁹), el Gobierno parecía aspirar a un tratamiento totalizador de la solución no judicial de los conflictos laborales, pues se contemplaban un conjunto de procedimientos que se adaptaban a las peculiaridades de tales controversias, para alcanzar soluciones de un modo rápido²⁴⁰, ante cualquier modalidad de conflicto, ya fuese de intereses o jurídico y a su vez individual o colectivo²⁴¹.

Sin embargo, el instrumento normativo utilizado resulta poco adecuado para el alcance de tales fines. El Decreto-Ley, como indica el texto constitucional, requiere para su utilización la concurrencia de circunstancias de “extraordinaria y urgente necesidad”, y no puede considerarse tal la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales. Es muy probable que se tomara esa decisión ante el incremento

²³⁹ Al IMAC le fueron asignadas un conjunto muy heterogéneo de funciones, con nula relación entre las mismas, así tendría que hacer frente a tareas como el depósito de los Estatutos de los Sindicatos, o los depósitos de convenios colectivos, funciones de carácter esencialmente burocrático. Se puede decir que el sistema nace viciado, ya que difícilmente va a ser eficiente cuando tiene que responder a unas necesidades tan variadas, otro rasgo que lo separa sustancialmente del ACAS. Realmente la función primordial del Servicio de Conciliación y Arbitraje Británico, es aún más amplia que la solución de conflictos, una de sus tareas esenciales es: “promover la mejora de las relaciones laborales y, en particular, fomentar la extensión de la negociación colectiva y desarrollar y modificar, donde fuera necesario, el procedimiento de dicha negociación”, es decir, no se aborda el conflicto únicamente cuando ya está presente sino que también se realizan labores preventivas. El ACAS realiza funciones de mediación y arbitraje para conflictos colectivos, y conciliación para conflictos individuales y colectivos. Pero además también tiene atribuidas tareas de asesoramiento dirigidas a los interlocutores sociales, y de estudio e investigación sobre cualquier aspecto de las Relaciones Laborales, para detectar los posibles problemas que existen en un sector, empresa o centro de trabajo, lo que sin duda puede contribuir a la solución de problemas o a su no aparición, ya que no sólo es necesaria la colaboración de las partes durante todo el proceso sino también el compromiso final por mejorar la situación que el informe revela. (Vid. SANTIAGO HERRERO, M., “El actual servicio de conciliación, arbitraje y asesoramiento en el Reino Unido”, *R.P.S.*, núm. 146, 1985, p. 78 y ss.).

²⁴⁰ En este sentido BARREIRO GONZÁLEZ, G., “Los procedimientos de solución de conflictos: mediación, conciliación y arbitraje. Análisis del Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero”, en VV. AA., *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y del Peso y Calvo*, Madrid, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, 1980, p. 378.

²⁴¹ La conciliación y arbitraje estaban previstos para conflictos individuales como colectivos así se deduce de los arts. 6 y 4 RDLIMAC, respectivamente.

considerable de la conflictividad laboral a partir del otoño de 1976²⁴², que alcanzaría su punto álgido en 1979²⁴³; ahora bien la naturaleza jurídica del RDLIMAC estaba mucho más próxima a la norma marco del sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, que a la medida que viene a atender una situación imprevista que requiere una respuesta normativa inmediata, ya que el citado Decreto-Ley necesitaba un cuantioso desarrollo posterior para alcanzar efectividad, desarrollo que nunca llegaría a producirse²⁴⁴, lo que provocó que las funciones que aparecían como primordiales en la práctica se convirtieron en secundarias²⁴⁵.

²⁴² Se ha de poner de manifiesto que a partir de 1974, el crecimiento de la economía se ralentiza para llegar a estancarse totalmente en 1978, se entraba de este modo en una crisis de la que no se saldría totalmente hasta mediados de la década de los ochenta. El primer período de desaceleración coincidió con el desmembramiento del régimen franquista, que da paso a un difícil período de transición e inestabilidad política, que impedirá a los sucesivos Gobiernos la utilización de los instrumentos de política económica de un modo adecuado. A partir de 1978 el sector industrial experimenta un retroceso de su producción y su valor añadido, perdiendo definitivamente su papel como elemento impulsor del crecimiento. Tendrá lugar un proceso de cierre de instalaciones y quiebras empresariales que da lugar a una pérdida de casi el 25% del empleo. (Vid. BUESA, M., "El sistema productivo y la política industrial en España, 1970-1990", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, 1992, pp. 121-125.)

²⁴³ La muerte de Franco abrió una etapa de cambio que indudablemente vendría acompañada de un alza ininterrumpida de huelgas en el primer semestre de 1976, en el proceso de transición hacia la democracia las demandas políticas se sitúan en el primer plano de la lucha reivindicativa. El Gobierno se vio desbordado, procediendo a la militarización de los servicios públicos, e incluso en algunos casos se saldó el conflicto con un trágico balance como fueron los hechos acaecidos en Vitoria (donde tras una prolongada huelga general se producen cuatro muertos). La designación de Suárez como Presidente de Gobierno el 3 de julio de 1976 provocó un descenso de la conflictividad, pero éste sólo sería temporal, pues el deterioro de la situación económica que se producía a pasos agigantados: la precariedad laboral, el cierre de numerosas empresas, los planes de reconversión provocan una nueva escalada de los conflictos. Las demandas de los obreros se dirigen principalmente hacia dos campos: 1) hacer frente a la crisis económica para conseguir mayor estabilidad en el empleo y 2) participar en la elaboración de la nueva legislación social. El primer objetivo como es evidente no se consigue, radicalizándose aún más la lucha obrera. Sin embargo la creciente integración sindical en la vida institucional del país, y los pactos sociales alcanzados a tres bandas redujeron los conflictos a partir de 1980. Así mientras que entre 1976 y 1979 las huelgas eran seguidas por un 67,2% de las plantillas, entre 1980 y 1985 únicamente las secundarían un 38,5%. (Vid. SOTO CARMONA, A., "El ciclo largo de conflictividad social en España", *RTSS*, núm. 2, 1991, pp. 165-166, véase también las páginas 168 y siguientes, los gráficos y tablas recogidos reflejan el volumen e incidencia de los conflictos, lo que permite apreciar la escalada de los años 1976 a 1979 y la diferencia con los posteriores).

²⁴⁴ Del conjunto de normas que debieran haberse elaborado para que el IMAC hubiera podido realizar las funciones que le fueron inicialmente atribuidas únicamente se dictó una: "Real Decreto

Ahora bien las reminiscencias del intervencionismo precedente, y por supuesto la poca coherencia del RDLIMAC con la Constitución, se observan especialmente en el aspecto material.

El RDLIMAC regulaba tres tipos de procedimientos: a) la conciliación prevista para los conflictos jurídicos, obligatoria siempre que se pretendiera iniciar cualquier procedimiento judicial, es decir se diseñó como trámite preprocesal previo. b) La mediación procedimiento con carácter voluntario, prevista para cualquier modalidad de conflictos colectivos, c) y el arbitraje, es el que mayor esfuerzo técnico, estructural y económico requería, pues se pretendía implantar una organización de tribunales arbitrales permanentes, paralela a la jurisdicción social, con la que se atendiera a cualquier tipo de conflicto laboral²⁴⁶. La actuación del IMAC en la puesta en práctica de cada uno de estos procedimientos debía ceñirse a los principios recogidos en el art. 3 RDLIMAC: libertad, rogación, neutralidad y gratuidad; sin embargo el análisis de los distintos procedimientos pone en evidencia las importantes excepciones que atañen al precepto.

El libre ejercicio de los derechos laborales y sindicales de los sujetos parte en un conflicto, no preside siempre la actuación del Instituto, pues el procedimiento de conciliación es obligatorio siempre y cuando las partes pretendan abrir un procedimiento judicial. Es cierto que el derecho a la tutela judicial efectiva no se ve

2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas” (BOE de 5 de diciembre).

²⁴⁵ La falta de desarrollo dejaba en la más absoluta indeterminación numerosas cuestiones que hacían imposible el funcionamiento de los procedimientos. Así por ejemplo en cuanto a la conciliación de carácter colectivo no hay alusión alguna de modo que no se sabe ante qué órgano se debe celebrar, cuál es el régimen de representación, el sistema de adopción de acuerdos y la eficacia de los mismos. En este sentido *vid.* CONDE MARTÍN DE HIJAS, V., “Conciliación y mediación en los conflictos colectivos de trabajo (I)”, *A.L.* 1985-I, pp. 534-537.

²⁴⁶ Evidentemente ello suponía una gran novedad, ya que se acababa con el monopolio de la jurisdicción laboral para resolver los litigios laborales individuales. En este sentido MUÑOZ CAMPOS, J., “El arbitraje laboral”, *La Ley* 1988-I, p. 85.

vulnerado porque lo obligatorio sólo es el trámite (y además éste se exceptúa para algunos procedimientos²⁴⁷), es decir, no se exige llegar a un acuerdo. Con independencia de que las relaciones entre el derecho a la tutela judicial efectiva y la autonomía colectiva se tratarán profundamente en la parte tercera de este trabajo, se ha de indicar que el intento de conciliación provoca una dilación en el ejercicio de la tutela judicial, trámite que si bien no puede tacharse de inconstitucionalidad, si que carece de justificación constitucional, pues no se pretende favorecer la realización de otro derecho fundamental, ya que los procedimientos del IMAC no son manifestación ni desarrollo de la autonomía colectiva.

El principio de libertad también podría sufrir limitaciones con la puesta en práctica de la mediación, pues aunque no se dice nada sobre qué ocurriría con las medidas de presión tomadas con carácter previo o posterior al inicio del procedimiento de mediación, es muy probable que si se hubiera producido desarrollo normativo, se obligara a suspenderlas, como ocurre con el procedimiento de conflicto colectivo del DL 17/1977²⁴⁸ y como apuntaba la doctrina de la OIT²⁴⁹. Consideración que cabe hacerla también para el procedimiento arbitral²⁵⁰.

²⁴⁷ El art. 5 RDLIMAC remite al art. 50 LPL, para indicar cuales son los procedimientos que quedan exceptuados del trámite de la conciliación previa, remisión que en la actualidad se ha de entender hecha al art. 64 LPL'95, actualmente vigente.

²⁴⁸ *Vid.* Artículos 17.2.3 y 18.2 D 17/1977, donde se recoge la incompatibilidad del ejercicio de la huelga y del procedimiento de conflicto colectivo.

²⁴⁹ *Vid.* Recomendación núm. 92 de la OIT, sobre conciliación y arbitraje voluntarios de 1951, parte I, artículo 4.

²⁵⁰ *Vid.* BARREIRO GONZÁLEZ, G., “Los procedimientos de solución de conflictos...”, *Op. Cit.*, p. 411.

Gran parte de las reflexiones realizadas son extensibles al principio de rogación, dada su total conexión. Y es que el Instituto no sólo actúa a petición de las partes²⁵¹, podrá hacerlo a iniciativa propia²⁵², también a petición de la Autoridad Laboral²⁵³, y de la Inspección de Trabajo²⁵⁴. Las circunstancias en las que tales actuaciones de oficio pudieran tener lugar no se encuentran expresamente delimitadas dada la escasa regulación sobre la materia, pero sí se puede afirmar con rotundidad que no se refieren a supuestos de especial gravedad (conflictos de larga duración, afectación de servicios esenciales, peligro de crisis económica...), primero porque la interpretación sistemática nos indica que nuestro Ordenamiento ya contaba con un sistema específico de solución de conflictos para tales supuestos: el arbitraje obligatorio del art. 10.1 DL 17/1977; y segundo porque el propio texto legal indica la posibilidad de que el IMAC actúe de «motu» propio “*en los casos de carácter general*”²⁵⁵, es decir, sin que concurra circunstancia especial alguna.

Evidentemente más que tratarse de una excepción al principio de rogación supone su anulación, habida cuenta del hecho de que únicamente afecte al procedimiento de Mediación²⁵⁶ lo que supone que no se vulneren los derechos a la

²⁵¹ En cuanto al ACAS británico para la utilización de cualquiera de los procedimientos: conciliación, mediación o arbitraje es necesario el consentimiento de las partes afectadas, no siendo posible la imposición, el Servicio se limita a realizar un mero ofrecimiento. *Vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “I.M.A.C. y A.C.A.S. dos destinos...”, *Op. Cit.*, p. 21.

²⁵² Art. 3 RDLIMAC.

²⁵³ *Vid.* Arts. 6 RDLIMAC y 2 del Real Decreto 2756/1979, de 23 de septiembre, por el que el IMAC asume parte de las funciones que tiene encomendadas.

²⁵⁴ *Vid.* Art. 2 D 2756/1979.

²⁵⁵ Art. 3 c) RDLIMAC.

²⁵⁶ Se ha de entender que sería en el procedimiento de Mediación donde tal actuación del IMAC podría tener lugar, ya que para el procedimiento arbitral ello supondría un ataque directo a la tutela judicial efectiva, y la conciliación era obligatoria siempre que se pretendiese iniciar un procedimiento judicial, si bien nada impide que se accionara de oficio este procedimiento.

negociación colectiva y a la tutela judicial, pues ni siquiera sería posible obligar a las partes a comparecer²⁵⁷, pero no cabe duda que se trata de una aptitud poco propia de un régimen democrático, que en absoluto es del agrado de los interlocutores sociales, y que en nada contribuye a la eficacia de los procedimientos previstos, pues se considera un instrumento más al servicio del Estado²⁵⁸.

También en el procedimiento arbitral este principio podría sufrir excepciones. No obstante, se ha de reconocer que se trata de una cierta especulación, ya que al no haberse producido el desarrollo normativo necesario para su aplicación, se ha de estar a la interpretación del art. 4 RDLIMAC. Aún así, es importante señalar que el precepto en cuestión en ningún momento alude a cuál es el mecanismo de promoción del procedimiento arbitral, solamente señala la posibilidad de que trabajadores y empresarios sometan sus controversias al Tribunal de Arbitraje Laboral, sin excluir que la petición de una sola de las partes pueda incoar el procedimiento²⁵⁹. Una regulación en ese sentido supondría la vulneración del derecho a la tutela judicial, a no ser que se estableciera un sistema de recursos contra el laudo bastante amplio, de modo que el órgano jurisdiccional pudiera conocer del fondo del asunto; no obstante aún salvada la integridad de ese derecho constitucional el principio también sufre excepciones.

Se observan en los aspectos comentados importantes diferencias entre el IMAC y el Servicio de Conciliación y Arbitraje Británico. Los procedimientos previstos por el

²⁵⁷ En este sentido CONDE MARTÍN DE HIJAS, V., “Conciliación y mediación en los conflictos colectivos de Trabajo (y II)”, A.L. 1985-II, p. 580.

²⁵⁸ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Diseño normativo e intervención de la Administración...”, *Op. Cit.*, p. 47.

²⁵⁹ “...No debe olvidarse, sin embargo, la eventual posible acogida que el RDL pueda dar a aquél otro de sometimiento de los empresarios a arbitraje por petición unilateral de éste por parte de los trabajadores, supuesto este último que no es extraño a nuestro Derecho, pues viene contemplado en el DLRT de 4 de marzo de 1977”. Vid. BARREIRO GONZÁLEZ, G., “Los procedimientos de solución de conflictos...”, *Op. Cit.*, pp. 409-410.

ACAS son voluntarios y cualquiera de las partes puede retirarse en el momento que lo desee. Es cierto que el Servicio Británico puede intentar activar la conciliación a iniciativa propia, pero para que el proceso continúe es necesario el consentimiento de las partes²⁶⁰, no obstante el porcentaje de estos procedimientos es muy bajo²⁶¹.

Por último se ha de señalar que no es posible predicar el carácter imparcial de la actuación del servicio, aunque la neutralidad venga reconocida entre sus principios básicos. Pues a pesar de la presencia de los representantes de los trabajadores y empresarios en los órganos del IMAC, de éstos también forma parte la Administración²⁶², que además ostenta la dirección del mismo y de los distintos entes territoriales²⁶³. Ello puede asegurar la protección del interés general, pero también es

²⁶⁰ Vid. BLAIN, N., GOODMAN, J. y LOEWENBERG, J., “La mediación, la conciliación...”, *Op. Cit.*, p. 121.

²⁶¹ El ACAS apenas toma la iniciativa en un cinco por ciento de los casos, *vid.* KILPATRICK, C., “Conciliación, mediación...”, *Op. Cit.*, p. 429.

²⁶² La estructura orgánica del Instituto quedó establecida a través del RD 998/1979, de 27 de abril (BOE de 3 de mayo), modificado posteriormente por los RR. DD. 1303/1981, de 3 de julio, y 2193/1984, de 12 de diciembre, y la OM de 22 de diciembre de 1979, que establecen una organización descentralizada.

Los órganos básicos por los que se rige el Instituto conforme al art. 3 del RD, son, el Consejo Superior (integrado según el art. 4, por el presidente, dos vicepresidentes, trece representantes de los sindicatos de trabajadores, y un número igual de representantes de las organizaciones empresariales y a la Administración), la Comisión Permanente (según el art. 6, compuesta, por presidente, vicepresidentes y Director del Instituto, y además por tres representantes de los sindicatos y tres de las organizaciones empresariales), el Director (funcionario público nombrado y separado libremente por el Ministerio de Trabajo) y el Secretario general. La estructura orgánica se completa con la Organización Provincial, constituida según el art. 14, por una Comisión Provincial (órgano compuesto por tres representantes de los sindicatos y tres de las organizaciones empresariales y tres de la Administración, presidida por el Delegado de Trabajo de la respectiva provincia) y una Dirección Provincial (cuyo titular será un funcionario).

²⁶³ El A.C.A.S. británico en cambio está sujeto a la autoridad de un consejo compuesto de once miembros cuatro elegidos de entre los trabajadores y cuatro de entre los empresarios y tres independientes que proceden de instituciones académicas y se han especializado en relaciones laborales y cuestiones afines *Vid.* KILPATRICK, C., “Conciliación, mediación...”, *Op. Cit.*, p. 421, también BLAIN, N., GOODMAN, J. y LOEWENBERG, J., “La mediación, la conciliación y el arbitraje: Comparación entre Australia, Gran Bretaña y Estados Unidos de América”, *Revista Internacional del Trabajo*, 1987, núm.1, p. 118.

muy probable que la actuación del Instituto no resulte imparcial (sobre todo teniendo en cuenta los precedentes tan próximos²⁶⁴), aboliendo un requisito básico en cualquier procedimiento de solución autónoma²⁶⁵, y perder su virtualidad, pues en este campo no son válidas las técnicas de gestión tradicionalmente utilizadas por la Administración.

En cambio los servicios de conciliación, mediación y arbitraje prestados por el ACAS británico destacan por su imparcialidad. La mediación y el arbitraje son llevados a cabo por personas independientes y de reconocida competencia²⁶⁶, y la conciliación la realizan funcionarios, si bien el Servicio -como ya se ha indicado-, tiene la condición de organismo independiente²⁶⁷.

El análisis precedente permite afirmar que aunque el Legislador hizo un gran esfuerzo para establecer un completo sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales, sin embargo, la falta absoluta de protagonismo de la autonomía colectiva en su diseño, la presencia de la Administración en todos los procedimientos y la excesiva burocratización de su personal²⁶⁸, con escasa formación en la materia, provocaron en gran medida el fracaso del IMAC.

²⁶⁴ El usuario no aceptaba a la Administración como tercero neutral debido al papel represor del conflicto desempeñado con anterioridad (*vid.* GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Diseño normativo e intervención de la Administración...”, *Op. Cit.*, p. 47).

²⁶⁵ Una de las principales causas del fracaso del IMAC fue la escasa especialización del personal llamado a desempeñar sus funciones, se produjo una “incorporación masiva de los funcionarios letrados de la Organización Sindical Corporativa que reimplantaron los comportamientos burocráticos anteriores”. *Vid.* LANTARÓN BARQUÍN, D., *Ordenación...*, *Op. Cit.*, p. 304.

²⁶⁶ *Vid.* BLAIN, N., GOODMAN, J. y LOWENBERG, J., “La mediación, la conciliación y el arbitraje...”, *Op. Cit.*, p. 119.

²⁶⁷ “Los usuarios indican un alto grado de satisfacción con los servicios de conciliación del ACAS”, *Vid.* KILPATRICK, C., “Conciliación, Mediación...”, *Op. Cit.*, p. 429.

²⁶⁸ *Vid. in extenso* LANTARÓN BARQUÍN, J., *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Lex Nova, 2003, pp. 302-308.

2.2 El Título IV del proyecto de Estatuto de los Trabajadores de 1979

El proyecto de Estatuto de los Trabajadores publicado en el Boletín Oficial de las Cortes de 4 de julio de 1979 constaba de cuatro títulos, de los cuales, el cuarto, estaba dedicado al tratamiento de los conflictos colectivos²⁶⁹. La regulación propuesta además de adolecer de importantes errores técnicos²⁷⁰, no había conseguido desprenderse totalmente de ese sentido intervencionista estatal característico del régimen autoritario precedente. El protagonismo concedido a la Administración y las limitaciones a la autonomía colectiva respecto al planteamiento y solución de los conflictos colectivos, implicaban una absoluta contradicción con los principios de autonomía colectiva y autotutela del nuevo marco de relaciones laborales descrito en la

²⁶⁹ Se ha de tener en cuenta que no se llegó a elaborar una norma que regulase los derechos del trabajador asalariado, es decir no se configuró normativamente el “status” personal del trabajador, que es la idea que subyace en el 35.2 CE, la intención pretendida por el constituyente, pues es posible apreciar una total proximidad entre la expresión utilizada en el precepto constitucional y la Ley Italiana “lo Statuto dei lavoratori”, si bien salvando las diferencias entre la realidad española y la italiana. (*Ibid.* p. 21).

Sin embargo como el profesor BORRAJO indica, no es esa la única interpretación que se hace del art. 35.2 CE, la denominada concepción española tradicional, estimaba que se había de dotar a los trabajadores de la empresa de un estatuto jurídico a imagen y semejanza del Estatuto de los funcionarios públicos que regulase la carrera profesional del trabajador desde su ingreso en la empresa hasta su jubilación.

Según BORRAJO se adoptó una opción salomónica, en el momento de su elaboración, el grupo político en el poder acabó desarrollando legalmente todos los derechos constitucionales de contenido laboral, salvo aquellos que requerían una Ley Orgánica. Así regula los derechos individuales del trabajador (previsión constitucional del art. 35.1 y 40 CE), la participación de los trabajadores en la empresa (art. 129.1 CE) y el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE).

(*Vid.* BORRAJO DACRUZ, E., “Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria”, *A.L.*, núm. 10, 2000, pp. 134 y 135).

Según el prof. VIDA, lo que precisamente no se desarrolló fue el art. 35.2, que tan sólo encontraría “una traducción intensamente suavizada en los artículos 3 y 4 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo”. (*Vid.* VIDA SORIA, J., “Todavía sobre el Estatuto de los Trabajadores...”, *Op. Cit.*, pp. 22 y 23).

²⁷⁰ El Grupo Parlamentario Socialista propuso a través de la enmienda núm. 389 al proyecto de Estatuto, la supresión del Título IV, motivándola precisamente en las deficiencias técnicas, que lo hacen incurrir en inconstitucionalidad evidente. *Vid. Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios I*, Ed. preparada por J.F. MERINO MERCHÁN, Madrid, Cortes Generales, 1980, p. 185.

Constitución de 1978, pero curiosamente no se tuvo en cuenta, por parte de los artífices de este proyecto, el contenido del art. 37.2 CE, y todo lo que el mismo implicaba²⁷¹.

El proyecto establecía una regulación complementaria respecto del RDLIMAC, con el objeto de poder ofrecer un tratamiento omnicompreensivo de la solución extrajudicial de conflictos. Fue éste uno de los principales fallos del proyecto que pretendía continuar insistiendo, en cuanto a la solución de conflictos laborales, en un sentido equivocado, ya que convertía al IMAC en el escenario principal de la solución de conflictos, de modo que se obligaba al usuario a sufrir todas las deficiencias que presentan sus procedimientos²⁷².

El principio de autonomía sufría importantes limitaciones que han de ser señaladas. Para declarar el conflicto, cualquiera que fuese el ámbito del mismo, era necesario un acuerdo expreso por mayoría simple del personal afectado en cada centro de trabajo²⁷³. No cabe duda que la toma de acuerdos por centros supone una limitación importante del derecho a adoptar medidas de conflicto. Se fracciona artificialmente el ámbito del conflicto, sin otro objetivo que dificultar el ejercicio de tal derecho²⁷⁴, algo que sin duda carece de sentido ya que la declaración del conflicto lo que precisamente pretende, es activar un medio de solución, es decir, intentar poner fin a la controversia.

Pero la crítica en este aspecto no cesa ahí. Igualmente resulta censurable que la declaración de conflicto colectivo deba estar respaldada por la mayoría simple de los

²⁷¹ *Vid. Infra.*

²⁷² *Vid. Supra.*

²⁷³ Se sigue el modelo en este aspecto de la regulación realizada por el DL 17/1977 en el art. 3 sobre la declaración de huelga.

²⁷⁴ El Grupo Andalucista en la enmienda núm. 787, propone la supresión del párrafo 2º del art. 98, con la siguiente motivación “Absoluta falta de realismo, al menos que los que se pretenda sea precisamente obstaculizar todo lo posible la declaración del conflicto colectivo. ¿Cómo cumplir con este requisito cuando los centros de trabajo del sector afectado sean cientos o, incluso, miles?”. *Vid. Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios I, Op. Cit.*, p. 321.

trabajadores afectados por el conflicto, lo que supuso que el art. 98.2 del proyecto parecía exigir un quórum de asistencia para la toma de tal decisión. En tal caso ¿qué ocurriría si la mayoría de los trabajadores afectados por el conflicto no acudían a dicha asamblea? Posiblemente no podría tomarse decisión alguna, de modo que un derecho de ejercicio colectivo podría quedar coartado o impedido por la abstención, con el agravante, de que dicha abstención podría ser en muchos casos involuntaria. Hubiera sido más respetuoso con el ejercicio del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, desvincular el acuerdo de cualquier quórum, bastando con la concurrencia de una pluralidad de manifestaciones de voluntad que permitan identificar el acto como colectivo²⁷⁵.

Incluso la propia exigencia del *referendum* podría ser innecesaria, ya que el derecho a la adopción de medidas de conflicto es de titularidad y ejercicio colectivo -a diferencia de la huelga-, es decir son los sujetos colectivos representantes de los trabajadores y empresarios los titulares de tal derecho²⁷⁶. De todos modos, no es que se rechace de plano el acuerdo, ya que el mismo puede asegurar que la actuación de los sujetos colectivos guarde total coherencia con las necesidades y deseos del colectivo al que representa y personifica, pero evidentemente lo que no es admisible es la exigencia de quórum para tomar la decisión.

²⁷⁵ En este aspecto sería aplicable la doctrina de la STC 11/1981, de 8 de abril, al referirse a la declaración de la huelga manifiesta: “*El ejercicio directo supone únicamente la concurrencia de una pluralidad de actos de ejercicio y la participación colectiva necesaria para que el acto ser reconocible como ejercicio de huelga*” (f.j. 15º).

Sobre el mismo tema OJEDA señala: “una asamblea minoritaria de trabajadores tiene facultad para legalizar una huelga; a veces lo decidido por dos trabajadores en una asamblea de tres decide la inicial calificación del acto” (Vid. OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8ª ed., Madrid, Tecnos, 2003, p. 571).

²⁷⁶ Por su parte el Grupo Parlamentario de Coalición Democrática el único cambio que propone en este sentido a través de la enmienda núm. 119 es que la votación sea secreta. Vid. *Estatuto de los Trabajadores, Op. Cit.*, p. 93.

Las críticas anteriores son extrapolables al art. 102 del proyecto, donde se establece la legitimación de los empresarios para iniciar el procedimiento de conflicto colectivo, ya que cuando el conflicto es de sector, para proceder a la declaración de conflicto colectivo, también se exige quórum: “las empresas afectadas por el conflicto”. Si a las organizaciones empresariales se les reconoce por la Constitución Española la titularidad de tal derecho, y además el propio texto del proyecto en su art. 102.1 a) reconocía como sujetos legitimados para activar cualquiera de los mecanismos de solución a las asociaciones empresariales, es contradictorio que a renglón seguido se les exija el consentimiento expreso de la mayoría simple de las empresas afectadas ¿Qué capacidad representativa se les estaba reconociendo a las asociaciones empresariales?, ¿cómo iban a defender entonces los intereses que le son propios? y en definitiva, ¿en qué consiste el derecho a la negociación colectiva o la adopción de medidas de conflicto de los representantes de los empresarios?

Limitaba igualmente, el derecho de libertad sindical, el hecho de que en el ámbito empresarial sólo pudieran declarar el conflicto los representantes unitarios²⁷⁷.

Las reminiscencias del pasado, entonces muy próximo, eran especialmente palpables en las relaciones establecidas entre los distintos procedimientos de solución de conflictos. Si la conciliación o mediación no permitían alcanzar la avenencia, se establecía la vía subsidiaria a utilizar para asegurar el fin de la controversia²⁷⁸, se distinguía entre dos supuestos, si se trataba de un conflicto jurídico o un conflicto de intereses, estableciendo para los primeros la posibilidad de elegir entre el arbitraje o el proceso judicial, y para los segundos el arbitraje obligatorio, decisión que debería tomar

²⁷⁷ En la enmienda núm. 383, propuesta por el Grupo Parlamentario Socialista al art. 93 del proyecto, se establece que también debieran estar legitimadas para declarar un conflicto en el ámbito empresarial los representantes sindicales si los hubiera. *Vid. Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios I, Op. Cit.*, p. 183.

²⁷⁸ Como en el art. 25 del D 17/1977, y en sus homólogos anteriores.

la Autoridad Laboral, sobre la base de “*las consecuencias que se deriven de una situación de falta de acuerdo*”. Con independencia de lo desafortunada que pudiera ser la regulación de los distintos procedimientos de solución, lo que desde luego era inexcusable es el establecimiento de un arbitraje obligatorio en tales términos, donde la Administración queda habilitada para decidir cuando puede poner fin al conflicto, sin que existiese causa que legitimara la actuación²⁷⁹. No cabe duda que el proyecto no era respetuoso con el principio de autonomía colectiva, y consecuentemente tampoco lo era con los derechos constitucionales que lo reconocían.

No eran éstos los únicos aspectos que hacían chirriar los engranajes del sistema. Las continuas referencias al derecho de huelga, además de limitativas²⁸⁰, carecían de todo rigor técnico²⁸¹, ya que el instrumento normativo utilizado no era el adecuado, debe ser una ley orgánica²⁸²; por tanto cualquier alusión a la misma además de carecer

²⁷⁹ La enmienda núm. 386 por el Grupo Parlamentario Socialista al art. 100 del proyecto de Estatuto de los Trabajadores establecía la posibilidad del arbitraje obligatorio únicamente cuando “*se derivasen perjuicios irreparables para la Comunidad*”, con los mismos términos la enmienda núm. 438 al art. 100 por parte del Grupo Socialista Vasco-PSE. El Grupo Parlamentario Comunista en la enmienda 591 propone la supresión de cualquier alusión al arbitraje obligatorio, al considerarla “una injerencia impropia por parte de la Autoridad Laboral en las relaciones laborales, condicionando gravemente la autonomía de las partes”

Vid. Estatuto de los Trabajadores. Op. Cit., pp. 184, 206, 264.

²⁸⁰ Como en el D 17/1977 es incompatible la huelga y el uso de cualquiera de los procedimientos de solución, (arts. 97.2 y 103.2 del proyecto), limitación que además de ser impropia desde un punto de vista técnico-jurídico, también es inoportuna desde un punto de vista político, ya que lo único que contribuye es a alejar aún más a las partes en sus posiciones.

²⁸¹ La falta de rigor técnico se puso de manifiesto en varias ocasiones en todo el Título IV, sobran los artículos 91 y 92 del proyecto, como puso de manifiesto el Grupo Parlamentario Socialista en las enmiendas núm. 381 y 382 ambos preceptos sobran pues tenían carácter doctrinal y no venían a regular nada. *Vid. Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios I, Op. Cit.*, p. 183.

²⁸² Es precisamente el hecho de que trate temas que debieran ser objeto de regulación mediante Ley Orgánica, una de las razones que lleva al Grupo Parlamentario Socialista a proponer la supresión del Título IV del proyecto de Estatuto de los Trabajadores, en su enmienda 389, *cit.*

de eficacia alguna sería inconstitucional²⁸³. Otras deficiencias de esta naturaleza consistían en la consideración de la huelga como medida de solución del conflicto, en lugar de como medida de presión²⁸⁴, o la regulación que se hizo del cierre patronal (que también se consideraba medio de solución), cuyo objetivo era afianzarlo como medida de presión por parte de los empresarios, calificándolo como derecho, algo que sin duda no tiene reflejo constitucional²⁸⁵ y que hubiera generado numerosos problemas²⁸⁶.

No obstante, a pesar de esa actitud equivocada adoptada por el Legislador, afortunadamente se rectificó a tiempo retirándose el título completo del proyecto, prosperando la enmienda del grupo socialista en este sentido²⁸⁷, de lo contrario la Ley quizás hubiera nacido viciada de inconstitucionalidad.

²⁸³ La enmienda núm. 385 presentada por el Grupo Parlamentario Socialista al proyecto del Estatuto de los Trabajadores proponía la supresión del art. 97 por ser inconstitucional. La enmienda núm. 437, presentada por el Grupo Socialista Vasco-PSE, tenía el mismo objetivo y con la misma motivación. *Vid. Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios I, Op. Cit.*, p. 184.

²⁸⁴ Las diferencias entre medidas de conflicto y medidas de presión serán tratadas en el Capítulo I de la III parte.

²⁸⁵ El Grupo Andalucista en la enmienda núm. 796, al art. 94.1 del proyecto de Estatuto de los Trabajadores propone al supresión de la alusión al cierre como derecho, considerándola abusiva e inconstitucional.

El Grupo Parlamentario Socialista propone la supresión de los artículos 104 y 105 del proyecto por considerarlos inconstitucionales, enmienda 388.

Por su parte el Grupo Parlamentario Coalición Democrática a través de la enmienda núm. 115, no sólo persevera en el error técnico al considerar el cierre un medio de solución de conflicto sino que además lo considera derecho.

Vid. Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios I. Op. Cit., p. 323, 185 y 91 respectivamente.

No obstante, sobre este tema *vid. infra*.

²⁸⁶ El prof. VIDA SORIA indica que de haberse mantenido la regulación sobre el cierre que se proponía en el proyecto “habría provocado desencuentros importantes, capaces de romper los acuerdos a los que se había llegado”. (*Vid. “Todavía sobre el Estatuto de los Trabajadores...”*, *Op. Cit.*, p. 36.

²⁸⁷ Fue en la sesión de la comisión de trabajo celebrada el 23 de noviembre de 1979 donde se aceptará la enmienda 389 del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso, que propone la supresión completa del

Sin embargo los poderes públicos, no encontrarían tampoco con el Estatuto de los trabajadores el papel que la Constitución les asignaba respecto a la regulación del conflicto colectivo. El texto que finalmente se promulgaría, si bien no tenía entre sus objetivos la regulación de la solución de conflictos, sí era la norma legal básica que desarrollaba el derecho constitucional a la negociación colectiva. Por ello hubiera sido posible y deseable una regulación favorecedora e incluso estimulante de la solución autónoma de conflictos. De todos modos, este tema se tratará a continuación.

2.3 El Estatuto de los Trabajadores de 1980 y su postura respecto a la solución autónoma de conflictos colectivos

Es totalmente necesario conocer el contenido del Estatuto en su versión inicial, pues fue la primera norma laboral básica, con ella se llevó a cabo una indudable labor de actualización de la legislación laboral, y se desarrolló gran parte de las nuevas instituciones jurídico-laborales, entre las que precisamente se encontraba el derecho a la negociación colectiva. Evidentemente la regulación que del mismo se hiciera condicionaría en buena medida el desarrollo de la solución autónoma de conflictos.

Considerando la amplitud del ámbito objetivo de la negociación colectiva, (alcanza a cualquier aspecto de las relaciones laborales²⁸⁸), el Legislador podría haber prestado atención a los procedimientos de solución autónoma de conflictos, sin tener que plantearlo necesariamente como desarrollo del art. 37.2 CE, evitando así recrudecer la polémica sobre el cierre patronal. No obstante, también es muy posible que en ese

Título IV del proyecto. Realmente se llegará a una enmienda transaccional con el Grupo Parlamentario Centrista, decidiendo darle el tratamiento de proyecto de ley separado: “*La Comisión de Trabajo acuerda el desglose del Título IV del Proyecto de Ley «De los conflictos colectivos de Trabajo» para que, desde este momento, quede separado del Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores y tras esta segregación se configure como ley separada...*”. Vid. *Estatuto de los Trabajadores... Op. Cit.*, p. 413.

²⁸⁸ Vid. *Infra*.

momento hablar del conflicto implicase necesariamente tratar la huelga y para algunos incluso el cierre patronal.

Es imposible olvidar que la elaboración del Estatuto de los Trabajadores tuvo lugar en un momento delicado, la democracia apenas daba sus primeros pasos, e intentaba cerrar definitivamente la etapa política anterior. Por tanto el contenido normativo del mismo sería esencial, para el fomento, desarrollo y consolidación de una, entonces, muy raquítica negociación colectiva²⁸⁹. Pero también el Legislador debería ser extremadamente cauteloso, pues cualquier paso en falso podría hacer estremecer la estructura del sistema.

La lectura de la versión del Estatuto de 1980 nos indica que sobre el Poder Legislativo pesó la herencia del pasado²⁹⁰, no desarrollando el art. 37.1 en toda su dimensión²⁹¹. Ello no significa que la norma sea inconstitucional, porque ninguno de sus preceptos afecta al contenido de la negociación colectiva, ni a ningún otro derecho

²⁸⁹ En este sentido VIDA SORIA, J., “Todavía sobre el Estatuto...”, *Op. Cit.*, p. 26.

²⁹⁰ “... En el Título III-ET se recogió el viejo esquema del corporativismo, el modelo histórico español. Y así llegamos a la siguiente conclusión: el Convenio Colectivo que se regula en el Título III sigue siendo en sus efectos el Convenio Colectivo de 1958, o más aún, el de 1973, con la diferencia –esencial, es cierto- de que ahora es elaborado sin intervención de la autoridad pública y por sindicatos que en su base son democráticos, son fruto de la libertad sindical. Pero en sus efectos es un convenio colectivo normativo, tiene la misma configuración que la norma legal y por eso se le llama cuasi legal o cuasi estatal; y tiene eficacia personal general”, *vid.* BORRAJO DACRUZ, E., “Dos décadas de experiencia...”, *Op. Cit.*, pp. 142-143.

Recoge también esta idea RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores”, en VV. AA., *Veinte años de Negociación Colectiva: De la regulación legal a la experiencia negociada*, Madrid, MTAS, 2001, p. 65.

²⁹¹ “El art. 37.1 CE deja un muy amplio margen de libertad al Legislador ordinario a fin de que, dentro del respeto a las garantías constitucionales, puede 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 [...] legítima y constitucionalmente irreprochable; pero es también [...] susceptible de reforma [...]. 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”. *Vid.* VALDÉS DAL-RE, F., “El paradigma legal en la negociación colectiva”, *R.L.*, Tomo-I, 1990, p. 271.

de carácter laboral. Ahora bien ese nuevo régimen jurídico no despliega todas sus posibilidades, cuestión que no es baladí, pues en aquel momento nuestros agentes sociales adolecían de una falta total de experiencia, debían actuar en un escenario radicalmente distinto del que procedían, de modo que el camino abierto por el Legislador decidiría en gran medida la evolución de la negociación colectiva y el modelo que acabaría implantándose en nuestro país.

Las circunstancias que caracterizaban a ese momento histórico, provocaron que el Legislador concentrará sus esfuerzos en ser especialmente respetuoso con el espacio de libertad que delimita el art. 37.1 CE, y en contribuir al aseguramiento del mismo impidiendo cualquier intromisión por parte de la Administración en la elaboración del convenio. Lo que hizo especialmente bien, pues la dosis de autonomía es considerablemente alta en todo el proceso negociador. Son los sujetos legitimados para negociar los que determinan la unidad de negociación²⁹², la estructura de la negociación colectiva es igualmente fijada por ellos²⁹³, así como las reglas para resolver los conflictos de concurrencia²⁹⁴. Las funciones atribuidas a la Administración son escasas y burocráticas, de depósito y registro, no obstante el art. 90.5 ET le reconoce cierto poder de control sobre el contenido del convenio, ya que deberá comprobar que el convenio se ajusta a la legalidad, ahora bien, de no ser así, lo único que puede hacer es recurrir a la vía jurisdiccional. En tanto que no se trata de una función de homologación, sino de protección del Ordenamiento Jurídico, no cabe duda que un uso desviado de la misma podría bloquear el ejercicio del derecho a la negociación, no obstante, aún en tales circunstancias, dicho derecho quedaría garantizado pues es el poder judicial el que tiene la última palabra.

²⁹² Art. 83.1 ET'80.

²⁹³ Art. 83.2 ET'80.

²⁹⁴ Art. 84 ET.

Paralelamente, la ausencia de tratamiento del convenio como principal instrumento de gestión y solución del conflicto, haría caer a las medidas de conflicto en el «cajón del olvido». Probablemente no puede pedirse más al Legislador, (atendiendo al momento histórico), es indudable que hizo un gran trabajo, digno de elogio, lo mismo que el esfuerzo realizado, pero no cabe duda que esa postura contribuyó de modo indudable al abandono de esta materia por parte de los interlocutores sociales, si bien faltó voluntad por su parte (aunque en alguna dosis la hubo²⁹⁵, y muestra de ello son los acuerdos de concertación social²⁹⁶), la carencia normativa, también contribuyó al abandono de tal materia²⁹⁷. Un breve repaso por el articulado del Estatuto de los Trabajadores de 1980 pone en evidencia tal escasez. Tan sólo hay tres disposiciones que aluden a la solución autónoma de conflictos, y verdaderamente no aportan nada²⁹⁸, si bien, la consulta de los debates parlamentarios revela que su intencionalidad y perspectivas no consistieron en el fomento de la solución autónoma de conflictos.

Así el art. 91 ET alude a la posibilidad de que las comisiones paritarias puedan emitir un dictamen para resolver los conflictos sobre interpretación y aplicación de convenios colectivos, no obstante será la jurisdicción la que tenga la última palabra.

²⁹⁵ El CES considera que esa voluntariedad fue formal y no sustancial. *Vid.* “Informe sobre *Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales*”, Informe núm. 2/1994, de 23 de febrero, pp. 2 y 3.

²⁹⁶ *Vid. Supra.*

²⁹⁷ El papel de la Ley es esencial en el establecimiento y consolidación de un sistema autónomos de solución de conflictos, en especial para promover los medios alternativos de solución de los conflictos y para la remoción de obstáculos que puedan oponerse a la eficacia jurídica de los procedimientos, así lo señala el “Informe sobre *Procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales*”, Informe del CES núm. 2/1994, de 25 de febrero pp. 26 y 27.

²⁹⁸ Así por ejemplo la regulación de la paz laboral a través de convenio colectivo sería perfectamente posible sin la mención expresa realizada en el art. 82.2 ET (art. 80.2 del proyecto). Es por ello que el Grupo Parlamentario Socialista del Congreso a través de la enmienda núm. 369 propone la supresión del núm. 2 del art. 80 con objeto de evitar redundancias y contribuir a la mejora técnica del texto estatutario. Un objetivo similar fue el perseguido por el Grupo Parlamentario Andalucista a través de la enmienda núm. 141. (*Vid. Estatuto de los Trabajadores..., Op. Cit.*, pp. 177 y 316).

Ciertamente el precepto aporta poco, porque simplemente se limita a recoger una obviedad. La redacción de este precepto tiene su causa precisamente en el Título IV del proyecto de Estatuto²⁹⁹, y pretendía decir algo muy distinto a lo que indica su redacción actual³⁰⁰, su objeto era primar el sistema de solución que precisamente allí se regulaba³⁰¹. Evidentemente en tales circunstancias hubiera sido conveniente eliminar el precepto completamente, aunque no cabe duda que con objeto de proporcionar una mayor atención a los sistemas autónomos de solución de conflictos, quizás habría sido más conveniente reclamar una regulación más exhaustiva de la comisión paritaria como instancia de solución de conflictos de interpretación y aplicación del convenio, sin que eso implique ni mucho menos afectación de la tutela judicial³⁰². No hubiera estado demás regular la composición y funcionamiento de ese órgano, y abrir la posibilidad de que las partes atribuyeran competencias respecto a conflictos muy frecuentes en el ámbito de la empresa (modificaciones colectivas por ejemplo), o de la aplicación del convenio, al menos con simple carácter orientador.

Respecto a los conflictos de intereses el art. 89.4 ET, relativo al proceso de negociación del convenio, prevé la posibilidad que las partes tienen de nombrar un mediador, por lo que se entiende que su designación es apropiada para acabar con una posible situación de bloqueo. Hubiera sido oportuno una regulación más detallada del tema, sin tener que llegar a la exhaustividad, ya que la escasa -o mejor nula- costumbre

²⁹⁹ También ejerce en este aspecto una clara influencia los precedentes históricos, pues en el art. 11 de la Ley de Convenios Colectivos de 1973 se exigía como parte del contenido del convenio colectivo “la designación de una Comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio Convenio”.

³⁰⁰ En un primer momento el final del art. 91 ET (88 en el proyecto) remitía a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje regulados en el Título IV del Estatuto, desaparecido éste del proyecto –si bien afortunadamente- se sustituyó por unos términos que quitaban todo el sentido y coherencia originarios al precepto. *Vid.* Art. 88 del Proyecto de Estatuto de los Trabajadores, BOC de julio de 1979.

³⁰¹ *Vid.* Fueron razones de mala técnica legislativa las que condujeron a una redacción del precepto tan desafortunada. *Vid.* MUÑOZ CAMPOS, J., “El arbitraje laboral”, *La Ley*, 1988-II, p. 92.

³⁰² Este tema se trata profundamente en el Capítulo IV, parte III.

de nuestros interlocutores sociales en esa práctica, junto con la oportunidad única que se le brindaba de ser verdaderamente ellos los que fijaban las condiciones de trabajo, difícilmente iban a confiar en un tercero para que ejerciese esa tarea.

Más directo es el art. 82.2 ET, en el que se faculta al convenio colectivo para regular la paz laboral, pues no cabe duda de que el precepto permite el establecimiento de medios de solución de conflictos³⁰³. Sin embargo se le daría un sentido distinto, utilizándose principalmente para la no utilización de medios de presión³⁰⁴.

Las oportunidades de potenciar el desarrollo de la solución autónoma, y en definitiva de la negociación colectiva, también se desaprovecharon en otros momentos de aparición del conflicto, en los que hubiese sido conveniente posibilitar a trabajadores y empresarios la gestión del mismo. Con ello se hace referencia a los supuestos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales, suspensiones y extinciones colectivas; sin embargo en tales casos era la Administración la que tenía la potestad de autorizar o no la medida, otorgándole de este modo un protagonismo que no le corresponde, debiendo su papel reducirse a garante de derechos y no ser sustitutivo de

³⁰³ En este sentido véase “Informe del Consejo Económico y social sobre *Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales*”, Informe núm. 2/1994, de 23 de febrero, p. 2.

³⁰⁴ El debate parlamentario mantenido en la sesión Plenaria del Congreso de los diputados el día 19 de diciembre de 1979, entre los diputados Sánchez Montero por el Grupo Parlamentario Comunista y Torres Izquierdo por el Grupo Parlamentario de coalición democrática, respecto al art. 80 del proyecto de ET, revelan esta idea. Así el primero de ellos teme que el contenido del artículo permita introducir limitaciones en el derecho de huelga, y el segundo indica que es perfectamente posible que los sujetos titulares de esos derechos puedan asumir la responsabilidad social de autolimitarse en su ejercicio.

Sólo será el diputado socialista el profesor VIDA SORIA, quien en la explicación del sentido de los votos de su grupo, además de indicar la eficacia obligacional de las cláusulas de paz, y la titularidad individual del derecho de huelga, también pone de manifiesto que como *regulación de paz laboral* ha de entenderse asimismo el establecimiento de compromisos recíprocos en el convenio para “acudir a medidas de conciliación o interpretación autonómica en las dudas que se planteen a la hora de interpretar convenios”. *Vid. Estatuto de los Trabajadores..., Op. Cit.*, pp. 913-918.-

la autonomía colectiva³⁰⁵. No obstante, no sería justo interpretar que la intencionalidad del Legislador en este caso, fuese mantener un cierto grado de intervencionismo. Es mucho más probable que se quisieran evitar posibles abusos del empresario, que ante unos trabajadores inexpertos consiguiera pactos desequilibrados. Es el denominado por el profesor VIDA “continuidad de la configuración práctica de las estructuras” que también impregna el Estatuto. Con ello se estaba refiriendo, a la inercia del pasado normativo, a la indudable influencia que la larga transición había ejercido sobre las distintas instituciones laborales, que durante la misma se habían forjado y que ahora tomaban carta de naturaleza³⁰⁶, y es que los sindicatos habían adaptado su estrategia a tal normativa.

Es evidente, que aunque uno de los objetivos de la norma era la regulación del derecho a la negociación colectiva, no se realizará una verdadera labor de promoción y desarrollo del mismo, no se despliega esta faceta. El Legislador no llega a captar toda la dimensión del art. 37.1 CE –quizás en ese momento tampoco estaba en condiciones de hacerlo- pero en atención a las disposiciones de la Carta Magna más arriba estudiadas, si hubiera sido exigible una mínima dedicación. Como una forma de consolidar la primacía de la negociación colectiva y el protagonismo de los agentes sociales en el sistema de relaciones laborales, era perfectamente exigible la estimulación de la creación de medios de solución autónomos³⁰⁷ y que se garantizase su efectividad.

No obstante, desde el rigor científico, es obligado hacer una aclaración. El marco descrito por el ET de 1980, no impedía el establecimiento de procedimientos de solución de conflictos a través de convenios y acuerdos. El art. 85 consagró el principio

³⁰⁵ Vid. Artículos 40, 41, 47 y 51 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo por la que se regula el Estatuto de los Trabajadores.

³⁰⁶ Vid. VIDA SORIA, J., “Todavía sobre el Estatuto...”, *Op. Cit.*, p. 28.

³⁰⁷ En este sentido GÁRATE CASTRO, J., “Composición y solución privada de conflictos...”, p. 48.

de libertad de contratación, y aludió expresamente a la materia sindical³⁰⁸ como cuestiones a tratar por un convenio. Es más, el art. 83.3 reguló, -y regula- la figura a través de la cual se han establecidos los sistemas de solución hoy creados por los interlocutores sociales. Por tanto, aunque podría haber existido una cierta dosis de inseguridad jurídica, el establecimiento de medios autónomos de solución hubiera sido perfectamente viable con los instrumentos ofrecidos por el ET. Ahora bien, la debilidad de nuestros agentes sociales, y el estado embrionario de nuestra negociación, sin olvidar el escenario político y económico del momento, hacían imposible que esas posibilidades fueran aprovechadas, y de entrada requerían una legislación mucho más explícita.

2.4 El procedimiento de conflicto colectivo del Decreto 17/1977 y su «adaptación» al Texto Constitucional

Como ya se ha indicado, este procedimiento dejaba poco margen a la autonomía colectiva pues ante un conflicto de intereses, el fracaso de la avenencia de las partes que lo iniciaban conducía a una decisión administrativa que ponía fin al conflicto. Sin embargo, la Sentencia 11/1981, de 8 de abril, se pronuncia sobre el recurso de inconstitucionalidad presentado contra el mismo, intentando adaptar, en la medida de lo posible, el citado texto normativo al nuevo orden constitucional. Es por ello que se procede a su estudio. No obstante, conviene anunciar desde un primer momento, que a pesar de la labor del Tribunal Constitucional el procedimiento fue elaborado bajo una

³⁰⁸ En el texto del proyecto no se mencionaba la materia sindical, y fueron varios los grupos parlamentarios que reclamaron tal modificación, entre ellos el Grupo Comunista a través de la enmienda núm. 577, el Grupo Socialista a través de la enmienda núm. 372, y el Grupo Vasco-PNV con la enmienda núm. 402, no obstante éste pretendía ser más explícito, pues proponía añadir un párrafo más al art. 83 del proyecto de modo que se especificara el sentido del término sindical, en cuyo contenido se encontraban evidentemente los procedimientos de solución de conflictos. Esta enmienda no prosperó, no obstante con la inclusión del término sindical ya queda abierta esta posibilidad a los negociadores, simplemente la referencia podría tener un efecto psicológico (sobre los negociadores), pero desde luego no jurídico.

lógica heteronómica, y es evidente que ésta esté presente aunque se hayan eliminado algunos de sus aspectos.

El procedimiento está regulado en los artículos 17 a 25 del Decreto 17/1977. El art. 17.1 del mismo se refiere a los conflictos objeto de tratamiento, establece que dicho procedimiento podrá utilizarse para la solución de los conflictos “que afecten a intereses generales de los trabajadores”, es decir, aunque la expresión carezca de precisión técnica ha de entenderse que podrá usarse para resolver cualquier modalidad de conflicto, además la regulación del art. 25, estableciendo distintas opciones para cada modalidad de conflicto (jurídico o de intereses), ante el fracaso del procedimiento, corrobora dicha idea.

El Decreto establece la incompatibilidad entre la huelga y el procedimiento de solución de conflictos, así el art. 17.2 prevé que “cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga”, y por su parte el art. 17.3 autoriza al proceso inverso, desistir de la huelga para someterse al procedimiento de conflicto colectivo. También se ha de mencionar el art. 18.2, que establece la suspensión del procedimiento iniciado por el empresario si los trabajadores ejercen la huelga.

Lo cierto es que la Doctrina de la OIT ha defendido la obligatoriedad de intentar un acuerdo de solución del conflicto antes de acudir a la huelga, así lo establece expresamente en la Recomendación núm. 92 de 1951, siempre que se trate de procedimientos “imparciales y rápidos [...] y los interlocutores puedan participar en todas las etapas”. Ésta es también la regulación de los Acuerdos estatal y autonómicos de solución de conflictos³⁰⁹, que obligan a intentar un acuerdo antes de acudir a la huelga, y además una vez iniciado uno de sus procedimientos no se puede convocar la

³⁰⁹ *Vid. Infra.*

huelga, pero en cambio no se impide que si se ha iniciado la huelga se pueda intentar cualquiera de sus procedimientos. La regulación que ofrece el Decreto no responde a tales principios, he aquí una muestra de que surgió bajo una lógica bien distinta. No obstante, el Tribunal Constitucional considera que aunque uno de los principios básicos del Ordenamiento Laboral sea la autonomía colectiva, ello no implica que dicho principio no pueda tener excepciones, y por supuesto tales reminiscencias no suponen inconstitucionalidad ya que la utilización del procedimiento es facultativa³¹⁰.

El procedimiento se iniciará por los representantes de los trabajadores o por los empresarios o sus representantes, en el ámbito del conflicto, según establece el art. 18.1³¹¹, que deberán formalizarlo por escrito dirigido a la Autoridad Laboral, según establece el art. 22 del Decreto, y la Autoridad Laboral al día siguiente remitirá copia a la otra parte y convocará a ambas en el plazo de tres días, para intentar avenencia (art. 24). Que los plazos sean cortos no es criticable, todo lo contrario, ya que lo ideal es que el conflicto se resuelva pronto. Sin embargo, la rigidez de los mismos pone de manifiesto nuevamente la lógica intervencionista, y la influencia de los Decretos sobre solución de conflictos colectivos muy próximos en el tiempo, en los que primaba la solución rápida del conflicto con un control máximo de la Administración.

³¹⁰ *Vid.* STC 11/1981, *cit.*, f.j. 23°.

³¹¹ La interpretación del citado precepto ha sido bastante polémica, ya que en un primer momento la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo rechazó la legitimación de los Sindicatos, considerando como representantes de los trabajadores únicamente la representación unitaria. No obstante, a partir de las Sentencias 70/1982, de 29 de noviembre y 37/1983, de 11 de mayo, del Tribunal Constitucional, se puso de manifiesto, en virtud del derecho de libertad sindical reconocido en el art. 28.1 CE y la función atribuida a los sindicatos por parte del art. 7 CE, que las organizaciones sindicales están legitimadas para incoar el procedimiento de conflicto colectivo, siempre que se tratase de un sindicato con «implantación» en el ámbito del conflicto. Con la implantación se ponía de manifiesto la conexión del sindicato en cuestión con el ámbito del conflicto, y como ponían de manifiesto tales sentencias y otras posteriores la implantación se mide con la mayor representatividad pero también con la afiliación en el ámbito del conflicto, o simplemente con la presencia en los órganos unitarios del ámbito del conflicto sin llegar a una mayor o suficiente representatividad. Sobre esta cuestión *vid. in extenso* GRANADOS ROMERA, M.I., *La sentencia colectiva*, Granada, Comares, 2001, pp. 106-152.

Transcurrido éste trámite sin avenencia las partes pueden nombrar árbitro y de lo contrario el procedimiento finaliza, si el conflicto es de intereses, o se remiten las actuaciones al órgano jurisdiccional competente (art. 25. a). Evidentemente el Tribunal Constitucional derogó parte de este artículo (y el 26), ya que establecía que si el conflicto era de intereses lo resolvía directamente la Autoridad Laboral. Y pese a considerar la Sentencia 11/1981, que la autonomía colectiva puede tener excepciones, admitir la solución del conflicto a través de una decisión administrativa supondría afectar de modo directo el contenido esencial del derecho de negociación colectiva³¹².

No cabe duda, como puso de manifiesto el prof. VIDA SORIA, al elaborar el recurso de inconstitucionalidad, que el Real Decreto responde a los principios de un régimen jurídico muy distinto al implantado a partir de la Constitución. Por tanto quizás lo más conveniente hubiera sido su derogación. No obstante, el miedo a un vacío normativo provocó tal actitud del Alto Tribunal. Ciertamente este procedimiento ha sido sustituido por los procedimientos diseñados por la negociación colectiva, no obstante, sí que se ha dejado claro que con independencia de su lógica intervencionista el procedimiento tal como quedó después de la Sentencia 11/1981, no vulnera los principios constitucionales.

2.5. La solución autónoma de conflictos colectivos en el Proyecto de Ley de Huelga de 1992

El Proyecto de Ley de Huelga y Medidas de Conflicto Colectivo elaborado por el Gobierno en el año 1992, supuso el primer intento -desde la entrada en vigor del texto constitucional-, de crear sistemas de solución autónoma de conflictos colectivos de origen estatal.

³¹² Vid. STC 11/1981, f.j. 24º.

El citado proyecto publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales³¹³ el uno de junio de 1992³¹⁴, dedicaba un capítulo dedicado a los procedimientos de solución de conflictos colectivos. A través del mismo, el Gobierno pretendía proporcionar un sistema de solución de conflictos sobre intereses siempre y cuando la Administración no fuese una de las partes implicada³¹⁵. Dicho sistema se aplicaría con carácter voluntario³¹⁶ y supletorio, pues únicamente adquiriría virtualidad en defecto de previsión alguna sobre la materia por parte de la negociación colectiva. Y por supuesto, los procedimientos previstos en el citado proyecto eran autónomos –aunque no en su diseño³¹⁷-, sí en su funcionamiento, ya que las partes en conflicto eran quienes en último término lo resolvían, ya fuese a través de negociación asistida –mediación-, o con delegación a terceros –arbitraje-³¹⁸.

A los acuerdos y laudos que venían a resolver el conflicto, se les asignaba eficacia de convenio colectivo estatutario, es por ello que debía darse la tramitación y publicidad exigida para el mismo, siempre que quienes adoptasen el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral cumpliesen con los requisitos de legitimación establecidos por el Estatuto de los Trabajadores en los artículos 87, 88 y 89³¹⁹.

³¹³ IV Legislatura, Serie A, Proyectos de Ley

³¹⁴ Núm. 87-1.

³¹⁵ Artículo 38 párrafo segundo del Proyecto.

³¹⁶ Los términos utilizados en el Proyecto eran «se podrán utilizar» (art. 38 párrafo tercero), para referirse a los procedimientos de solución que en el mismo se preveían, de lo que se ha de deducir que no era obligatoria su utilización planteado un conflicto de intereses.

³¹⁷ No obstante, se ha de apuntar que la regulación de los procedimientos era flexible, permitiendo la determinación múltiples aspectos a la autonomía colectiva, bien directa o tácitamente.

³¹⁸ Art. 39 del Proyecto.

³¹⁹ Art. 40 párrafo primero del Proyecto.

También se establecía en el proyecto la incompatibilidad entre la adopción de medidas de presión, y los procedimientos de solución, de modo que pactada la mediación o adoptado el compromiso arbitral por sujetos legitimados para firmar un convenio colectivo de eficacia general, no cabía la puesta en práctica de las primeras³²⁰.

Sin embargo, la presión sindical ante la propuesta del Gobierno respecto a la regulación de la huelga, que sería calificada de regresiva³²¹ e incluso de «ley antihuelga»³²², hizo cambiar al ejecutivo de actitud, permitiendo el alcance de un pacto entre el grupo Parlamentario Socialista y los Sindicatos más representativos a nivel estatal. Pacto que acabaría siendo el proyecto de Ley de Huelga que se tramitó en las Cortes Generales³²³, y en el que ya no aparecía ninguna referencia ni al cierre patronal ni a los sistemas de solución de conflictos colectivos.

Lo cierto es que la propuesta sindical inicialmente pretendía tan sólo la regulación de la huelga en servicios esenciales³²⁴, - aunque en un sentido, hay que

³²⁰ Art. 41 párrafo segundo del Proyecto.

³²¹ Vid. “Propuesta de los Sindicatos frente al proyecto del Gobierno”, *GACETA SINDICAL*, núm. 104, abril, 1992, p. 14.

Los interlocutores sociales llegaron incluso a afirmar que: “El derecho de huelga se pone, con el dispositivo legal y administrativo previsto en el anteproyecto, a un paso de ser prohibido” (Vid. “El anteproyecto de Ley del Gobierno cambiaría las relaciones laborales en el País”, *Gaceta Sindical*, núm. 104, abril, 1992, p. 14).

³²² Declaración de Agustín Moreno, secretario de Acción sindical de CC.OO., realizada ante el proyecto de Ley de Huelga del Gobierno, *GACETA SINDICAL*, núm. 105, mayo 1992, p. 25.

³²³ Si se compara el texto pactado por Gobierno y sindicatos (El País, 10 de noviembre de 1992), y el Proyecto de Ley Orgánica de Huelga, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados en sesión celebrada el día 18 de febrero de 1993 (Boletín Oficial de las Cortes Generales, IV Legislatura, Serie A, Proyectos de Ley, núm. 87-15, pp. 133 y ss.), se constata la identidad de los mismos, pues los cambios son mínimos y puramente formales, bien se refieren a cuestiones de redacción, o sustitución de términos con objeto de alcanzar un mayor rigor técnico.

³²⁴ Vid. “Regulación del derecho de huelga en los bienes y servicios esenciales de la comunidad. (Propuestas sindical)”, *La Ley*, 1992-I, pp. 1354 y ss.

decirlo, muy distinto al que el Gobierno proponía-, y ello por dos razones básicas, en primer lugar se postulaba el argumento jurídico de que tal regulación era un mandato ineludible que el constituyente establece en el art. 28.2 CE³²⁵; y en segundo lugar porque los sindicatos temían perder con una regulación totalizadora del derecho de huelga la dimensión que el citado derecho había adquirido con la interpretación proporcionada por el Tribunal Constitucional³²⁶, que permite mantener el equilibrio de correlación de fuerzas empresarios-trabajadores³²⁷. No obstante, el pacto firmado por el Grupo parlamentario socialista y UGT-CC.OO., no es que adoptará totalmente la propuesta sindical, limitándose a regular únicamente la huelga en servicios esenciales, pero sí que se eliminaron las referencias al cierre y a los sistemas de solución de conflictos.

De todos modos, se ha de dejar claro, que la eliminación de tales aspectos del proyecto (con independencia de que al final éste no se materializara), no se ha de considerar como un fracaso de la política legislativa del momento, sino todo lo contrario. Varias razones justifican tal juicio de valor. En primer lugar, y desde un punto de vista global, es posible afirmar que los objetivos del proyecto del Gobierno no consistieron en el desarrollo y regulación de determinados derechos constitucionales

³²⁵ “La concreta y cuidadosa determinación de cuáles sean los intereses constitucionales a proteger y la identificación de los derechos que los expresan y hacen jurídicamente posibles [...], el señalamiento subsiguiente de los sectores y actividades esenciales para la comunidad anudados con aquéllos [...]; y el análisis final de cuáles sean las prestaciones efectiva y verdaderamente esenciales que se deben mantener en supuestos de huelga [...] configuran por consiguiente una técnica normativa inevitable a la que el legislador no puede de ningún modo sustraerse”, *ibid.*, p. 1350.

³²⁶ “... los sindicatos han sostenido que la mejor Ley de Huelga es la que no existe, o que, en todo caso, el mandato constitucional debería impulsar al Gobierno a regular los servicios mínimos cuando de huelgas de servicios públicos o esenciales se trate, dejando a la jurisprudencia de los Tribunales la resolución paulatina de los vacíos o lagunas que suscita a diario el ejercicio del derecho de huelga”, *vid. ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES*, “Hacia una regulación sindical del derecho de huelga”, *La Ley*, 1993-I, p. 1076.

³²⁷ En este sentido se manifiesta ALARCÓN CARACUEL, M.R., en: “Dos modelos de regulación de huelga. El papel del Gobierno”, *EL PAÍS*, 21 de septiembre de 1992, p. 52.

como son la huelga y la adopción de medidas de conflicto colectivo, estableciendo de este modo un régimen jurídico más completo, sino en la sustitución del Decreto-Ley 17/1977, por una norma que se «acomodara» a la Constitución. En segundo lugar se ha de poner de manifiesto que la regulación del cierre patronal junto con el derecho de huelga es totalmente inoportuna, y no sólo porque el cierre patronal no debe regularse mediante Ley Orgánica, sino sobre todo porque el cierre en nuestro Ordenamiento Jurídico no es un derecho³²⁸. Por último, tampoco se estima adecuada la inclusión de los sistemas de solución de conflictos colectivos en una ley con la que se pretende la regulación de la huelga, ya que desde un punto de vista técnico se trata de derechos constitucionales que deben desarrollarse por textos legales de distinta naturaleza, y políticamente es inoportuno que la solución de conflictos colectivos deba necesariamente vincularse al ejercicio del derecho de huelga, pues se trata de instituciones jurídicas que pueden utilizarse de forma simultánea o sucesiva, y que de hecho es frecuente que ello ocurra, pero no presentan en cuanto a su configuración genética se refiere, ninguna vinculación.

También se ha de indicar que la regulación del proyecto en cuanto a la solución autónoma de conflictos, refleja igualmente la intención del Gobierno de acabar con el Decreto 17/1977, pero no supone una propuesta para proporcionar un régimen jurídico en consonancia con la dimensión constitucional del art. 37.2. Digamos que en tal momento histórico, el ejecutivo continúa aún en el camino erróneo, queriendo proporcionar el régimen jurídico de los procedimientos de solución -si bien en esta ocasión de modo supletorio para ser más respetuoso con la autonomía colectiva-, cuando se trata de un tema que es competencia reservada constitucionalmente a los interlocutores sociales. Además la regulación que se ofrecía se caracterizaba por ser bastante somera, rasgo que muy probablemente se introdujo de modo intencionado con objeto de evitar procedimientos rígidos que desincentivaran su uso, pero no se puede

³²⁸ Sobre la no constitucionalización del cierre vid. II Parte de este trabajo, capítulo I.

confundir la flexibilidad de un procedimiento, con la desregulación; tal imprecisión normativa posiblemente hubiera convertido dichos procedimientos de solución de conflicto en letra muerta.

Igualmente se observan otras deficiencias técnicas, como puede ser el hecho de convertir a las comisiones paritarias en mediadoras, cuando exclusivamente son objeto de tratamiento los conflictos sobre intereses. Tal postura puede calificarse como inconveniente si se trata de un conflicto que surge en el mismo ámbito donde está vigente un convenio por la propia composición de la comisión³²⁹, y como extemporánea si se trata de la negociación de un nuevo convenio que viene a sustituir al denunciado.

Por último, es posible detectar cierta influencia tanto del D 17/1977 tal y como quedó después de ser revisado por el Tribunal Constitucional y del RDLIMAC, ya que sigue siendo la Autoridad Laboral un punto de referencia constante, pues no sólo se habilita como sistema de comunicación *inter partes* (art. 39.1), sino que incluso puede designar a los mediadores en defecto de acuerdo (art. 39.2).

Ahora bien, con independencia de las críticas que puedan hacerse al proyecto, resulta indispensable la referencia al mismo en un recorrido por los precedentes normativos de la solución autónoma de conflictos, pues es éste el precedente inmediato al régimen jurídico vigente actualmente, permitiendo acceder a la «mente del Legislador», conociendo de este modo cuál era su idea sobre el modelo de solución autónoma de conflictos colectivos que debía establecerse. Viene a corroborar esta afirmación el hecho de que en el año 94, cuando se vuelve a abordar desde el poder estatal la regulación de la solución autónoma de conflictos colectivos, el punto de referencia fue tal proyecto, ya que la regulación de la eficacia de los acuerdos y laudos que ponen fin a un conflicto y el sistema de impugnación de los mismos, hoy regulados en los artículos 91 párrafos tercero y cuarto del Estatuto de los Trabajadores

³²⁹ *Vid. Infra.*

respectivamente, reproduce literalmente el art. 40 del Proyecto de Ley de Huelga y Medidas de Conflicto Colectivo de uno de junio de 1992.

2.6 Conclusión

El recorrido realizado permite afirmar que el Estado se propuso el establecimiento de sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, pero en su diseño no intervino la autonomía colectiva. No obstante, si que se pretende el impulso de los medios de solución con origen en la negociación colectiva, así con la Ley de Procedimiento Laboral de 1990³³⁰, se establece que los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos del art. 83 ET pueden constituir órganos de conciliación ante los que pudiera llevarse a cabo ésta (o al menos su intento) en cuanto requisito previo para la tramitación del proceso (arts. 63 y 153.1 LPL'90, arts. 63 y 154 LPL del texto vigente). Ello supuso un cambio de actitud por parte del Legislador³³¹, que siempre había intentado directamente el diseño de los procedimientos de solución.

3. La solución autónoma de conflictos colectivos en la concertación social

No obstante, con independencia de las críticas que cabe hacer a la labor del Legislador, la ausencia de un sistema autónomo de solución de conflictos debía imputarse principalmente a la falta de voluntad de los agentes sociales. Es cierto que

³³⁰ Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el Texto Articulado de Ley de Procedimiento Laboral.

³³¹ El desarrollo de las fórmulas privadas de la solución de conflictos a través de la negociación colectiva fue decisivo en el cambio de posición adoptado por el Legislador. (En este sentido GÁRATE CASTRO, J., "Composición y solución privada...", *Op. Cit.*, p. 61).

hubo algunos intentos durante la primera década de los ochenta a través de los acuerdos de concertación social, sin embargo, causas diversas provocarían que ninguno de ellos llegara a materializarse.

3.1 Principales rasgos de la concertación social en nuestro país

La concertación social surge por la confluencia de una serie de factores en las sociedades de cortes capitalista.

En primer lugar, el capitalismo con un gran dominio del monopolio, requería para mantener una situación competitiva, una planificación a largo plazo, y evitar así que los avatares políticos o las reivindicaciones sociales afectasen a la situación económica. Por otro lado, el necesario intervencionismo estatal originado por la generalizada desaceleración económica en todas las economías capitalistas a partir de 1970. Con motivo de la crisis económica el Estado ha de afrontar una doble tarea nada fácil, dado que se ve obligado a asegurar el crecimiento económico sin que sus medidas afecten al bienestar y protección de la clase trabajadora, por mucho que la situación económica aconseje lo contrario³³². Ambos fenómenos, la necesaria planificación del capitalismo y la intervención estatal en la economía, cambiarán la función del sindicato en el Estado, en tanto que éste no sólo será un interlocutor empresarial sino que también se convertirá en interlocutor político. El sindicato abandonará la postura de confrontación permanente frente al poder, pasando a participar con el mismo en el diseño del programa económico y en el control de la riqueza pública³³³.

³³² “La concertación comporta un proceso de encuentro y negociación política entre el poder público y la autonomía colectiva «como respuesta a las exigencias de gobernabilidad de las sociedades complejas y corrección del esquema constitucional clásico precedente de la tradición liberal»”. PALOMEQUE LÓPEZ M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. citados por MONEREO PÉREZ, J.L., *Concertación y diálogo social*, Valladolid, Lex Nova, 1999, p. 17.

³³³ *Vid. in extenso* MORENO VIDA, M.N., *Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo*, Granada, Universidad de Granada, 1989, pp. 24 y ss.

Ahora bien, detrás de toda esa alteración de los fundamentos económicos y sociales de los Estados capitalistas, será la crisis económica de carácter estructural, y generalizada en todas las economías capitalistas, principalmente a partir de los años 1973 y 1974, la que provoca esa necesaria colaboración y toma de decisiones conjunta entre el poder público y los agentes sociales.

Por lo que a nuestro país respecta, la crisis económica por supuesto afectó, pero la no adopción de medidas durante los últimos años de los gobiernos franquistas intensificaría y dilataría sus efectos³³⁴, conduciendo a una situación especialmente alarmante en 1977³³⁵. A ésta debía sumarse una no muy halagüeña situación política, camino hacía la democracia que comenzó a vislumbrarse a partir de la muerte de Franco, que por muy ilusionante y esperanzador que fuera no estaba exento de dificultades y asperezas³³⁶. Es por ello que el talante negociador por parte de todas las fuerzas políticas y sociales era imprescindible en ese momento, para poner en marcha un conjunto de medidas de ajuste (reducción de la inflación mediante el control del

³³⁴ En este sentido OLIET PALÁ, A., *La concertación social en la democracia española: crónica de un difícil intercambio*, Valencia, Tirant lo blanc, 2004, p. 86.

³³⁵ “En un país en el que el 66% de la energía es importada, la crisis petrolífera de 1973 ha pasado desapercibida, es decir los últimos gobiernos de Franco no han tomado ninguna medida frente al barril de petróleo que pasa en doce meses de 1,63 a 14 dólares.

Las exportaciones cubre el 45% de las importaciones, el país carece de recursos para mantener sus intercambios con el exterior y pierde 100 millones de dólares diarios de reservas exteriores, acumulando entre 1973 y 1977 14.000 millones de dólares de deuda exterior, lo que representa un importe superior al triple de las reservas de oro divisas del Banco de España.

La inflación está a niveles casi sudamericanos: del 20% de 1976 se pasa a mediados de 1977 al 44%, frente al 10% de promedio de los países de la OCDE.

Las empresas tienen deudas de centenares de miles de millones de pesetas lo cual contribuye a que el paro empiece su largo crecimiento: ya se sitúa en 900.000 personas de las cuáles sólo 300.000 reciben subsidio de desempleo y seguirá subiendo...”. Vid. *La economía española en 1977. Los Pactos de la Moncloa*, www.vespito.net/historia/transi/economft.html.

³³⁶ En la transición a la democracia “existieron peligros de considerable entidad” (Vid. ARAGÓN, M., “La articulación jurídica de la transición”, *Revista de Occidente*, núm. 54, 1985, p. 25).

incremento de rentas salariales, control del gasto público...), único medio para sacar al país de la aguda crisis económica y a su vez de un régimen autoritario³³⁷.

La necesaria negociación entre todas las fuerzas políticas del momento se plasmó en los denominados Pactos de la Moncloa de octubre de 1977. Con ellos se pretendía mejorar económicamente, y consecuentemente ganar estabilidad política. Ciertamente no son genuinos pactos sociales, pero en estos Acuerdos se encuentra el precedente claro de los pactos sociales³³⁸. Es por ello que se ha considerado oportuno hacer referencia a los mismos.

En los Pactos de la Moncloa se abordaron directamente temas políticos. En su estructura se distinguía por un lado, un “Acuerdo sobre el programa de saneamiento y reforma de la economía” y por otro lado un “Acuerdo sobre el programa de actuación jurídica y política”. En esta segunda parte, se desmantelaban gran parte de los principios del régimen franquista y se comenzaban a poner las bases de la democracia, marcando las directrices a seguir por la política legislativa del país en un corto plazo. Así se reconoció mayor libertad de prensa, se disminuyó el concepto de secreto oficial, se aumentó el ámbito de la libertad de expresión, se reformó el derecho de asociación política, lo que permitiría la legalización de todos los partidos políticos incluido el comunista. Por supuesto también se pretendía la eliminación de las restricciones del

³³⁷ “Los problemas económicos que la crisis internacional planteaba reclamaban así, en la España de 1977, la responsabilidad compartida de todos los partidos políticos en su solución porque en ella se jugaba el destino de la naciente democracia española”, Fuentes Quintana citado por OLIET PALÁ, A., *La concertación social...*, *Op. Cit.*, p. 90.

Ramón Tamames también alertaba de que la situación económica podría impedir el acceso a un régimen democrático. *Vid.* “Los pactos de la Moncloa: Medidas urgentes para salir de la crisis”, www.plus.es.

³³⁸ Los Acuerdos de la Moncloa constituyen el primer instrumento en el que se reflejo el proceso de concertación social. En este sentido MORENO VIDA, M.N., *Los Pactos Sociales...*, *Op. Cit.*, p. 256.

“Abrieron la vía de nuestro corporativismo «societal»”, si bien se le objeta que no participaran en su elaboración los sindicatos (*vid.* OLIET PALÁ, A., *La concertación social...*, *Op. Cit.*, p. 89 y 92).

moralismo franquista reformando el Código Penal y despenalizando por ejemplo el adulterio o el amancebamiento.

Ese espíritu negociador que fue uno de los grandes protagonistas de la transición también impregnó la actividad de los agentes sociales. Los sindicatos todavía en un estado incipiente, a los que indudablemente faltaba una gran dosis de organización³³⁹, no adoptaron una posición hostil frente al poder político. Su postura será responsable, y avanzada³⁴⁰, convirtiéndose en uno de los gestores del conflicto junto al Gobierno y a las asociaciones empresariales³⁴¹, sin que ello suponga evidentemente el abandono total de su papel reivindicativo.

Los acuerdos fruto de la concertación social de comienzos de los ochenta, aunque se trataba de instrumentos de distinta naturaleza jurídica (por ejemplo no siempre intervenía el Gobierno, por tanto en tal caso no eran Pactos Sociales propiamente), todos en mayor o menor medida tenían como objetivos la mejora de la situación de crisis económica que azotaba al país (destaca la fijación de bandas salariales o el tema del empleo³⁴²), y por supuesto la construcción de un sistema

³³⁹ “... sin haberse podido consolidar los actores sociales en el marco de las relaciones laborales, en el caso español ha surgido la necesidad de la transformación cualitativa de aquel sistema, con el reconocimiento de esos actores sociales como interlocutores en el sistema político”, *Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Negociación colectiva y acuerdos sociales”, P.E.E, núm. 22, 1985, p. 283.*

³⁴⁰ No obstante la necesidad de pacto social favorecería el intercambio de favores entre el Estado y los sindicatos, la endeble afiliación y la escasez de medios materiales, se verían contrarrestados por el apoyo estatal, contribuyendo de este modo a la configuración de una tipología sindical burocratizada, centralizada y dual, pues en la legislación laboral se acabó reflejando los intereses de las dos grandes formaciones sindicales UGT y CC.OO. (*Vid. OLIET PALÁ, A., La concertación social..., Op. Cit., pp. 102-119.*)

³⁴¹ “... en los primeros momentos de la transición se llegó a afirmar que los sindicatos estaban jugando un papel político más importante que el que les correspondía en función de su capacidad organizativa”, *Vid. BILBAO, A., “La transición política y los sindicatos”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 1, 1992, p. 107.*

³⁴² “... se pactó, prácticamente para todo el periodo y de forma centralizada, el incremento de los salarios limitado por un mínimo y un máximo, establecido según la inflación prevista y no la pasada, única forma de intentar atajarla. [...], la flexibilización de la relación laboral, especialmente de la mano de la

democrático de relaciones laborales. La solución autónoma de conflictos también fue tema objeto de negociación, pero indudablemente no se encontraría entre sus prioridades. Cuando era necesario el desarrollo normativo completo del nuevo marco de Relaciones Laborales, la solución autónoma de conflictos era un tema que quedaba grande a los primeros acuerdos³⁴³. No obstante, es importante conocer en que términos se le prestó atención.

3.2 Los proyectos en la concertación social

3.2.1 El Acuerdo Básico Interconfederal de 1979

La primera manifestación de la concertación social española será el Acuerdo Básico Interconfederal celebrado en Madrid, el 10 de julio de 1979. Con el ABI los interlocutores sociales conscientes de la difícil situación económica por la que atravesaba nuestro país, mostraban su voluntariedad hacían el consenso a la vez que pretenden influir en la normativa laboral española que estaba por llegar, orientando las decisiones del Legislador³⁴⁴. El Acuerdo Básico recogía en gran medida el contenido del Estatuto de los Trabajadores que se promulgaría meses después.

UGT y CEOE, las partes firmantes del acuerdo, establecían como principio básico del modelo de relaciones laborales la autonomía colectiva, a la que se le debería dar la máxima amplitud. Precisamente en ésta línea, y como manifestación de ese principio, establecen el compromiso de la supresión de los arbitrajes obligatorios dejando su vigencia sólo para supuestos excepcionales, y expresamente tasados por ley.

contratación temporal, que fue admitida en el propio Estatuto. Contraprestaciones –en la búsqueda de la creación de empleo– fueron, por ejemplo, la reducción de la jornada máxima legal, la limitación de las horas extraordinarias y la promoción de las jubilaciones anticipadas. También la cobertura del desempleo prevista en el ANE”, *Vid. OLIET PALÁ, A., La concertación social..., Op. Cit.* p. 121.

³⁴³ *Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., El arbitraje laboral, Madrid, MTAS, p. 362.*

³⁴⁴ *Vid. Apartado 1º y 2º del ABI.*

De este modo las partes negociadoras se hacen eco del modelo constitucional, y es por ello que se indica la conveniencia de fomentar la conciliación, mediación y arbitrajes voluntarios, como sistemas de prevención y solución de conflictos.

Sin embargo, a diferencia de otros aspectos del ABI, éste no vería reflejo normativo, ya desde el primer momento afloraron las posturas encontradas que impedirían no sólo el pronunciamiento legislativo sino también el alcance de un acuerdo sobre solución autónoma de conflictos.

3.2.2 El Acuerdo Marco Interconfederal de 1980

El Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980³⁴⁵, dedicó parte de su contenido a la solución autónoma de conflictos, aunque su regulación fue bastante escueta. En la primera parte del acuerdo que lleva por rúbrica «Introducción», pone de manifiesto la necesidad de ordenación de la negociación colectiva para evitar la conflictividad. Pero será en la parte décima dedicada a la «Mediación, conciliación y arbitraje» cuando de un modo más específico se aborde el tratamiento de este tema. Las partes negociadoras preveían la creación de un Comité Paritario que realizara las funciones de conciliación, mediación y arbitraje para la solución de los conflictos que pudieran aparecer como consecuencia de la aplicación e interpretación del propio acuerdo, y de aquellos que se negociarán a raíz de la vigencia del mismo³⁴⁶. Previéndose la posibilidad de que los sujetos negociadores acordarán la constitución de comités interfederativos o territoriales con las mismas funciones.

No cabe duda que tal regulación era tremendamente insuficiente; en primer lugar porque las funciones de los Comités sólo podían ser requeridas para los conflictos jurídicos lo que suponía el abandono a la deriva de los conflictos sobre intereses, y por

³⁴⁵ BOE de 24 de enero de 1980.

³⁴⁶ *Vid.* núm. 1 parte X del AMI.

supuesto porque la regulación que se hacía sobre los órganos de solución era muy vaga, simplemente se enunciaban una serie de objetivos, pero se requería un ingente trabajo para poner en marcha el sistema.

El acontecer histórico pone de manifiesto que, pese a la ambiciosa rúbrica de esa parte décima, el Comité quedó más como una sede de interpretación del Acuerdo³⁴⁷ sin que llegara verdaderamente a ejercer la funciones de mediación, conciliación y arbitraje. A ello contribuyó la naturaleza jurídica asignada al acuerdo, que al carecer de respaldo legal (pues se negoció antes de que el Estatuto de los Trabajadores entrara en vigor), hubo gran confusión sobre eficacia jurídica, y se consideró por un sector de la doctrina que se trataba de un «pacto entre caballeros»³⁴⁸. No obstante, las propias partes declararon que únicamente vinculaba a los sujetos negociadores, y uno de los sindicatos mayoritarios CC.OO. había decidirlo no suscribirlo, de modo que al no estar vinculado restaría eficiencia al Acuerdo.

Evidentemente la ausencia de CC.OO. en el pacto también habría impedido en gran medida la operatividad del sistema de solución, ya que en cada actuación de los comités se hubiera planteado el debate sobre su eficacia, vinculatoriedad... generando un efecto boomerang, hubiera creado más conflictos al intentar solucionar alguno.

No obstante, a pesar de que el sistema de solución extrajudicial diseñado por el AMI no llegó a implantarse, se ha de destacar un dato positivo: la concertación social es una fórmula preventiva del conflicto, y evidentemente durante la vigencia del AMI la

³⁴⁷ En este sentido *vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “Negociación colectiva y Acuerdos Sociales”, *P.E.E*, núm. 22, 1985, p. 297.

³⁴⁸ Muy sucintamente se refleja la polémica sobre la eficacia y naturaleza jurídica del acuerdo en MULAS GARCÍA, A., “Los pactos sociales españoles. De la Moncloa al Acuerdo interconfederal/83”, *D.L.*, núm. 7, 1983, p. 99.

conflictividad bajó considerablemente en 1982 respecto a finales de la década de los setenta³⁴⁹.

3.2.3 El Acuerdo Interconfederal de 1983

También el Acuerdo Interconfederal de 15 de febrero de 1983³⁵⁰ presta atención a la solución autónoma de conflictos. La regulación es igualmente sucinta (art. 18) y en sintonía con el anterior, insuficiente, en gran medida puede reconocerse en este texto del AMI, pues probablemente fue el punto de partida, aunque se detecta una cierta evolución con respecto al mismo.

Un cambio importante que se introduce, y que a su vez denota un mayor valor técnico, fue la distinción entre las funciones de interpretación del propio Acuerdo respecto del resto de funciones de solución de conflictos que son atribuidas al Comité Paritario.

Por otro lado, contrasta que el resto de funciones queden únicamente apuntadas a la espera de ser desarrolladas de un modo más específico por las partes afectadas, a través de un “Reglamento de Mediación y Arbitraje Voluntarios”. Se deja para que en un momento posterior y de modo separado se elabore una regulación específica sobre la materia. Opción ésta que no es errónea, pues es evidente que se trata de un tema complejo cuyo régimen jurídico no se puede saldar en dos preceptos, pero ello tenía una contrapartida, pues el hecho de que siempre se dejara para después la regulación de un sistema operativo de solución extrajudicial indudablemente hacía pensar que a los interlocutores sociales les faltaba voluntad, se intuía cierta reticencia, que por otro lado

³⁴⁹ Así frente a 171.067.049 horas de trabajo perdidas en 1979 por causa de las distintas huelgas, en 1981 fueron 74.559.793 horas; igualmente el número de trabajadores afectados era mucho menor en 1981 ascendía a 3.358.214, y en cambio en 1979 fueron 5.752.304 los trabajadores implicados. *Vid.* “Informe sobre la conflictividad en 1982” de la CEOE *cit.* Por MULAS GARCÍA, A. “Los pactos sociales...”, *Op. Cit.*, p. 101.

³⁵⁰ BOE de 1 de marzo.

no resultaba nada extraña, ya que se debía abordar la regulación de instituciones cómo el arbitraje donde se producía una tremenda imbricación de derechos.

Otra deficiencia que se observa es que, una vez más, no se alude a los conflictos de intereses, aunque también es cierto, que del tenor literal del texto no puede deducirse que se consideren excluidos. El desarrollo posterior de un sistema de conciliación, mediación y arbitraje podría haberlos introducido dentro de aquellos que fueran objeto de tratamiento³⁵¹.

A pesar de, la precariedad del Acuerdo en ese aspecto, a tenor del momento histórico en el que tiene lugar se ha de valorar positivamente, ya que a pesar de la «juventud» de nuestros interlocutores sociales éstos fueron conscientes de la necesidad de normativa sobre procedimientos autónomos de solución de conflictos. En sintonía con la Constitución y el ET³⁵², eran conscientes de que se debía adoptar un modelo de negociabilidad, y no de conflictividad permanente. En este sentido se avanza, pues el proyecto propone la elaboración de un sistema completo de solución autónoma de conflictos laborales que pudiera ser utilizado ante cualquier tipo de desavenencia, previéndose incluso la elaboración de una lista de árbitros pactada por ambas partes, lo que garantizaría una gran agilidad en la utilización de tal procedimiento.

Sin embargo, nuevamente, todo quedaría en un proyecto, porque ni se elaboró el reglamento ni la lista de árbitros. Lo que también indica que para los interlocutores sociales la existencia de un sistema de solución autónoma de conflictos era algo secundario frente a los acuerdos sobre otros temas laborales, como el salario, la jornada máxima, la seguridad e higiene, la contratación laboral o estructura de la negociación

³⁵¹ En este sentido BALLESTER PASTOR, M.A., *El arbitraje...*, *Op. Cit.*, p. 367.

³⁵² La regulación de la negociación colectiva realizada por el ET ha centralizado el poder de negociación y en general el poder sindical pero a su vez permite un mayor control del conflicto por parte de los sindicatos. *Vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Negociación colectiva...”, *Op. Cit.*, p. 296.

colectiva, que si alcanzaron mayor operatividad, pues eran las cuestiones que verdaderamente preocupaban a la población laboral³⁵³. Ni siquiera la eficacia del Acuerdo (pues se trata de un acuerdo interprofesional, figura prevista en el art. 83.2 ET, o también denominados convenios para convenir), conseguiría el desarrollo de lo pactado en el mismo, a pesar de la existencia de un consenso general de todos los agentes sociales, pues fue firmado por todas las confederaciones sindicales y patronales más representativas.

3.2.4. El Acuerdo Económico y Social de 1984

El Acuerdo Económico y Social de 1984³⁵⁴ (AES), dedicó el capítulo VI a la regulación de los procedimientos voluntarios para la solución de conflicto, distinguiéndolo nítidamente de las disposiciones relativas a la solución de conflictos de las de interpretación, aplicación y seguimiento del Acuerdo del Comité Paritario, pues si bien en el AI'83 se diferenciaban tales funciones, todo se recogía en único precepto dando lugar a una mayor confusión. A tenor de las experiencias anteriores, los sujetos negociadores, conscientes de que la solución autónoma de conflictos parecía haberse convertido en la asignatura pendiente, deciden ser más explícitos en cuanto a los compromisos pactados sobre el tema, acompañándose también de una mayor técnica jurídica.

³⁵³ “Las diferencias de interpretación que afectaron al contenido del AI-83, en relación con la Ley de 29 de junio de 1983 por la que se reducía la jornada máxima legal a 40 horas semanales, y se establecían las vacaciones anuales mínimas de 30 días, en relación con los compromisos pactados en materia de jornada anual en el propio Acuerdo, dieron al traste con la posibilidad de llevar a sus últimas consecuencias aquellas estipulaciones del mismo que se hallaban directamente conectadas con aspectos estructurales de las relaciones de trabajo. Ello explica que, el Comité Paritario Interconfederal, no cumpliera lo establecido en el artículo 18, párrafo 5º, de otra parte, velara dicho Órgano mixto por el desarrollo de lo establecido en el artículo 7º sobre contratación colectiva”. *Vid. ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES, La Ley*, 1985-II, p. 765.

³⁵⁴ Resolución de 9 de octubre de 1984 del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación por la que se acuerda la publicación en BOE del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985/86, integrante del Acuerdo Económico y Social para el mismo bienio.

En primer lugar y en la línea de la elaboración de un Reglamento sobre Mediación y Arbitraje, en el AES se establece el compromiso expreso de que a fecha de 31 de diciembre de 1985 se ha de haber concluido un Acuerdo sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos, plasmándose por primera vez la idea que se haría realidad años más tarde, es decir, que tenía que ser a través de un acuerdo sobre materias concretas como deben quedar regulados los procedimientos autónomos de solución de conflictos.

En segundo lugar se hace mención expresa a los criterios a seguir en la elaboración del citado acuerdo, es decir se marcan las pautas sobre el contenido del mismo, estableciendo a su vez los principios inspiradores de los procedimientos de solución. Se estima que el campo de actuación ha de ser el los conflictos colectivos sobre interpretación y aplicación de normas convencionales, de modo que se reincide en un error que cometió el Legislador en el diseño del IMAC y del que tampoco parecen ser conscientes los agentes sociales, que obsesionados con la descarga de los órganos judiciales, vuelven a dejar una vez más huérfanos los conflictos de intereses, campo de acción que debiera ser preferente.

Sí se ha de valorar positivamente la mención expresa que se hace de los principios sobre los que ha de apoyarse la regulación de los procedimientos de mediación y arbitraje. Se parte de la voluntariedad en la utilización de los mismos como el mejor medio para ser respetuoso con los distintos derechos que se ven en juego en el momento de utilización de tales procedimientos, y con la inspiración de la normativa internacional en la materia ratificada por España, concretamente la Carta Social Europea³⁵⁵. No obstante, se buscan toda una serie de ventajas que difícilmente pueden

³⁵⁵ La obligatoriedad de la mediación o arbitraje únicamente queda reservada para supuestos excepcionales, así lo dispone el AES expresamente adelantando que se habrá de garantizar la imparcialidad del árbitro. Será ésta una de las cuestiones que dificulta alcanzar un acuerdo sobre la materia, *vid. Infra*.

ser ofrecidas por procedimientos administrativos o judiciales como la simplicidad, celeridad, y la designación libre del mediador o árbitro, sin renunciar a su vez a la publicidad, la contradicción e igualdad durante su sustanciación.

Otra de las cuestiones sobre las que se alcanza un compromiso, que supone una novedad respecto a los anteriores acuerdos, es la primacía en la que se pretende situar a los procedimientos autónomos frente a los jurisdiccionales y oficiales en general³⁵⁶. No sólo se proponen estimular la confianza de los usuarios como el incentivo para su utilización, sino que elevarán al Gobierno un conjunto de propuestas para que se introduzcan las modificaciones normativas necesarias y evitar así que la eficacia de las soluciones alcanzadas queden desvirtuadas por “*demandas individuales ante la jurisdicción del orden social o por cualquier otro tipo de actuaciones de carácter administrativo*”.

La solicitud al Gobierno para que inicie los trámites de una reforma es oportuna siempre que se trate de asegurar la eficacia y protección de derechos e intereses en juego, ya que la intervención del Legislador resulta imprescindible pues son materias sobre las que los representantes de los trabajadores no tienen competencia, al tratarse de normas de orden público (derecho fundamental a la tutela judicial efectiva principalmente, y por supuesto derecho a la negociación colectiva)³⁵⁷. No obstante, la propuesta que se pretendía elevar al Gobierno adolecía del mismo vicio que impregnó las tentativas de fomento de los medios autónomos de solución de conflicto, hacerlos primar frente a los judiciales. Es totalmente oportuno no sólo que prevalezca sino que

³⁵⁶ En el AES no se hace la salvedad propia de otros Acuerdos: “*Con independencia de los organismos públicos establecidos*” (art. 18 del AI’83) o “*Con independencia de la competencia de los Organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje*” (apartado X del AMI’80).

³⁵⁷ *Vid. Infra.*

sustituya a los medios extrajudiciales de carácter administrativo, la cuestión tiene unos matices muy distintos respecto a los medios jurisdiccionales.

Sin perjuicio de que posteriormente se vuelva sobre el tema para tratarlo en profundidad³⁵⁸, sí que conviene aclarar desde un primer momento que la solución autónoma de conflictos no se debe plantear como una alternativa a la vía judicial, por mucho que en determinadas ocasiones pueda tener efectos sustitutivos y su utilización suponga indudables ventajas³⁵⁹, ya que no se trata de buscar sucedáneos a la justicia por razones de economía o comodidad. Discrepo en este aspecto de la numerosa doctrina que muestra un gran interés en desincentivar el uso de la vía judicial para la solución de conflictos como medio de fomento de los sistemas autónomos³⁶⁰, se trata ésta de una tesis equivocada, a nuestro juicio, ya que son instituciones totalmente diferenciadas y que vienen a satisfacer intereses distintos. Por ello, el desarrollo y el éxito de los medios de solución autónomos habrá de plantearse como la consolidación del derecho a la negociación colectiva y no como una «cruzada» contra el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

En cuanto al contenido del art. 14 del AES dedicado a la regulación del Comité Paritario Interconfederal como órgano intérprete del Acuerdo, no existe ningún cambio

³⁵⁸ *Vid. Infra.*

³⁵⁹ Por todos es conocido; la saturación del sistema judicial -lo que a su vez provoca la lentitud de su respuesta-, la rigidez del procedimiento, o simplemente la incapacidad para resolver los conflictos sobre intereses.

³⁶⁰ Muy contundente es este aspecto la profesora SAÉZ LARA: “En definitiva, lo que se afirma es que el desarrollo de estos medios autónomos de solución de conflictos precisa una política legislativa que desincentive la vía judicial para las solución de los conflictos colectivos, a través de una reforma más amplia de nuestro sistema procesal laboral”, *vid.* “Presente y futuro de la mediación en el sistema español de relaciones laborales”, en VV.AA. *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Madrid, Fundación SIMA, 2006, p. 101.

No obstante, en este sentido ya se había pronunciado CASAS BAAMONDE, M.E., “La solución extrajudicial de conflictos laborales”, *Op. Cit.*, p. 27-39.

con respecto a lo que ya se innovó en el Acuerdo Interconfederal, se reproduce prácticamente de un modo literal el texto. Nuevamente se indica la posibilidad de convocar el comité para “*ofrecer su mediación, interpretar lo acordado y/o proponer su arbitraje*”; igualmente la mala redacción del texto (como ocurría en el AI’83), no deja demasiado claro si además de los conflictos colectivos jurídicos también se pueden entender incluidos los de intereses que aparezcan a la hora de negociar los compromisos pactados. Pero en este caso al aparecer de forma totalmente separada la regulación de los procedimientos autónomos de solución y las funciones del Comité paritario, se ha de entender que mediante el art. 14 lo que se pretende es regular un órgano que interprete lo pactado a través de cualquier tipo procedimiento, pues no tendría sentido que se dedicase un precepto a regular los procedimientos de solución de conflictos, y en otro precepto distinto se incluyera la posibilidad de que el órgano de interpretación del acuerdo entienda de los conflictos de intereses.

Durante 1985 los sujetos firmantes del AES y CC.OO. protagonizaron numerosos encuentros con el objeto de elaborar el Acuerdo para la mediación y arbitraje. El borrador-esquema pactado indicaba que los conflictos objeto de tratamiento serían los que se plantearan sobre normas convencionales, tanto colectivos como individuales, de modo que el órgano preferente en la solución sería la Comisión Paritaria del convenio en cuestión sobre el que se planteaba el conflicto, estableciéndose como trámite previo obligatorio, la intervención de ésta antes de iniciar la vía judicial. Las resoluciones de las Comisiones paritarias tendrían la misma eficacia que el convenio interpretado.

La mediación y el arbitraje serían los procedimientos de solución de conflictos a utilizar, para lo que se elaboraría una lista de mediadores y árbitros, y de entre éstos las partes elegirían. El arbitraje sería voluntario, aunque se recuerda que en situaciones

excepcionales se puede acudir a un arbitraje obligatorio³⁶¹. Evidentemente los acuerdos y laudos se incorporarían al convenio que interpretan debiendo respetar las formas y garantías del Título III del ET. E invadiendo una tarea propia del Legislador, se señala que el laudo únicamente será impugnado por causas tasadas: laudo «infra» o «extra petita», vulneración de normas legales, del plazo para dictar el laudo y de los principios del procedimiento arbitral.

Se ha de destacar que la fórmula elegida por las partes para que vinculara el contenido del acuerdo sería la de integración del mismo en el contenido del convenio colectivo -los interlocutores querían ser tremendamente respetuosos con la autonomía colectiva-, fórmula ésta que doce años después sería la elegida por el ASEC.

Una parte del borrador, como ya apuntó el AES, estaba dedicado a señalar el conjunto de tareas legislativas propuestas para asegurar la eficacia de los procedimientos de solución. No obstante, el Gobierno socialista era consciente de la necesidad de la reforma procesal³⁶² y compartía la idea de incentivar los medios de solución autónomos³⁶³.

A pesar de que en este caso los esfuerzos de los negociadores fueron mayores, como se refleja en el borrador, tampoco llegaría a firmarse el Acuerdo de mediación y arbitraje. Transcurrió el plazo fijado en el AES e incluso dejaría de estar en vigor, y la

³⁶¹ Fue la regulación del arbitraje un tema controvertido, ante el deseo reiterado de CC. OO. de establecer un arbitraje obligatorio para desbloquear una negociación que se paraliza durante seis meses por la imposibilidad de las partes de llegar a un acuerdo. *Vid. ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES, Op. Cit.*, p. 766.

³⁶² Dicha reforma ya se había iniciado con la Ley 6/1985, Orgánica del Poder Judicial, que cambiaba considerablemente la configuración de la Administración de Justicia, suprimiendo el Tribunal Central de Trabajo y creando al sala de los Social de la Audiencia Nacional y los nuevos Tribunales Superiores de Justicia en la Comunidades Autónomas.

³⁶³ “... el PSOE, en su programa electoral, y en el XXX Congreso, manifestó su deseo de procurar la mayor participación de los agentes sociales en la resolución de los Conflictos Laborales”. *Vid. ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES, Op. Cit.*, p. 774.

solución autónoma de conflictos continuaba siendo una laguna de nuestro Ordenamiento Laboral.

3.2.5. Conclusión

Fueron múltiples los factores que provocaron que todos los proyectos de la concertación social sobre procedimientos autónomos de solución de conflictos quedaran en «agua de borrajas».

Las especiales circunstancias en las que se elaboraron tales proyectos, sería una de las principales causas de tal fracaso. Nuestro país estaba en pleno proceso de democratización, el conjunto de instituciones laborales reconocidas en el texto constitucional carecían de regulación, y era necesario rodearlas de un marco normativo, de modo que los agentes sociales consideraron prioritarios otros temas. Se llevó a cabo el desarrollo normativo de los derechos de negociación colectiva y de libertad sindical, pero el derecho a la adopción de medidas de conflicto estimaron que podría esperar, que el nuevo sistema no se resentiría ante tal ausencia, más bien al contrario, una regulación equivocada podría traer más problemas que la existencia de una laguna, y en esta línea se vieron obligados a actuar Legislador y Gobierno³⁶⁴.

Y es que no cabe duda que se trata de un tema especialmente controvertido, pues las posturas de los agentes sociales y de los distintos grupos políticos se encontraban bastantes distantes. Su regulación asimismo suponía (y supone) plantearse la dimensión de los derechos fundamentales que se ven imbricados: derecho de huelga, derecho a la negociación colectiva y derecho a la tutela judicial efectiva. Deslindar el contenido y fijar los límites de algunos de los pilares básicos de nuestro Estado, cuando éste se

³⁶⁴ Fue precisamente a raíz de la negociación del ABI la propuesta del Grupo Parlamentario Socialista de la retirada del proyecto de Estatuto del Título IV que versaba sobre conflictos colectivos, enmienda a la que se acabó adhiriendo el Grupo Parlamentario Centrista (*vid.* MORENO VIDA, M.N., *Los pactos sociales...*, *Op. Cit.*, p. 185).

estaba forjando, no era lo más oportuno, especialmente en un clima de tensión constante como fue el existente en aquellos años. No se puede olvidar que muchos preceptos constitucionales fueron redactados en unos términos muy ambiguos como única salida para ponerse de acuerdo, y cada grupo político apoyaba el precepto interpretándolo de un modo diferente, ejemplo de esta situación es el art. 37.2³⁶⁵. Es por ello, que conseguir un acuerdo sobre la materia requería un compás de espera, un cierto asentamiento de las nuevas instituciones y de calado de las mismas en la sociedad para realizar dicha tarea.

La STC 11/1981, que se pronunció sobre el recurso de inconstitucionalidad contra el RDL 17/1977, también contribuyó a que no fraguaran tales proyectos Aunque el TC no estuvo especialmente afortunado, actuó como Legislador negativo marcando – aunque no con demasiada fortuna- cuáles eran las dimensiones del derecho de huelga, cuestión ésta que preocupaba más a los sindicatos en ese momento. A partir de ese pronunciamiento se podría actuar con un mayor seguridad jurídica, sin que fuese imprescindible regulación en esa materia, y ni siquiera conveniente, pues ello conllevaría limitaciones³⁶⁶.

Las dificultades para alcanzar un acuerdo sobre la materia se pusieron de manifiesto en la Comunidad Autónoma del País Vasco con la firma del «Acuerdo del Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma Vasca sobre procedimiento de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva». Con independencia de las pretensiones de los sindicatos nacionalistas de contribuir a la implantación de un marco autónomo de relaciones laborales con la firma de este acuerdo, durante el proceso de elaboración saldrían a flote las diferencias de los agentes

³⁶⁵ *Vid. Infra.*

³⁶⁶ Un sindicato más débil, poco consolidado con escasa implantación se decanta por las técnicas combativas y conflictuales. *Vid. PIZZORNO, A. et. alt., Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bolonia, 1978, p. 25.

sociales sobre cuáles debían ser las dimensiones del derecho a la adopción de medidas de conflicto. En el denominado PRECO se establecía la figura del arbitraje obligatorio, ya que sólo se requería que lo solicitase una de las partes,³⁶⁷ cuando tuviera lugar el incumplimiento de alguno de los preceptos del Acuerdo³⁶⁸, o en supuestos de bloqueo de las negociaciones durante más de seis meses para la negociación de un nuevo convenio. Además el laudo arbitral se debía recurrir ante el Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, invadiendo con ello funciones propias del poder judicial.

Una regulación en este sentido fue rechazada por UGT³⁶⁹ negándose a suscribir el Acuerdo, lo que puso de manifiesto a través de un voto reservado. En este aspecto el acuerdo tenía un carácter retrógrado³⁷⁰, cuando el TC había declarado inconstitucional el arbitraje obligatorio considerándolo lícito sólo para supuestos muy limitados, en la Comunidad Autónoma del País Vasco se establecía un arbitraje obligatorio generalizado ante la imposibilidad de acuerdo en la negociación de un convenio³⁷¹. Inapropiado era

³⁶⁷ Art. 30 PRECO I.

³⁶⁸ *Vid.* Art. 40 PRECO I.

³⁶⁹ UGT denunciaba además otros motivos que lo llevaron a rehusar el pacto: consideraba que con el mismo se pretendía burlar el contenido de la STC 35/1982, de 14 de junio (BOE de 28 de junio), por la que se resolvía el recurso de inconstitucionalidad presentado contra la Ley Vasca para la creación de un Consejo de Relaciones Laborales, en la que declaraba la inconstitucionalidad de los apartados 3 y 7 del art. 2, por contrariar el ET en materia de negociación colectiva, ya que la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado. Asimismo se denuncia la amplitud de funciones atribuidas al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, competencias que ha de ser propias de los interlocutores sociales". (*Vid.* CASAS BAAMONDE, M.E., "Sobre el Marco Autónomo Vasco de relaciones laborales y el Acuerdo sobre procedimiento de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva", *La Ley* 1985-I, p. 1169 y 1180).

³⁷⁰ "El arbitraje obligatorio es hoy día en el mundo laboral una experiencia marginada. Resucitarlo es algo anacrónico, antihistórico e ilógico. Esta descalificado por al doctrina laboralista y por la mayoría de los movimientos sindicales". Razones y explicación del Voto Reservado formulado por UGT de Euskadi en Bilbao el 26 de julio de 1984. *Ibid.*, p. 1180.

³⁷¹ Para UGT el hecho de que las partes no tengan posibilidad de decidir si quieren someterse o no a arbitraje, que se le pueda imponer el árbitro y que no se pueda recurrir judicialmente supone la negación de la institución arbitral. Razones y explicación del Voto Reservado, *Ibid.*, p. 1180.

establecer un arbitraje obligatorio para determinar si el Acuerdo era o no observado por las partes, e insostenible habilitar al Presidente del Consejo, un órgano administrativo, para que se pronunciara sobre la legitimidad del laudo³⁷², ¿qué garantía tendrían los sujetos afectados, dónde quedaba la separación e independencia de poderes en ese caso?

A pesar de lo anacrónica que pueda parecer tal regulación, el Acuerdo fue firmado, no sólo por ELA-STV sino también por CC.OO., sindicato de ámbito nacional que probablemente podría defender lo mismo en un escenario distinto.

Lo ocurrido en el País Vasco refleja muy gráficamente la distancia existente entre las posturas mantenidas por las confederaciones sindicales mayoritarias y la dificultad de dicho acuerdo, y es por ello que todo queda en meros proyectos.

³⁷² “El factor heteronómico que suponen las amplias facultades concedidas al Presidente del Consejo que se configura como un auténtico Juez con capacidad para resolver los Recursos contra los Laudos, es particularmente rechazable; UGT considera la intervención de tal órgano de la Administración como una injerencia inaceptable e inconstitucional”. Voto Reservado formulado por UGT de Euskadi, *Ibid.*, p. 1179.

**PARTE III. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOLUCIÓN
AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

Foederis aequas

Dicamus leges

«Formulemos un pacto cuyas leyes sean equitativas»

VIRGILIO, *Eneida*, Libro XI, verso 321.

CAPÍTULO I. LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y LA CONSTITUCIÓN DE 1978

1. Introducción

En el Texto Constitucional se establecen los elementos de configuración básicos de nuestro Sistema Jurídico, de modo que la determinación de cuál es la ordenación jurídica de los conflictos colectivos o la realización de cualquier propuesta sobre ello, requiere, en primer lugar, la determinación del sentido de la regulación contenida en la Constitución sobre la materia.

Como ya se ponía de manifiesto en el capítulo anterior la promulgación de la Constitución supuso la plena aceptación del conflicto colectivo como institución jurídico-laboral. El reconocimiento como derechos constitucionales de la huelga, la libertad sindical y la negociación colectiva, no plantea duda alguna. En consecuencia el conflicto deja de ser una realidad extra jurídica para pasar a tener plena acomodación en nuestro Ordenamiento.

No obstante, la regulación constitucional del conflicto colectivo no viene determinada únicamente por los preceptos señalados; el art. 37.2 reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a “adoptar medidas de conflicto colectivo”. Qué facultades quería reconocer el constituyente con tales palabras y a qué se refiere con la adopción de medidas de conflicto, es tarea ineludible para captar plenamente la dimensión jurídica del conflicto colectivo y conocer la viabilidad de la solución autónoma.

2. Análisis jurídico del artículo 37.2 de la Constitución: la delimitación del contenido esencial

2. 1 El derecho al planteamiento de conflictos colectivos y el derecho a su solución: una perspectiva político-jurídica

2.1.1 La génesis del artículo 37.2 de la Constitución

El artículo 37.2 CE como el resto de las normas laborales constitucionales fue redactado bajo el denominado “Consenso” que alcanzaron los grupos políticos de mayor representación en las Cortes Constituyentes¹; las diferencias existentes entre éstos, la falta de tradición y consiguientemente de cultura jurídica en nuestro país sobre tal materia (no cabe duda que la aceptación de la huelga o la libertad sindical suponía, no sólo una ruptura total con el régimen anterior, sino la implantación de un régimen desconocido para nuestro sistema jurídico²), genera un clima de desconfianza³, que provocó una redacción ambigua y técnicamente deficiente, lo que a su vez dificulta considerablemente la labor interpretativa del jurista.

La lectura de los trabajos parlamentarios, pone de manifiesto que el contenido del actual artículo 37.2 no se contemplaba inicialmente. Así el Texto del Anteproyecto de Constitución⁴, regulaba en el artículo 31.2 el derecho de negociación colectiva (actual art. 37.1), junto al derecho de libertad sindical (apartado primero de aquel precepto) y al derecho de huelga (apartado tercero del art. 31). No obstante, sí se ha de indicar que el art. 32.2 junto a la libertad de empresa reconocía el derecho del empresario “a establecer condiciones de empleo de acuerdo con criterios de productividad y adoptar medidas de conflicto colectivo”.

Sin embargo, con la enmienda (núm. 730) presentada al Anteproyecto de Constitución por el Diputado Sancho Rof, de Unión de Centro Democrático, se

¹ En este sentido “Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978”, en VV. AA., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980, p. 248.

² *Vid. Supra.*

³ Se desconocía la dimensión exacta de tales instituciones y se tenía miedo de las consecuencias que la introducción de ciertos términos en el texto pudiera ocasionar. (*Vid. VIDA SORIA, J., “Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978”, Op. Cit., p. 249.*)

⁴ Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes, núm. 44, 5 de enero de 1978.

intenta la introducción del cierre patronal como medida de conflicto colectivo⁵. Se prendió además, que los límites que pudieran imponerse al citado derecho fueran causa del mantenimiento de los servicios esenciales. Dicha enmienda fue aceptada en parte, pues se suprimió la alusión expresa al cierre patronal como medida de conflicto⁶, así lo pone de manifiesto el Informe emitido por la Ponencia designada para el estudio de las enmiendas⁷, pero ello permitió considerar a algunos Grupos Parlamentarios⁸ –así lo evidencian los debates posteriores–, que en dicho precepto se constitucionalizaba el derecho al cierre patronal, pues aunque no se hubiera aceptado literalmente la enmienda, se consideraba que sí había sido asumida en su «espíritu» o finalidad.

Lo cierto es que el texto actualmente vigente aparece por primera vez –si bien en un precepto distinto, el art. 33.2- en el Dictamen emitido por la «Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas»⁹. Fue en el seno de dicha Comisión donde se introdujo la referencia “al derecho de los trabajadores a la adopción de medidas de conflicto”, ya que hasta ese momento sólo se hablaba de los empresarios, y aunque el debate mantenido en la misma no pone de manifiesto los motivos de tal modificación, pues en lo que a dicho precepto se refiere se limitaron a votar los cambios sin explicar los motivos¹⁰, el debate posterior en el Pleno del Congreso sí que arroja luz sobre las causas del nuevo texto.

Por su parte el Grupo Parlamentario de Alianza Popular, defendía que se eliminase del precepto el derecho de los trabajadores a la adopción de medidas de

⁵ El texto que proponía la enmienda para el art. 32.2 era: “Se reconoce el derecho de los empresarios a establecer las condiciones de empleo con criterios de productividad y a adoptar medidas de conflicto colectivo, incluido el cierre patronal. La Ley regulará el ejercicio de este derecho, al que podrá imponer limitaciones expresas para evitar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales de la comunidad y garantizar los abastecimientos de productos básicos”.

⁶ El tenor literal del texto, que pasaba a ser el art. 34.2 era el siguiente: “Los empresarios tienen derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, sin perjuicio de las limitaciones expresas que al ejercicio de este derecho pueda establecer la ley. Este derecho no podrá atentar, en su ejercicio, al mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

⁷ *Vid.* Boletín Oficial de las Cortes, núm. 82, 17 de abril de 1978, p. 1543.

⁸ *Vid. Infra.*

⁹ *Vid.* Boletín Oficial de las Cortes, núm. 121, de 1 de julio de 1978, pp. 2591 y ss.

¹⁰ *Vid.* Diario de sesiones del Congreso de los Diputados, sesión núm. 11, de 23 de mayo de 1978, p. 2623 y ss.

conflicto, de modo que únicamente se reconociera a los empresarios, ya que había de entenderse como manifestación concreta de la libertad de empresa y del derecho de propiedad que ostenta el empresario sobre su empresa, del ejercicio de autoridad dentro de la propia empresa¹¹. Y es por ello que igualmente abogan por que se regule como número dos del art. 34, ya que en dicho precepto es donde se contempla la libertad de empresa (volviendo así a la redacción original que se contemplaba en el Anteproyecto). A su juicio el consenso ha conseguido que el precepto tenga una redacción inocua y demasiado vaga.

Consideran que la referencia a los trabajadores es inadecuada ya que la posibilidad de que los trabajadores se opongán, con el objetivo de poder conseguir una plataforma de diálogo, ya es viable con el reconocimiento del derecho de huelga en el art. 26, y por tanto el reconocimiento conjunto en el artículo 33 párrafo segundo, para adoptar medidas de conflicto colectivo a trabajadores y empresarios “supone al menos una mezcla de cosas distintas” que se han de diferenciar. Los trabajadores tienen reconocida su posibilidad de acción con el reconocimiento del derecho de huelga, y es conveniente que también el empresario tenga capacidad de acción frente al conflicto (y no se refieren con ello a la constitucionalización del «lock out»)¹², sino como mera defensa de la empresa.

El sr. Gari Mir, representante de Unión de Centro Democrático, intervino en contra de la enmienda «in voce» propuesta por Alianza Popular. Defendió la buena sistemática entre el número primero del art. 33 que regulaba el derecho de negociación colectiva, y el número dos, que regulaba el derecho a la adopción de medidas de conflicto por parte de trabajadores y empresarios. Consideraba que existía una total coherencia entre ambos preceptos, ya que en una primera parte el conflicto laboral se resuelve mediante la colaboración, el entendimiento, el acuerdo entre trabajadores y empresarios, y cuando es imposible el acuerdo se utilizan otros mecanismos que son los previstos en el art. 33.2, y que según el Grupo de Unión de Centro Democrático son los previstos en el art. 6.3 de la Carta Social Europea, es

¹¹ “El derecho del empresario a adoptar medidas de conflicto colectivo [...]. Es el derecho responsable frente a situaciones de anomalías internas que ponen en peligro el ejercicio de la actividad empresarial”. *Vid.* Diario de sesiones del Congreso de los Diputados, Sesión plenaria núm. 36, 11 de julio de 1978, p. 4107.

¹² *Ibid.*, p. 4108.

decir, procedimientos de conciliación y arbitraje¹³. A su juicio el verdadero sentido del apartado segundo del art. 33 es propugnar y asumir el pacto continuado como generador del equilibrio social¹⁴.

El Grupo Parlamentario Socialista del Congreso solicitó la votación por separado de los dos apartados del art. 33, votando a favor de la aprobación del primero, y absteniéndose en la votación del segundo, ya que a su juicio, el artículo tal como está redactado es muy ambiguo. Como manifiesta el diputado sr. Saavedra Acevedo, con los términos «medidas de conflicto colectivo», puede referirse a sistemas de formalización como son la conciliación y el arbitraje, voluntario y obligatorio, pero dado que se trata de un concepto genérico, también podría referirse a dos fórmulas típicas de exteriorización del conflicto, como es la huelga y el cierre patronal (precisamente a este sentido apunta la tradición histórica de nuestro país), y tal sentido no puede ser asumido y es por ello que el Grupo Parlamentario Socialista no está a favor de una redacción tan ambigua¹⁵.

El Grupo Comunista también se abstuvo en la votación del apartado segundo del art. 33, pues consideraba que la redacción era poco clara¹⁶.

No obstante, el texto fue aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en los mismos términos que ya lo había hecho la «Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas del Congreso»¹⁷, si bien fue objeto de numerosas enmiendas, que fueron estudiadas y discutidas en el Senado.

El art. 33 del texto del Proyecto de Constitución aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados fue objeto de diecisiete enmiendas, de las cuáles diez se harían exclusivamente al número dos¹⁸.

¹³ Llama poderosamente la atención que el diputado de UCD, no alude al carácter voluntario de estos procedimientos como lo recoge la Carta Social Europea.

¹⁴ *Vid.* Diario de sesiones del Congreso de los Diputados, Sesión plenaria núm. 36, 11 de julio de 1978, p. 4110.

¹⁵ *Vid.* Diario de Sesiones del Congreso, Sesión Plenaria núm. 36, de 11 de julio de 1978, pp. 4111-4112.

¹⁶ *Ibid.*, p. 4114.

¹⁷ Publicado en el Boletín Oficial de Las Cortes, el día 24 de julio de 1978, pp. 2945 y ss.

¹⁸ *Vid. Constitución Española. Trabajos Parlamentarios*, III, 2ª ed., a cargo de F. SAINZ MORENO y M. HERRERO DE PADURA, Madrid, Cortes Generales, 1989, pp. 2626-2627.

La lectura de la mayor parte de las enmiendas pone de manifiesto que en dicho precepto se estaba aludiendo a medidas de presión, que pueden adoptar los trabajadores y empresarios, en caso de conflicto colectivo. Es por ello, que en algunos casos los cambios únicamente pretenden asegurar y clarificar esta cuestión, y en otros se proponen eliminar directamente el precepto, pues no están de acuerdo con una regulación en tal sentido.

En el primer grupo se encuentra la enmienda número 194, presentada por el Grupo Mixto -como primer firmante, D. Francisco Cacharro Pardo- propone que el número dos del artículo 33 únicamente haga referencia al derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo por parte de los empresarios, pues si los trabajadores tienen reconocido el derecho de sindicación y huelga en el artículo 26 “resulta indispensable que el reconocimiento del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo se afirme por los empresarios”, y añade, “porque entre las funciones que además de su inspiración legítima inicial tienen esos derechos, está la de equilibrar las fuerzas sociales para el cumplimiento de la función de ajuste de intereses”¹⁹.

La enmienda número 239 presentada por el Grupo Parlamentario «Progresistas y Socialistas Independientes» pretende, en el art. 33, la sustitución de la expresión “medidas de conflicto colectivo” por “acciones colectivas en caso de conflicto de intereses, incluido el derecho de huelga...”, solicitando la supresión de la regulación del derecho de huelga del art. 26.2 en la enmienda 238²⁰. La motivación que da el citado grupo a tales propuestas es un mayor ajuste a la pauta marcada por la Carta Social Europea, la explicación es un tanto peregrina, ya que la Carta Social Europea también alude al fomento de los procedimientos de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos. No cabe duda que con esa nueva redacción se hace referencia a medidas de presión que puedan adoptarse en situación de conflicto colectivo.

Otro grupo de enmiendas proponen la supresión, para evitar precisamente que pueda considerarse incluido el cierre u otras medidas de presión. Este es el caso de la enmienda número 1097, presentada por Javier Monreal Zia del «Grupo Senadores Vascos» que se manifiestan de un modo contundente al solicitar la supresión: “La inadmisibilidad de la consagración constitucional, aunque sea con un planteamiento

¹⁹ *Ibid.*, p. 2740

²⁰ *Ibid.*, p. 2768.

crítico, de la huelga patronal”²¹. O la enmienda 295 presentada por D. Juan María Bandrés Molet, perteneciente al «Grupo Senadores Vascos» que igualmente propone la supresión del número dos del artículo 33 porque su redacción genera confusión entre el concepto de huelga y el conflicto colectivo²². En esta línea, si bien con una motivación menos detallada, se ha de citar la enmienda número 1053 presentada por el Grupo Socialista del Senado, que también solicita la supresión del art. 33.2, por “innecesario y confuso”²³.

La Ponencia designada para el estudio de las enmiendas no redactó un informe oficial, al no disponer de tiempo suficiente dada la premura de tiempo y el número de enmiendas presentadas y clasificadas. El debate mantenido en la Comisión de Constitución del Senado no fue demasiado expresivo, pero sí se observa un cambio de actitud por parte de algunos Grupos respecto a la interpretación del precepto (probablemente como consecuencia de la necesidad del Consenso), ello por ejemplo es lo que ocurrió al Grupo Socialista del Senado que acaba retirando la enmienda presentada²⁴. No obstante, no se aceptó ninguna de las enmiendas, de modo que el art. 33 finalmente fue aprobado en los mismos términos que se hizo en el Pleno del Congreso, lo único que cambió fue la numeración que pasó a estar en el número 37²⁵.

Finalmente el contenido del art. 37 fue objeto de discusión y votación en el Pleno del Senado²⁶. El debate mantenido revela una posición distinta del Grupo Parlamentario Unión del Centro Democrático, respecto a la mantenida en debates precedentes, pero en la línea de la enmienda inicialmente realizada al Anteproyecto, y a la que ya se ha hecho referencia. Si bien en el debate que tuvo lugar en el Pleno del Congreso²⁷, y en la Comisión del Senado²⁸, el Grupo Parlamentario UCD

²¹ *Ibid.* p. 3116.

²² *Ibid.* p. 2793.

²³ *Ibid.* p. 3104.

²⁴ *Vid.* Diario de Sesiones del Senado, Comisión de Constitución, 30 de agosto de 1978, p. 2039. No obstante, fueron retiradas otras como la número 194 presentada por D. Francisco Cacharro Pardo (Grupo Mixto), la número 469, presentada por D. Luís María Xirinacs i Damians (Grupo Mixto) o la número 374 presentada por D. Manuel de Prado y Colón de Carvajal (Grupo Independiente).

²⁵ *Vid.* Boletín Oficial de Las Cortes, de 6 de octubre de 1978, núm. 157, p. 3421.

²⁶ *Vid.* Diario de Sesiones del Senado, de 28 de septiembre de 1978, núm. 61, pp. 3060 y ss.

²⁷ *Vid. Supra.*

defiende el texto del actual art. 37.2 pues considera que en el mismo se está haciendo referencia a medios de solución de conflictos como la conciliación y el arbitraje, en el debate del Pleno del Senado, el Sr. Pérez Puga considera, y así lo estima el Grupo al que pertenece, que el cierre quedaba constitucionalizado con la expresión “medidas de conflicto colectivo”, ya que con la misma se aludía al conjunto de «medios directos» de conflicto colectivo que son la negociación sindical, pero también por supuesto, la huelga y el cierre empresarial²⁹.

²⁸ “El artículo 33 viene a constitucionalizar un principio importante del derecho del trabajo, que es la negociación colectiva, que aparece en su planteamiento al hilo del artículo 6º de la Carta Social Europea [...]. Pero no estaría completa la regulación de toda la temática de la negociación colectiva que se plantea en el campo del Derecho Laboral, si no se correspondiera con una serie de supuestos que habrá que contemplar en esta norma constitucional. Uno de ellos es las fórmulas de composición de los conflictos que surjan con motivo de la negociación colectiva.

” [...] Las fórmulas de composición serán aquellas que seguramente impidan o eviten la proliferación de huelgas o de situaciones de cierre patronal, que trastornan y alteran el mundo de las relaciones sociolaborales.

” De ahí que nosotros veamos con sumo agrado que se constitucionalicen, siguiendo la misma temática de este repetido artículo 6º de la Carta Social Europea, las fórmulas de conciliación y arbitraje voluntario para la composición de conflictos colectivos”. *Vid.* Diario de Sesiones del Senado, de 30 de agosto de 1978, núm. 46, pp. 2041-2042.

²⁹ “Es indudable que al poner a disposición de trabajadores y empresarios la utilización de los medios de conflictos colectivos, se viene a decir [...] a nuestro entender [...] existen unas medidas directas y otras indirectas. Entre las medidas directas está la negociación sindical, está, por supuesto, la huelga, y está también, por supuesto, el cierre empresarial o «lock-out». Entre los medios indirectos está la mediación, está la conciliación, está el arbitraje, conciliación voluntaria, arbitraje voluntario, arbitraje pactado, arbitraje con laudo obligatorio o arbitraje con laudo voluntario; aparte de otros medios que puede utilizar el Estado para la composición de estos conflictos a través de su ordenamiento jurídico utilizando fórmulas de tipo jurisdiccional. Pero nosotros entendemos que aquí se refiere exclusivamente a poner a disposición de trabajadores y empresarios medios directos de carácter colectivo, y estos medios directos son la negociación sindical en primer lugar [...].

” Por otra parte, si esto fracasara aparece, indudablemente, el fenómeno de la huelga [...]. Pues bien esta huelga es la que va a componer y la que debe componer este conflicto colectivo [...]

” Si esta situación de enfrentamiento se produce del lado de los trabajadores [hemos de entender que quiso decir empresarios], para resolver el conflicto en esa fenomenología de los hechos sociales, aparece otra situación de enfrentamiento que es el cierre patronal, que es lo que se da en llamar la huelga patronal, es, en definitiva, esa palabra inglesa que se denomina «lock-out», situación de enfrentamiento también para presionar y para impedir unas reivindicaciones de tipo laboral que se considera por la otra parte inadecuadas [...].

” No es lo mismo la presión por parte del empresario que del trabajador. Las consecuencias socioeconómicas que se derivan de una parte y de la otra no son las mismas, indudablemente, pero, a efectos de composición del conflicto, la Carta Social Europea –no nos lo estamos inventando aquí– lo contempla. Entonces señores senadores, sin entrar en emitir juicios de valor sobre si la naturaleza jurídica de la huelga y del «lock-out» son lo mismo, sí hay una correlación de fuerzas perfectamente equiparable, buena o mala, nosotros entendemos que en esta definición que hace el apartado 2 del artículo que nos ocupa está instalada”. (*Vid. Diario de sesiones del Senado*, sesión de 28 de septiembre de 1978, núm. 61, pp. 3061-3063).

Por su parte el planteamiento del Grupo Socialista, en línea con la actitud mantenida en el trámite de la Comisión del Senado –y fruto del necesario Consenso–, defendió el texto del art. 37.2 CE por razones diametralmente opuestas a las expuestas por el Grupo UCD. Como pone de manifiesto el Sr. Vida Soria, el Grupo Socialista del Senado consideraba que con el art. 37.2 se constitucionalizaba la autotutela colectiva, es decir, el conjunto de medidas de carácter autónomo que pueden adoptar los interlocutores sociales para resolver los conflictos de intereses: conciliación, mediación y arbitraje³⁰. De modo que en ningún caso, y a pesar de la ambigüedad del precepto, consideraron que los medios de presión y concretamente el cierre patronal quedaron regulados en el mismo³¹.

Como es posible observar –y así se deduce del recorrido realizado–, la intención reguladora del Legislador Constitucional pese a ser un criterio imprescindible en el proceso de interpretación³² no será, en este caso, especialmente fecundo³³. Ciertamente el artículo se acaba aprobando, pero las razones que

³⁰ “El art. 37 lo que ha hecho ha sido constitucionalizar lo que llamamos la autonomía colectiva, es decir, la facultad que tienen los grupos sociales de darse normas, autonomía colectiva, convenios colectivos (apartado 1), y lo que se llama la autotutela colectiva; es decir, una vez que no se ha podido llegar a un acuerdo, en vez de ir al juez, en vez de ir a la jurisdicción, y puesto que se trata de conflicto de intereses que no están dilucidados por la Constitución sino que están dejados al libre juicio de las fuerzas sociales y de las fuerzas económicas, también se acepta que en esos conflictos de intereses las fuerzas sociales se autocompongan, se autotutelen. La autotutela colectiva.

La huelga no está conectada con el conflicto, aunque algunas veces de hecho aparezcan juntos [...]. La huelga puede estar conectada con el conflicto, pero no en relación de causa-efecto. La secuencia lógica es el conflicto, conflicto social, conflicto laboral, manifestaciones del conflicto, acuerdo y después otra vez conflicto. Y la huelga está como rodeando, digamos, a esta secuencia básica, y es un movimiento de presión. Por eso la huelga no se deduce nunca de la secuencia lógica conflicto-convenio. Por eso esta Constitución ha metido la huelga en otro sitio. Si quisiera haber metido el «lock-out» lo tenía que haber metido en el art. 28, y allí no está metido. Aquí lo que se hace es hablar del conflicto. Los medios para resolver el conflicto desde el punto de vista autotutelado o autonómico, son: la conciliación, la mediación y el arbitraje”. (Vid. *Diario de Sesiones del Senado*, núm. 61, Sesión plenaria núm. 35, 1978, p. 3064).

³¹ Así lo demuestra el comportamiento que tuvo el Grupo Socialista en el Senado tanto en Comisión como en el Pleno que “votó afirmativamente el artículo esta vez por considerar que evidentemente una cosa era la referencia al conflicto y otra una posible referencia al cierre, que, al no estar hecha, impedía concluir la constitucionalización del cierre patronal”. (Vid. VIDA SORIA, J., *Génesis de las normas laborales...*, *Op. Cit.*, p. 257).

³² “[...] la intención reguladora del legislador y las decisiones valorativas por él encontradas para conseguir manifiestamente esta intención siguen siendo pauta vinculante para el juez, incluso cuando acomoda la ley [...] a nuevas circunstancias no previstas por el legislador, o cuando la complementa”. En este sentido LARENZ, K., *Metodología de la Ciencia...*, *Op. Cit.*, p. 325.

³³ En este sentido VIDA SORIA, J., “Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978”, *Op. Cit.*, p. 248.

conducen a cada grupo parlamentario a la toma de tal decisión son contrarias³⁴. Precisamente la génesis de la norma apunta las dos corrientes básicas, que posteriormente se han fraguado, sobre la interpretación del citado artículo.

2.1.2 La interpretación del artículo 37.2 de la Constitución

De todos modos, aunque la interpretación auténtica del Texto Constitucional fuese especialmente clarificadora, en ningún caso puede ser éste el único elemento determinante del sentido de la norma, y ello por dos razones básicas, en primer lugar porque como indica LARENZ³⁵, la finalidad de la interpretación es averiguar lo jurídicamente decisivo hoy, que no se identifica únicamente con la voluntad del Legislador³⁶; el Derecho se crea con una proyección temporal y una vocación de permanencia que implica su impregnación de las normas posteriores con las que coexiste, y además la influencia de una realidad muy distinta en la que va a ser aplicado. Y en segundo lugar, porque una interpretación técnicamente rigurosa requiere la utilización simultánea³⁷ de los distintos métodos que la Dogmática ofrece³⁸.

³⁴ “[...] pese a su importancia decisiva, «la voluntad del legislador», en ocasiones es difícil de conocer y tiende a diluirse”, en el caso de nuestra Constitución debido principalmente al “Consenso”. (En este sentido *vid.* ALZAGA VILLAMIL, O., “Prefacio”, en VV. AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, (tomo I), dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDESA, 1996, p. 29).

³⁵ *Vid. Metodología de la Ciencia...*, *Op. Cit.*, p. 315.

³⁶ En este sentido, entre otros, ENGISCH, K., *Introducción al pensamiento jurídico*, trad. esp. E. Garzón Valdés, Granada, Comares, 2001, pp. 106-107, y RODRÍGUEZ PANIAGUA, J. M., *Métodos para el conocimiento del Derecho*, *Op. Cit.*, p. 26.

El prof. VIDA SORIA refiriéndose a la interpretación histórica de las normas constitucionales indica: “el conocimiento del proceso de gestación de las normas laborales de carácter constitucional, va a servir más al político, al sociólogo que a cualquier técnico en derecho para su trabajo [...]. Los artículos de la Constitución se habrán desvinculado rapidísimamente de la voluntad de sus redactores, convirtiéndose ya en auténticas normas jurídicas, no condicionadas, sino por su letra” (*vid.* “Génesis de las normas laborales...”, *Op. Cit.*, p. 261).

³⁷ En este sentido VILLAR PALASÍ, J. L., *La interpretación y los apogemas jurídico-lógicos*, Madrid, Tecnos, 1975, p. 15. También LARENZ, K., *Metodología y ciencia...*, *Op. Cit.*, p. 316. Y, entre otros, ALZAGA VILLAAMIL, O., “Prefacio”..., *Op. Cit.*, p. 28.

³⁸ Según el prof. RODRÍGUEZ PANIAGUA “éstos pueden reducirse a cuatro: el literal, filológico o gramatical, el lógico-sistemático, el histórico y el teleológico”. (*Vid. Métodos para el conocimiento...*, *Op. Cit.*, p. 26).

La interpretación jurídica del art. 37.2 CE requiere en primer lugar la determinación de su sentido literal³⁹, es decir, se ha de precisar el significado de la expresión “*medidas de conflicto colectivo*”. Para la realización de tal labor resulta criterio indispensable la doctrina de BAYÓN CHACÓN sobre la materia⁴⁰. Según el autor, la huelga y el cierre patronal son actos (no los únicos) de exteriorización y perfección del conflicto colectivo⁴¹, es decir, medios a través de los cuales, de forma inequívoca, una parte hace saber a la otra que no desiste de su pretensión sino todo lo contrario, que quiere hacerla valer y si es preciso imponerla. Tales actos manifiestan de forma definitiva la existencia de una controversia. En cambio las medidas de conflicto son el conjunto de técnicas dirigidas a solucionarlo, a ponerle fin⁴².

Se ha de tener presente que la tesis de BAYÓN fue aceptada de forma generalizada por la doctrina, y sólo a partir de la ambigua redacción del artículo 37.2 parece haberse olvidado⁴³. Pero nuestra tradición normativa se encuentra en sintonía con esta tesis, pues las regulaciones que durante el franquismo y en la transición se realizaron del conflicto colectivo, están dirigidas a establecer sistemas de solución, y la huelga –medida de presión por excelencia-, con independencia de que durante largo tiempo fue tipificada como delito, era regulada como un fenómeno distinto, muy relacionado pero distinto, hasta tal punto que se hablaba de conflicto colectivo como un fenómeno, si bien indeseable o anormal⁴⁴, inevitable y por tanto de

³⁹ Se trata de la utilización del método gramatical ya que permite la delimitación del campo sobre el que de continuar la labor interpretativa. Vid. LARENZ, K. *Metodología y ciencia...*, *Op. Cit.*, p. 320; RODRÍGUEZ PANIAGUA, J.M., *Métodos para el conocimiento del Derecho*, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 1987, p. 29; Díez-PICAZO, L., *Experiencias jurídicas y Teoría del Derecho*, 3ª ed., Barcelona, Ariel, 1993, p. 261, entre otros.

⁴⁰ Vid. BAYÓN CHACÓN, G., “Aspectos jurídico-formales de la génesis de los conflictos de trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, 1959, pp. 823-835. Y “Actos de perfección de los conflictos de trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, 1960, pp.187-198. Las tesis de estos trabajos fueron desarrolladas y completadas por: “Los conflictos colectivos de trabajo. Introducción”, y “La vida de la relación jurídica del conflicto de trabajo”, en VV. AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, 1968, pp. 9-20 y pp. 21-31, respectivamente.

⁴¹ Vid. BAYÓN CHACÓN, G., “Actos de perfección de los conflictos...”, *Op. Cit.*, p. 190.

⁴² Denominado por BAYÓN, actos de conflicto: “entre el acto de perfeccionamiento de la situación de conflicto y el acto extintivo de la misma, existirán una serie de «actos de conflicto» de valor jurídico procesal y de finalidad resolutoria del conflicto”. BAYÓN CHACÓN, G., “La vida de la relación...”, *Op. Cit.*, p. 21.

⁴³ En este sentido VIDA SORIA, J., “Artículo 37.2”, en VV.AA., *Comentarios a las Leyes Políticas*, Tomo III, Dir. O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1983, p. 632-633.

⁴⁴ Ciertamente durante el franquismo el conflicto colectivo no fue aceptado por el Ordenamiento Jurídico, pero si que hubo normas que lo regularon, pues ante su inevitable existencia, se pretendía impedir cualquiera de sus perniciosos efectos.

necesaria regulación al objeto de conseguir una rápida solución, y en cambio la huelga era considerada delito o cuando menos ilícita.

La consulta de las normas que regularon los conflictos colectivos en épocas precedentes corrobora la anterior afirmación. Así el Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo se limitaba a establecer procedimientos de solución de conflictos colectivos. La huelga que se consideraba ilegal estaba regulada por otros textos normativos, lo mismo ocurría con el Decreto de 22 de mayo de 1970⁴⁵. Sin embargo, el Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos de trabajo⁴⁶, y especialmente el Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, sí que prestaban atención a la huelga entre sus preceptos, pero la regulaban de forma claramente separada.

La tesis de BAYÓN CHACÓN impide la identificación del cierre patronal con la medida de conflicto, al menos desde un punto de vista dogmático⁴⁷, pues la finalidad de aquél es presionar a la otra parte⁴⁸. Es cierto que la presión puede favorecer la negociación *inter partes*, y el encuentro de una solución, pero ésta será un efecto indirecto de aquélla, el uso exclusivo de los medios de presión no proporciona la solución del conflicto.

No obstante, la defensa de una concepción amplia de la noción de medida de conflicto permitiría la inclusión en el mismo del cierre o la huelga, en tanto en cuanto, son instrumentos que pueden ayudar a solucionar el conflicto, pero en tal caso también (y no habría razón para considerarlo de otra forma), todas las medidas

⁴⁵ *Vid. Supra.*

⁴⁶ *Vid. Supra.*

⁴⁷ Así también lo expresan VIDA SORIA, J., y GALLEGU MORALES, A. J., “Art. 37.2 Conflictos colectivos”, en VV.AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978* (Tomo I), *Op. Cit.*, p. 707. Quienes indican que considerar que en el art. 37.2 se encuentra consitucionalizado el cierre es querer ir más allá de la letra del precepto.

⁴⁸ En contra, entre otros, OJEDA, para quién las medidas de conflicto coinciden con las medidas de presión: “Podemos definir las medidas de conflicto como las presiones unilaterales dirigidas a acelerar la solución del conflicto en la dirección que se juzga propicia para los actuantes”. (*Vid. OJEDA AVILÉS, A., Derecho Sindical*, 8ª ed., Madrid, Tecnos, 2003, p. 457). En parecidos términos PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Derecho Sindical Español*, 5ª ed., Madrid, Tecnos, 1996, p. 260.

de presión cognoscibles y por conocer, siempre que fueran constitucionales, no sólo el cierre patronal⁴⁹.

Ahora bien, incluso adoptando esa postura no podrían excluirse de tal concepto aquellos medios que directamente pretenden la solución del conflicto. A tenor de lo cual, es posible afirmar, que el art. 37.2 CE constitucionaliza, no sólo el derecho de los trabajadores y empresarios a plantear conflictos, sino también a establecer procedimientos de solución.

Ciertamente la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 11/1981, de 8 de abril⁵⁰, no ha contribuido a clarificar el sentido del art. 37.2. En dicha sentencia el Tribunal manifestó que el «lock-out» está incluido en el art. 37.2 como una medida de conflicto, lo cuál provocó que un sector importante de la doctrina dejara de cuestionarse sobre el sentido interpretativo del citado precepto, aceptando como correcta esta interpretación⁵¹.

No obstante, en la argumentación del supremo intérprete de la Constitución es posible detectar ciertas contradicciones, pues tras afirmar que el cierre patronal es una medida de conflicto reconocida en la Constitución con carácter de derecho, inmediatamente establece que en ningún caso el «lock-out» podrá vaciar de contenido el derecho constitucional de huelga, considerando que no es inconstitucional el cierre patronal “como poder de policía para asegurar la integridad de las personas y bienes, siempre que exista una decidida voluntad de apertura del establecimiento una vez desaparecido el riesgo”. Es más llega a la conclusión de que la potestad de cierre reconocida en el art. 12 del DL 17/1977, “no es inconstitucional si se entiende como ejercicio de un poder de policía del empresario dirigido exclusivamente a preservar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones y limitado al tiempo necesario para remover tales causas y para asegurar la reanudación de la actividad”.

⁴⁹ En este sentido VIDA SORIA, J. y GALLEGU MORALES, A. J., “Artículo 37.2 Conflictos colectivos”, *Op. Cit.*, p. 705, considerando tal interpretación a todas luces incorrecta.

⁵⁰ *Vid.* Fundamento jurídico 22º.

⁵¹ En este aspecto es muy expresivo el trabajo del prof. GARCÍA NINET, I., “El cierre patronal y el artículo 37.2 de la Constitución Española de 1972”, *Revista de Derecho Público*, núm. 82, 1981, que realiza un resumen de las distintas posiciones, véase páginas 72 y ss.

Es decir, el Tribunal Constitucional considera que el cierre patronal es un derecho, pero simultáneamente reduce de modo considerable su contenido para limitar sus posibilidades lícitas de ejercicio a los supuestos de autoprotección. Desde este punto de vista el cierre no es una medida de presión ya que carece de los rasgos que lo caracterizan⁵². Es cierto que el cierre patronal, incluso aunque se adopte como medida de policía, tiene ciertas consecuencias negativas sobre los trabajadores, pero ello no lo convierte en una medida de conflicto, ya que se trata de efectos colaterales de la función primordial que consiste en la defensa de los bienes y las personas, y no en imponer su posición en el conflicto frente a los trabajadores; tampoco pretende afirmar su autoridad ya que consiste en un sistema de protección⁵³.

No cabe duda que una argumentación de este tipo se desvirtúa en buena medida, y aunque por supuesto será doctrina a tener en cuenta, no puede ser determinante en el proceso interpretativo del art. 37.2 CE, y especialmente cuando con carácter posterior el Tribunal Constitucional en la STC 217/1991, de 14 de noviembre, considera que el derecho a la adopción de medidas de conflicto reconocido en el art. 37.2 no sólo implica el derecho a plantear el conflicto sino también a “crear medios propios y autónomos para solventarlo”⁵⁴.

⁵² Así lo consideran entre otros: CRUZ VILLALÓN, J.: “La argumentación del Tribunal Constitucional no podrá superar un importante escollo, [...] de una parte se enmarca el cierre empresarial como un medida de «conflicto colectivo», pero de otra parte en el momento de concretar los supuestos en los que el empresario puede hacer uso del cierre se reconducen a situaciones de un simple «paro técnico»”, *vid.* “El ejercicio del derecho del cierre patronal”, *La Ley*, 1986-II, pp. 628-629.

Y RUIZ CASTILLO, M. *El cierre patronal*, Madrid, MTSS, 1990, p. 174: “si el cierre patronal se encuentra incluido entre las medidas de conflicto colectivo que tienen derecho a adoptar los empresarios, según el art. 37.2 CE, es del todo incoherente que, acto seguido, el Tribunal Constitucional vacíe de contenido tal derecho, declarando constitucional exclusivamente la clausura del centro de trabajo amparada por el poder de policía del empresario

⁵³ *Vid.* MATIA PRIM, J., SALA FRANCO, T., VALDÉS DAL-RE, F. y VIDA SORIA, J., *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Madrid, Civitas, 1982, p. 167: “En estos casos, probablemente no quepa hablar de cierre en sentido propio, pues faltan aquí los elementos teleológicos caracterizadores del mismo. La decisión empresarial de clausurar el centro de trabajo ni tiende a afirmar su autoridad sobre la actividad productiva ni pretende apoyar sus intereses en el marco de una controversia colectiva”.

Opinión contraria es la manifestada por SANGUINETTI RAYMOND, W. en “El cierre patronal: ¿paro técnico o medida de conflicto?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 16, 2001, pp. 27 y ss. A nuestro juicio las conclusiones del autor no se deducen de la STC 11/1981. Sobre el tema véase del mismo autor *Los empresarios y el conflicto laboral*, Valencia, Tirant lo blanch, 2006.

⁵⁴ *Vid.* Fundamento Jurídico 5º.

De todos modos la labor interpretativa del artículo 37.2 requiere de otros criterios pues los utilizados son insuficientes, además de que supondría dejarla inconclusa⁵⁵. La determinación del sentido de una norma exige tener en cuenta el cuerpo legal en el que el precepto jurídico está integrado⁵⁶, esto es, resulta necesaria la aplicación del método lógico-sistemático⁵⁷.

La puesta en conexión del art. 37.2 CE con otros preceptos constitucionales que contemplan derechos laborales o que se ocupan de la realidad socio-laboral⁵⁸, hace imposible considerar que el cierre se encuentra constitucionalizado⁵⁹. Sencillamente porque en un Estado en el que la huelga es un derecho fundamental, pilar integrante de la estructura de su Ordenamiento, principal “*instrumento de lucha*” de la clase trabajadora, que viene a acabar con el tradicional desequilibrio entre obreros y patronos, reconocer el cierre patronal como otro derecho constitucional anularía el contenido del art. 28.2 CE⁶⁰, provocando el retorno a la

⁵⁵ En este sentido ALZAGA VILLAAMIL, O., “Prefacio”, *Op. Cit.*, p. 27.

⁵⁶ *Vid.* LARENZ, K., *Metodología de la ciencia...*, *Op. Cit.*, p. 321.

⁵⁷ *Vid.* VILLAR PALASÍ, J. L., *La interpretación...*, *Op. Cit.*, p. 41 y ss.

⁵⁸ En este sentido CASAS BAAMONDE, M. E., “Derecho de huelga y Constitución ¿Nuevas perspectivas?”, *La Ley*, 1994-I: “La Constitución española, como otros textos constitucionales (el alemán, interpretado por el Tribunal Constitucional Federal) e internacionales, participa de una comprensión integrada de los derechos de libertad sindical (y, por tanto, de sus arts. 7, 28 y 37), sin perjuicio de que, por razones políticas ligadas a su génesis, proceda a constitucionalizar independiente y diferenciadamente cada uno de los más importantes medios (o derechos mediales) de acción sindical”. P. 46.

⁵⁹ Como se puso de manifiesto en los debates constitucionales, en la Europa Constitucional ningún Estado ha consagrado en la Constitución el «lock-out» (*vid. Diario de Sesiones del Senado*, núm. 61, Sesión plenaria núm. 35, 1978, p. 3061).

En este aspecto es interesante poner de manifiesto que la Constitución Portuguesa de 1976, actualmente vigente, prohíbe expresamente el cierre patronal (artículo 57).

⁶⁰ “Si el constituyente no quiso configurar normativamente el «principio de paridad de armas», y por una parte reguló expresamente la huelga y omitió (deliberadamente [...]) la mención del cierre patronal, lo más lógico es pensar que «no previó» el derecho al cierre patronal”, *vid.* VIDA SORIA, J., GALLEGO MORALES, A. J., “Artículo 37.2. Conflictos colectivos”, *Op. Cit.*, p. 706.

“Sería paradójico el reconocimiento de dos figuras que se contrarrestan mutuamente, [...] sería igual que declarar la inocencia de un reo y condenarlo en la misma sentencia”. *Vid.* OJEDA AVILÉS, A., *Derecho sindical...*, *Op. Cit.*, p. 547.

Vid. También GARCÍA NINET, I., “El cierre patronal y el artículo 37.2 de la Constitución Española de 1978”, *Revista de Derecho Público*, núm. 82, 1981, p. 75.

En contra GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *El cierre patronal*, Barcelona, Ariel, 1990, pp. 64-69.

habitual situación de superioridad del empresario, y consiguientemente, la vulneración de nuestra Carta Magna⁶¹.

Además, la consideración de que en el art. 37.2 CE se regula el cierre patronal supondría un ataque directo al Estado social⁶². La Constitución de 1978 pretende la consolidación en nuestro país de los derechos sociales como derechos del ciudadano; se consagra la noción de ciudadanía plena (política, civil y social), de modo que el Estado al adquirir la denominación de social⁶³ se obliga y compromete a hacer real y efectivo el disfrute de los derechos fundamentales de esa índole⁶⁴. Compromiso que se adquiere además de con la expresa consideración de tales derechos, también con preceptos como el art. 1.1⁶⁵, el 9.2 que proclama la igualdad sustancial⁶⁶ de los

⁶¹ Como afirmaba PERASSI en su *Introduzione alle scienze giuridiche*: “«Las normas que forman parte de un ordenamiento no están aisladas, sino que forman parte de un sistema, en cuanto ciertos principios actúan como correlacionantes, por lo cual las normas se entienden en conjunto, de manera tal que constituyen un bloque sistemático»”. Pero que el Ordenamiento Jurídico se considere un sistema implica que no pueden (o al menos no deben) existir normas incompatibles como exigencia para la Justicia del Ordenamiento. Por tanto el legislador y el aplicador del Derecho como principales operadores jurídicos se ven vinculados por el deber de coherencia. (Vid. BOBBIO, N., *Teoría General del Derecho*. Trad. Esp. E. Rozo Acuña, Madrid, Debate, 1996, pp. 189 y ss.).

⁶² Por supuesto el término se ha de entender en el sentido actual o moderno, es decir como sinónimo de un modelo concreto de Estado del Bienestar, pues éste, el Estado del Bienestar es la evolución o continuidad del antiguo Estado social. Vid. RITTER, G.A., *El estado social, su origen y desarrollo en un comparación internacional*, trad. esp. J. Abellán, Madrid, MTSS, 1991, pp. 39 y 41, passim.

Sobre qué se entiende por Estado del Bienestar y sus modalidades vid. MONEREO PÉREZ, J.L., “La política social en el Estado del Bienestar: los derechos sociales de la ciudadanía como derechos de «desmercantilización»”, *RTSS*, núm. 19, 1995, pp. 18 y 19.

⁶³ “La configuración del Estado español como «social y democrático de derecho» no constituye una mera declaración retórica [...]. El derecho del trabajo, como disciplina jurídica autónoma, encuentra en ella, precisamente, su fundamento «genético». De este modo, tanto en su vertiente colectiva como en la individual, el derecho del trabajo representa una de las principales consecuencias de la proyección sobre el ordenamiento jurídico positivo de los valores y principios que la realización del Estado social conlleva de forma inexorable.”, Vid. CORREA CARRASCO, M., *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad Carlos III-Boletín Oficial del Estado, 1997, p. 207.

⁶⁴ Vid. MONEREO PÉREZ, J. L., *Derechos Sociales de la ciudadanía y Ordenamiento Laboral*, Madrid, CES, 1996, p. 161.

Herman Heller en su obra “Las ideas socialistas” indica que una de las exigencias que plantea el principio de democracia social es el “reconocimiento y protección legal de los medios de lucha con que cuenta el obrero frente al empresario”, estos medios de lucha son necesarios en cuanto que el trabajador solo no puede enfrentarse al patrono, que es económicamente mucho más fuerte que él. Cit. por CARMONA CUENCA, E., *El Estado Social de Derecho en la Constitución*, Madrid, CES, 2000, p. 140.

⁶⁵ Según el prof. García-Pelayo este precepto tiene el carácter de norma fundamental “que expresa una declaración de contenido sobre el carácter y finalidad del Estado”, de tal modo que su reforma sería equiparable a la revisión total de la Constitución. (Vid. CASCAJO CASTRO, J.L., “La

individuos y de los grupos⁶⁷, los principios rectores de la política social y económica, y en general todos aquellos preceptos dirigidos al diseño del sistema económico⁶⁸.

Precisamente la igualdad material de individuos y grupos⁶⁹, junto con la extensión del bienestar⁷⁰ son los objetivos últimos del Estado social⁷¹, el

configuración del Estado social en la Constitución Española”, en VV. AA., *Estudios sobre el Estado social*, coord. por CÁMARA VILLAR, G. y CANO BUESO, J., Madrid, Tecnos, 1993, p. 41). En parecidos términos BASILE, S., “Los «valores superiores», los principios fundamentales y los derechos y libertades públicas”, en VV. AA., *La Constitución Española de 1978*, 2ª ed. (reimp.), dir. por. A. PREDIERI, y E. GARCIA DE ENTERRÍA, Madrid, Tecnos, 1988, p. 266.

⁶⁶ Es la llamada igualdad material a la que se refiere la Constitución Española en éste precepto. No sólo se pretende la eficacia de la igualdad ante la ley, sino igualdad en la ley, es decir, “el legislador no puede adoptar una concepción formalista de la igualdad, como equivalente a la generalidad de la ley sino que está obligado a atender los elementos diferenciadores de categorías y grupos de ciudadanos” de modo que habrá de proporcionar “un tratamiento jurídico igual para los supuestos de hecho iguales y [...] un tratamiento diferenciado de esos supuestos cuando haya una justificación razonable”. (Vid. TORRES DEL MORAL, A., *Principios de Derecho Constitucional Español*, 3ª ed., (tomo I), Madrid, Universidad Complutense-Facultad de Derecho, 1992, pp. 370-371).

BALAGUER CALLEJÓN, et. alt. Utilizan los términos «desigualdad compensatoria» para referirse al instrumento que ha permitido la consecución de mayores niveles de igualdad real. (Vid. BALAGUER CALLEJÓN, F. et. alt., *Manual de Derecho Constitucional*, vol. II, Madrid, Tecnos, 2005, p. 84).

⁶⁷ Vid. STC 123/1992 de 28 de septiembre (BOE de 29 de octubre): “El concepto de lo «social» que significa una acción tutiva del más débil o desvalido cuando surge un conflicto en el cual la prepotencia del contrario le haría siempre ser el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de individuos y grupos, a la cual encamina el art. 9.º de la Constitución y, con ella, la justicia” (F.º j.º 5º).

En este sentido también PAREJO ALFONSO, L., “Estado social y Estado de Bienestar a la luz del orden constitucional”, en VV. AA., *Las estructuras del Bienestar. Propuestas de reforma y nuevos horizontes*, Dir. por S. Muñoz Machado, J.L. García Delgado, L. González Seara, Madrid, Escuela Libre Editorial-Civitas, 2002, p. 806.

⁶⁸ El Estado social supone la intervención en la economía capitalista tradicional para corregir los desequilibrios más graves que aquella implica, con el objeto de realizar una cierta distribución de la riqueza, inspirada por el principio de justicia social. En palabras del prof. Monereo al enunciar los rasgos constitutivos del Estado del Bienestar: “Esta forma de Estado no pretende abolir la estructura de la propiedad privada ni suprimir el mercado: trata de atenuar las desigualdades generadas (redistribuyendo una proporción del excedente económico generado en la sociedad) y de corregir las disfuncionalidades de la economía de mercado”. (Vid. MONEREO PÉREZ, J. L., “La política social en el Estado del Bienestar...”, *Op. Cit.*, p. 11).

⁶⁹ El art. 9.2 CE será un precepto a tener en cuenta siempre ante cualquier duda interpretativa, de modo tal que la aplicación e interpretación de toda norma ha de estar presidida por el principio de igualdad material de individuos y grupos y dirigida a remover aquellos obstáculos que impidan y dificulten su efectividad plena. (Vid. GARCÍA NINET, I., “El cierre patronal...”, *Op. Cit.*, p. 75).

⁷⁰ Idea que manifestó LORENZ VON STEIN precursor del Estado social. “Según él, el Estado tiene que «mantener con su poder, para cada persona individual autodeterminada, la igualdad jurídica absoluta frente a todas las diferencias (de clase), y en este sentido lo llamamos *Estado de derecho*». Pero, finalmente, tiene que promover con su poder el progreso social y económico de todos sus miembros, porque, en último término, el desarrollo de lo uno constituye la condición y, asimismo, la consecuencia del desarrollo de lo otro; y en este sentido hablamos de Estado social”. *Cit.*, por RITTER, G. A., *El estado social, su origen...*, *Op. Cit.*, p. 27.

reconocimiento del cierre patronal impide el alcance de esta meta⁷², pues no cabe duda que el desequilibrio que generaría impediría hablar de igualdad real entre grupos y consecuentemente entre individuos⁷³. Y también trunca la posibilidad de la participación de la clase trabajadora en la gestión del conflicto, la concertación y el diálogo entre fuerzas sociales, todos rasgos constitutivos del Estado social⁷⁴.

Si la finalidad perseguida por nuestra Constitución es la configuración de nuestro país como Estado Social, ello impide la identificación de las medidas de conflicto con las medidas de presión, excluyendo en todo caso la consideración de que el art. 37.2 constitucionaliza el cierre.

Para el jurista es imprescindible tener muy presente que la calificación de Estado social ha de inspirar (por supuesto la creación⁷⁵), interpretación y aplicación de todo el Ordenamiento Jurídico⁷⁶, y más aún la del propio Texto Constitucional⁷⁷, criterio éste que permite alcanzar la conclusión de que la consideración del cierre

“El Estado social, [...], tiene que garantizar el bienestar de los ciudadanos, articulando sus funciones como Estado distribuidor y como Estado organizador, entre otras razones porque la liberación de la necesidad está comprendida en la garantía de la dignidad humana y porque la disponibilidad de recursos materiales suficientes a través del reconocimiento de derechos sociales de ciudadanía es condición para la efectiva participación política de los ciudadanos”. *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L., *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*, Valladolid, Trotta, 1999, p. 211.

⁷¹ *Vid.* CASCAJO CASTRO, J.L., “La configuración del Estado social en la Constitución Española”. *Op. Cit.*, p. 41.

⁷² “Los derechos sociales se han creado y desarrollado para frenar la actuación libre de las fuerzas del mercado y presionar para alcanzar la igualdad sustancial de los individuos”. MONEREO PÉREZ, J.L., “La política social...”, *Op. Cit.*, p. 22.

⁷³ *Vid.* STC 123/1992 de 28 de septiembre (BOE de 29 de octubre). “*Entra en juego el concepto de lo «social» que significa una acción tuitiva del más débil o desvalido cuando surge un conflicto en el cual la prepotencia del contrario le haría siempre ser el perdedor, para conseguir así la igualdad real efectiva de individuos y grupos, a la cual encamina el art. 9º de la Constitución y, con ella, la justicia*” (F.jº. 5º).

⁷⁴ La autorregulación de las fuerzas sociales constituye un aspecto esencial del Estado social, en este sentido RITTER, G. A., *El estado social...*, *Op. Cit.*, p. 26 y 33, *passim*.

⁷⁵ “La calificación «estado social» muestra bien a las claras la cualidad de «norma», su carácter directamente preceptivo en cuanto que desde la misma es posible [...] anular o «impedir» la obra del legislador que no se adecue al compromiso social adquirido por el Estado en el nuevo texto constitucional”. *Vid.* GARRORENA MORALES, A., *El Estado Español como Estado Social y Democrático de Derecho*, Madrid, Tecnos, 1984, pp. 103 y 104.

⁷⁶ *Vid. Idem.* p. 101.

⁷⁷ “Toda norma constitucional sometida a interpretación lo ha de ser en el contexto de la unidad, de la totalidad, de la Constitución”. En este sentido ALZAGA VILLAAMIL, O., “Prefacio”, en VV. AA. *Comentarios...*, *Op. Cit.*, p. 28.

patronal como derecho implicaría un auténtico ataque a la médula de nuestro sistema jurídico.

Excluido el cierre patronal como contenido del art. 37.2 CE es evidente que el precepto reconoce el derecho de autotutela colectiva, es decir, la posibilidad de que trabajadores y empresarios resuelvan sus propios conflictos (de carácter colectivo) a través de medios autónomos.

No obstante, para la determinación del ámbito objetivo del art. 37.2 se habrá de poner en conexión con otros preceptos constitucionales que regulan otros derechos de contenido social, análisis que se realizará en los epígrafes siguientes.

2.2. El ámbito objetivo del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo

Es bien sabido que los conflictos colectivos, desde el punto de vista funcional, se clasifican en conflictos jurídicos también llamados de derechos, y conflictos sobre intereses asimismo denominados de reglamentación⁷⁸. Evidentemente para la solución de los primeros únicamente se requiere la interpretación y/o aplicación de una norma, y en cambio la solución de los segundos requiere la composición de un orden jurídico nuevo que satisfaga las pretensiones que originaron la discordia, es decir, la creación de una nueva norma que resuelva la diferencia y componga los intereses enfrentados⁷⁹. Como anteriormente se ponía de manifiesto la pretensión del Grupo Socialista en la redacción del precepto era regular el derecho a la resolución de conflictos de intereses a través de la autonomía colectiva, de modo que la solución de los conflictos sobre derechos era competencia exclusiva del Poder Judicial (arts. 127 y siguientes de la Constitución). Sin embargo, como también se ha expresado, no basta con tal intencionalidad para determinar el sentido del art. 37.2 CE.

⁷⁸ Vid. *in extenso*, VIDA SORIA, J., “La distinción entre conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos colectivos de trabajo”, en VV. AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, 1968, pp. 33-49. En contra DURÁN LÓPEZ, F., *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Sevilla, Universidad de Sevilla, 1976, pp.80 y 81.

⁷⁹ En contra de esta clasificación DURÁN LÓPEZ, F., *Legalización del conflicto de clases*, Sevilla, Universidad de Sevilla, 1976, pp. 80-81.

2.2.1 La creación de sistemas autónomos de solución de conflictos colectivos: contenido esencial del derecho de negociación colectiva y del derecho de libertad sindical

Para dilucidar el ámbito objetivo del art. 37.2 CE se ha de partir del reconocimiento que de la autonomía normativa se hace en el número uno del art. 37 CE. Es decir, el derecho a la negociación colectiva recogido en el art. 37. 1 CE, atribuye a los representantes de los trabajadores y empresarios⁸⁰ capacidad normativa creadora⁸¹ para la ordenación de las relaciones de trabajo. La Constitución de 1978 optó por un modelo de Estado democrático y un sistema de fuentes vitalista⁸², y faculta a los grupos sociales “*con sustantividad propia entre el individuo y el Estado*”⁸³, para crear Derecho a través del convenio colectivo. Es decir, a través del convenio se regulan las relaciones de trabajadores y empresarios connaturalmente conflictuales⁸⁴, de modo que el convenio colectivo no es otra cosa que la expresión formal del acuerdo que resuelve un conflicto de intereses en el que están implicados trabajadores y empresarios; el convenio colectivo compone o recompone el orden jurídico para satisfacer las pretensiones de las partes y acabar con la/s controversia/s⁸⁵. Es decir, como ya se indicaba al inicio de este trabajo, el convenio colectivo es el primero y fundamental sistema de solución de conflictos de intereses.

⁸⁰ El derecho “es atribuido a instancias colectivas (estructuras organizativas, estables o espontáneas, sindicales y no sindicales) para la defensa de intereses colectivos o generales de los grupos sociales”, pero de esta libertad negocial no disfrutaban los derechos individuales representados colectivamente, se trata de un derecho de titularidad colectiva. (Vid. MONEREO PÉREZ, J.L., “El derecho a la negociación colectiva” en VV. AA., *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Dir. por J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE y M.N. MORENO VIDA, Granada, Comares, 2002, p. 627).

⁸¹ Vid. BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo*, 16ª ed., Madrid, Tecnos, 2007, p. 292.

⁸² “El Estado es fuente de producción originaria, pero también lo es la autonomía colectiva negocial”, vid. VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, 5ª ed, Granada, Comares, 2007, p. 56.

⁸³ BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 288.

⁸⁴ En este sentido CORREA CARRASCO, M., *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*, Op. Cit., p. 211.

⁸⁵ En este sentido GIUGNI, G., *Diritto Sindicale*, Bari, Cacucci, 2004, p. 134: “nell’ intento di fornire una costruzione dell’ istituto secondo una visione unitaria che ne riassume tutti i profili funzionali, può

Por otro lado, aunque el art. 37.1 CE no es muy explícito al aludir al contenido de la negociación colectiva (se limita a utilizar el calificativo “laboral”⁸⁶), no hay ningún precepto constitucional que nos indique que se debe adoptar una acepción estricta del término laboral⁸⁷, de modo que si del Texto Constitucional no se infiere límite alguno⁸⁸ en cuanto al contenido que deba tener un convenio, se ha de afirmar que no se puede cercenar ningún ámbito de las relaciones laborales⁸⁹. Además, la normativa internacional a tener en cuenta como criterio interpretativo de los derechos fundamentales, ex art. 10.2 CE, resuelve la sombra de dudas que pudieran existir sobre el tema. Así el Convenio 154 de la OIT de 19 de junio de 1981, sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por España el 26 de julio

dirsi che la posizione più aderente al dato reali è quella che ravvisa nel contratto collettivo la funzione economico-sociale di composizione dei conflitti di interessi tra gruppi professionali”.

⁸⁶ “La regulación de las condiciones de trabajo comprende, en efecto, todas las amplísimas referentes a tiempo, lugar y modo de prestarlo y de remunerarlo”, *vid.* ALONSO OLEA, M., “Art. 37.1 Negociación colectiva”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Políticas* (Tomo III), Dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1983, p. 601. Idea igualmente reflejada en la edición posterior de la obra *vid.* “Art. 37.1 Negociación Colectiva”, en VV. AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978* (Tomo III), 2ª ed., Dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1996, p. 675.

⁸⁷ “... el contenido y los límites de los derechos fundamentales deben determinarse partiendo de la totalidad del sistema constitucional de los valores al que hace, en su esencia, referencia todo derecho fundamental”, *Vid.* HÄBERLE, P., *La libertad fundamental...*, *Op. Cit.*, p. 96.

⁸⁸ “A la hora de interpretar el significado de los derechos, es decir, al legislar sobre los derechos, va a tener como límite la cláusula del contenido esencial. Esta opera pues como límite de la actuación interpretativa. [...] En todo caso, la especificación de este criterio en la interpretación de los derechos, se enmarca dentro del predominio de la visión sistemática”. *Vid.* PECES-BARBA MARTÍNEZ, G., *Curso de Derechos Fundamentales...*, *Op. Cit.* p. 586.

⁸⁹ Así lo estima la doctrina mayoritaria; *vid.* ALONSO OLEA, M., “Artículo 37.1. Negociación colectiva”, en VV. AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, 2ª ed., (tomo III), Madrid, EDERSA, 1996, pp. 674-676.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Derecho Sindical Español*, 5ª ed., Madrid, Tecnos, 1994, p. 372.

SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, 9ª ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2003, p. 304.

BORRAJO considera que los convenios colectivos “en general, y siempre con la salvedad del respeto a las Leyes, pueden regular las distintas materias que afecten a las organizaciones asociativas con el empresario y las asociaciones empresariales. Hay, pues, un principio de gran libertad de contratación en cuanto a materias a regular”. (*Vid.* BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo*, *Op. Cit.*, p. 335).

También el TC se pronuncia en este sentido, y cómo máximo intérprete del texto constitucional se ha de tener presente su opinión: “la Constitución ha reconocido a los representantes de los trabajadores y empresarios un poder de regulación y ordenación de las relaciones laborales en su conjunto”. SSTC 217/1991, de 14 de noviembre, f.º 6º (BOE de 17 de dic.) y 58/1985, de 30 de abril, f.º 3º (BOE de 5 de junio).

de 1985⁹⁰, en su art. 2 establece, que objeto de negociación a través de convenio colectivo no sólo serán las condiciones de trabajo y empleo, sino también la regulación de “*las relaciones entre empleadores y trabajadores*”. Es decir, la Constitución y las normas internacionales ratificadas por España sobre la materia consagran el principio de libertad de contratación.

Consecuentemente, dada la amplitud del ámbito objetivo del derecho de negociación colectiva, es evidente que a través del convenio colectivo se pueden establecer procedimientos de solución de controversias laborales. Por ello para la resolución de aquellos conflictos que no queden resueltos en el propio convenio o que surjan en el mismo ámbito con posterioridad, se utilizarán tales procedimientos, de modo que la creación de procedimientos de solución de conflictos a través del convenio colectivo y su resolución a través de la Autonomía Colectiva es una manifestación más del derecho a la negociación colectiva⁹¹.

En suma, el reconocimiento de la autonomía colectiva en los términos precedentes, permite afirmar que el art. 37.2 CE al regular el derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo reconoce la competencia de tales sujetos para resolver conflictos colectivos de intereses, es decir, para establecer sus propios sistemas de solución de conflictos de intereses, y resolverlos a través de procedimientos con base autónoma. Una conclusión en otro sentido rompería el principio de coherencia propio del Ordenamiento Jurídico⁹². Ahora bien, la argumentación precedente permite alcanzar una conclusión más, y es que el contenido del art. 37.2 CE ya está contemplado por el número uno del citado precepto, de ahí que durante su redacción varios Grupos parlamentarios propusieran enmiendas de supresión por innecesario⁹³.

En esta línea conviene igualmente indicar, que la interpretación promocional del derecho de libertad sindical, realizada por el Tribunal Constitucional, ha

⁹⁰ BOE de 9 de noviembre.

⁹¹ *Vid.* STC 217/1991, f.º j.º 6.º.

En este sentido también véase RIOS SALMERÓN, B., “Soluciones pactadas de conflictos de trabajo”, *RMTAS*, núm. 3, 1997, p. 297.

⁹² *Vid.* BOBBIO, N., *Teoría General del Derecho*, *Op. Cit.*, p. 196 y ss.

⁹³ *Vid. Supra.*

permitido incluir como parte del contenido esencial del citado derecho, la negociación colectiva, el ejercicio del derecho de huelga o el planteamiento de conflictos colectivos, y ello en virtud de la interpretación en conexión con los arts. 7 28.2 y 37 de la Constitución. Es cierto que ello no estaba en la mente del constituyente⁹⁴, pero sí se trata de una doctrina deducible de la Constitución, en tanto en cuanto los derechos colectivos laborales constitucionalizados no pueden interpretarse de un modo aislado, hacerlo implicaría un recorte de su contenido. Además se ha de tener muy presente la estrecha conexión entre el art. 28.1 y el 7 de la Constitución, pues si el art. 7 CE determina la función de los sindicatos, tal precepto es pieza imprescindible en el análisis del fenómeno sindical.

Fueron las Sentencias 70/1982, de 29 de noviembre⁹⁵, y 37/1983, de 11 de mayo⁹⁶, las pioneras de esta doctrina. En las mismas el Tribunal Constitucional manifiesta que: “*El derecho constitucional de libertad sindical comprende no sólo el derecho de los individuos a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, sino asimismo el derecho a que los sindicatos fundados [...] participen en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores*”⁹⁷, funciones que les reconoce el art. 7 CE. Es decir, la actividad del sindicato es un elemento que integra el contenido

⁹⁴ En este sentido VIDA SORIA, J., y GALLEGU MORALES, A. J., “Derechos sindicales y de huelga”, en VV.AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978* (Tomo III), *Op. Cit.*, p. 287. Los autores consideran que el elenco “quizá innecesario, de manifestaciones de la libertad sindical que realiza el art. 28.1 es parcial, de forma que la efectiva dimensión de la libertad sindical tiene otras manifestaciones, tal «insuficiencia» ha servido al TC para sentar una doctrina «ampliatoria» de la libertad sindical [...]. El mentado carácter ampliatorio viene en la doctrina constitucional asentado por la interpretación que realiza de la libertad de acción sindical...” (p. 300).

El Prof. OJEDA AVILÉS, en su obra “Delimitación contenido y restricciones de la libertad sindical (artículos 1º, 2º y 3º LOLS)” en VV.AA., *Comentarios a la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, coord. M. RODRÍGUEZ PIÑERO, Madrid, Tecnos, 1986, pp. 31 y 32, manifiesta su desacuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional: desde su punto de vista tal doctrina desvaría al considerar “que lo verdaderamente imprescindible para el logro de los susodichos intereses se encuentre en todo cuanto actualmente integra la libertad sindical [...] La negociación de convenios colectivos, la formalización de procedimientos de conflicto igualmente colectivo, el derecho de huelga, forman un bloque normativo de legislación promocional inexistente en algunos países de nuestro entorno donde sin embargo, la libertad sindical se considera robusta y no menos protegida; podríamos volver a la libertad de huelga, a los pactos colectivos de eficacia limitada, a la supresión del procedimiento de conflicto colectivo, y sin embargo mantenerse incólume el contenido esencial de la libre sindicación [...] Los derechos de acción específicamente laborales pueden desaparecer para los sindicatos sin merma para la libertad que comentamos...”.

⁹⁵ BOE de 29 de noviembre.

⁹⁶ BOE de 20 de mayo.

⁹⁷ *Vid.* STC 70/1982, f.j. 3º.

esencial de la libertad sindical, del art. 28.1 de la Constitución. “*La libertad sindical implica la libertad para el ejercicio de la acción sindical, comprendiendo en ella todos los medios lícitos*” conformes a nuestro Ordenamiento Jurídico, entre los que se incluye la negociación colectiva, la huelga “*debiendo extenderse también a la incoación de conflictos colectivos*”⁹⁸. Es decir, el ámbito de ejercicio de la libertad sindical, integrante de su contenido esencial, viene determinado por la interconexión del propio 28.1 CE con el 28.2 y con el art. 37 números uno y dos CE.

Esta doctrina que no sólo está totalmente consolidada -lo cuál se pone de manifiesto con el elevadísimo número de sentencias existente⁹⁹-, sino que también fue reflejada por la propia Ley Orgánica de Libertad Sindical (art. 2.2 d), permite afirmar que el planteamiento de conflictos colectivos, y la participación del sindicato en la solución de tales conflictos, bien con la intervención directa en el propio procedimiento o en el diseño del mismo, es contenido del derecho de libertad sindical.

No obstante, la delimitación del ámbito objetivo del art. 37.2, requiere precisar si el establecimiento de sistemas de solución de conflictos sobre derechos a través de la autonomía colectiva también forma parte de su contenido. Parece que el constituyente no pretendió incluirlos, al menos así se deduce de la lectura de los trabajos parlamentarios. No obstante –como ya se ha visto- la intencionalidad del constituyente no es suficiente como criterio interpretativo, ante lo cual la labor hermenéutica se ha de dirigir en ese sentido, para averiguar si la solución de tal modalidad de conflictos es constitucionalmente viable o incluso si también forma parte del contenido del derecho a la adopción de medidas de conflicto.

⁹⁸ Vid. STC 37/1983, f.j. 2º.

⁹⁹ Vid. Entre otras muchas: STC 118/1983, de 13 de diciembre (BOE de 11-1-1984); STC 73/1984, de 27 de junio (BOE de 11 de julio); 4/1983, de 28 de enero (BOE de 17 de enero); 45/1984, de 27 de marzo (BOE de 25 de abril); STC 30/1992, de 18 de marzo (BOE de 10 de abril); STC 134/1994, de 9 de mayo (BOE 13 de junio); 94/1995, de 19 de junio (BOE de 24 de julio); STC 11/1998, de 13 de enero (BOE de 12 de febrero); STC 77/1998, de 31 de marzo (BOE de 6 de mayo); STC 9/1988, de 25 de enero (BOE de 5 de febrero); STC 105/1992, de 1 de julio (BOE de 24 de julio); STC 145/1999, de 22 de julio (BOE de 26 de agosto); STC 107/2000, de 5 de mayo (BOE de 7 de junio); 132/2000, de 16 de mayo (BOE de 20 de junio); STC 225/2001, de 26 de noviembre (BOE de 27 de diciembre).

2.2.2 La solución autónoma de conflictos colectivos sobre derechos: ¿Contenido del derecho a la adopción de medidas de conflicto?

El art. 24 del Texto Constitucional garantiza la protección jurisdiccional de todas las situaciones juridificadas¹⁰⁰. Es decir, en virtud de la tutela judicial efectiva, todo sujeto ante la presunta lesión de cualquier derecho de cuya titularidad goza, tiene siempre la posibilidad de emprender una acción jurisdiccional que declare la existencia o no de la lesión y en su caso la reparación oportuna, dirigiéndose para ello a un órgano judicial estatal, dado el monopolio del Estado respecto a la función jurisdiccional en virtud del art. 117.3 CE.

En consecuencia, la utilización de un sistema autónomo de solución de conflictos en ningún caso puede impedir el ejercicio de la tutela judicial, de modo que este derecho habrá de ser referencia constante en el diseño y puesta en práctica de aquél.

El punto de partida para determinar la viabilidad constitucional de la solución autónoma de conflictos sobre derechos, será dilucidar si el convenio colectivo es un instrumento normativo hábil para regular un derecho fundamental, ya que en definitiva, el diseño a través de la autonomía colectiva de procedimientos de solución de conflictos de tal naturaleza, implica que el sindicato o cualquier otro sujeto con capacidad normativa creadora dispongan del ejercicio de ese derecho fundamental, o cuando menos lo condicionen.

A) El convenio colectivo y la regulación de los derechos fundamentales

Como más arriba se ha puesto de manifiesto, el art. 37.1 CE ha reconocido¹⁰¹ a los trabajadores y empresarios autonomía normativa¹⁰², aquéllos a través de

¹⁰⁰ En palabras de DÍEZ-PICAZO “todas aquellas situaciones o relaciones contempladas por el ordenamiento de las que deriven poderes jurídicos para unos sujetos y correlativos deberes jurídicos para otros”, *vid.* DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I., “Artículo 24. Garantías Procesales”, en VV. AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978* (Tomo III), Dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1996, p. 30.

¹⁰¹ “... (Norma de aplicación directa e inmediata) garantiza un poder de normación profesional que sólo corresponde al Estado garantizar, pero que no le confiere poder para cuestionar su propia existencia jurídica como tal”, *vid.* VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE, C., *Manual...*, *Op. Cit.*, p. 56.

¹⁰² *Vid.* GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y Autonomía Colectiva...*, *Op. Cit.*, p. 119.

estructuras más o menos institucionalizadas¹⁰³, tendrán capacidad para regular sus condiciones de trabajo, a través de convenio colectivo, instrumento al que se le ha reconocido carácter de norma jurídica¹⁰⁴.

El convenio colectivo integra por tanto el sistema de fuentes del Ordenamiento, y consecuencia de ello será que trabajadores y empresarios se verán vinculados por el contenido del convenio sin necesidad de ratificación alguna, adhesión o incorporación al contrato individual de trabajo¹⁰⁵. Se trata de una verdadera norma y como tal va a tener las mismas propiedades¹⁰⁶.

Ahora bien, el convenio como toda norma, tendrá un rango jerárquico concreto que en gran medida condicionará su contenido. De todos es conocido que el convenio ocupa, en la jerarquía de fuentes, un lugar inferior al reglamento, existiendo por tanto una clara subordinación del convenio respecto de la ley y al resto de normas de rango superior¹⁰⁷. El art. 85 del ET dedicado al contenido del convenio, enuncia dicho principio, al indicar el *respeto a las leyes* que deberán mantener los interlocutores sociales durante el proceso de redacción; también hace referencia a ello el art. 90. 5 del ET¹⁰⁸.

Pero las relaciones entre ley y convenio colectivo, no pueden explicarse únicamente atendiendo al principio de jerarquía. Entre ambos existen relaciones funcionales: de complementariedad, de complementariedad, de supletoriedad y de exclusión¹⁰⁹; que junto con la naturaleza de la ley que entra en relación (Derecho

¹⁰³ En este sentido MONEREO PÉREZ, J.L., “El derecho a la negociación colectiva”, en VV. AA., *Comentario a la Constitución socio-económica de España, Op. Cit.*, p. 627.

¹⁰⁴ Sobre el carácter de fuente de la negociación colectiva véase Capítulo IV de la segunda parte y la bibliografía allí citada.

¹⁰⁵ Vid. ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ªed., Madrid, Civitas, 1994, p. 360.

¹⁰⁶ Así por ejemplo, para la aplicación de los convenios colectivos en un proceso judicial rige el principio *iura novit curia*.

¹⁰⁷ La negociación colectiva deberá respetar siempre los derechos fundamentales reconocidos en al Constitución así como el principio de igualdad y todas aquellas normas integrantes del Orden público estatal.

La STC 92/1994, de 21 de marzo (BOE de 26 de abril), nos recuerda que: “*la fuerza vinculante de lo pactado y la autonomía colectiva no excluyen la subordinación de los convenios colectivos a lo establecido en las normas de superior rango jerárquico*” (f.j. 2º).

¹⁰⁸ “[...] *conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros*[...]”.

¹⁰⁹ Vid. *Infra*.

necesario absoluto o relativo, y Derecho dispositivo¹¹⁰), se han de tener presentes para el conocimiento de las posibilidades de regulación de la norma colectiva, pues éstas permiten afirmar que la subordinación del convenio a la ley no es plena¹¹¹, existe un claro espacio reservado a la autonomía colectiva, ya que de lo contrario se provocaría la anulación del art. 37.1 CE.

Las descritas en los párrafos anteriores son las limitaciones que van a encontrar los interlocutores sociales para la elaboración del convenio. Sin embargo no se establece ninguna desde el punto de vista material, no lo hace la Constitución como ya se ha indicado, ni tampoco la normativa legal de desarrollo; el art. 85 dedicado al contenido de los convenios, se limita a realizar, en su número primero un listado ejemplificativo¹¹² de las posibles materias que pueden ser reguladas por la norma convencional, consagrando junto con el art. 82.2 ET el principio de libertad de contratación¹¹³. Pero ¿esa libertad supone que el convenio colectivo puede incidir sobre los derechos fundamentales regulando determinados aspectos?

Responder a la cuestión anterior implica aproximarse al sistema de fuentes de los derechos fundamentales¹¹⁴. El art. 53.1 CE establece que ha de ser la ley la que

¹¹⁰ Sobre la naturaleza de las normas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores *vid. in extenso*: VV. AA., *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, dir. por T. SALA FRANCO, Madrid, MTAS, 2001.

¹¹¹ En este sentido PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Derecho sindical...*, *Op. Cit.* p. 418.

¹¹² En este sentido GARCÍA BLASCO, J., “El contenido del convenio colectivo”, *REDT, Op. Cit.*, p. 1478.

¹¹³ “... el convenio colectivo, como fuente del ordenamiento jurídico-laboral, disfruta de un espacio o ámbito competencial general e indefinido, de la misma amplitud material que el poder legislativo en materia laboral”, *vid. CASAS BAAMONDE, M.E., “Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva”, La Ley, 1994-II, p. 20.*

En el mismo sentido *vid. GARCÍA BLASCO, J., “El contenido del convenio colectivo”, Op. Cit.*, p. 1484: “El contenido material del convenio colectivo [...] puede abarcar todas aquellas materias relativas a la relación laboral individual y colectiva de trabajadores y empresarios que no merezcan reproche legal”.

¹¹⁴ Se entiende por derechos fundamentales los recogidos en el Capítulo II del Título I CE, siguiendo en este sentido la tesis de Cruz Villalón, para quién existen dos dimensiones de los derechos fundamentales, un concepto restringido atendiendo a aquellos que han de ser desarrollados mediante Ley Orgánica y otro amplio que es el que predomina en nuestra Constitución, que tiene más fuerza y virtualidad, y por el que finalmente se opta, ya que las referencias a esa concepción estricta se limitan al art. 81.1 de nuestro texto constitucional. Si bien como el autor pone de manifiesto, se ha de señalar la importancia cuantitativa de la sección primera del capítulo II, así como también la superioridad de las garantías adicionales que rodean a los derechos allí recogidos, “no obstante, ni por su contenido

regule el régimen jurídico de los derechos reconocidos en el capítulo II del Título I, ley “*que en todo caso habrá de respetar su contenido esencial*”. Aunque la reserva de ley no es idéntica para todos los derechos. Conviene tener presente, que para los derechos de la sección 2ª del citado capítulo, entre los que se encuentra precisamente el derecho a la tutela judicial efectiva, habrá de ser la Ley Orgánica¹¹⁵ la que configure su régimen jurídico¹¹⁶.

El TC ha considerado que la intención del constituyente respecto a la función reguladora de la Ley Orgánica era que tuviese un papel excepcional¹¹⁷. Exigir para su aprobación una mayoría reforzada, supone “la alteración de los mecanismos normales de la democracia en la cual la mayoría simple del momento debe disponer

intrínseco, ni por su capacidad de concreción, ni por sus garantías constitucionales, cabe hablar de diferencias cualitativas entre los distintos derechos del capítulo II”. (Vid. CRUZ VILLALÓN, P., *La curiosidad del jurista persa, y otros estudios sobre la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1999, pp.25-26 y 250).

En este sentido también RIVERO LAMAS, J. “La garantía de los derechos y libertades constitucionales”, en VV. AA., *Comentarios a la Constitución socio-económica de España*”, Dir. por: J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE y M.N. MORENO VIDA, Granada, Comares, 2002, p. 1987. Y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., y MERCADER UGUINA, J. R., “Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral. Un estudio introductorio”, en VV. AA., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Dir. por A. SEMPERE NAVARRO, Madrid, MTAS, 2003, p. 255.

¹¹⁵ Y estatal según el art. 149.1.1ª CE.

¹¹⁶ “Los mejores argumentos a favor de esta interpretación [...], en la similitud de la terminología utilizada en el art. 81.1, coincidente en el epígrafe de la Sección Primera, y la incoherencia, por otro lado, que hubiera supuesto mantener la ley orgánica con carácter expansivo respecto a todo el Capítulo II, mientras el art. 53.1 afirmase que el ejercicio de los derechos y libertades del capítulo II se regulan por Ley”, Vid. PECES-BARBA MARTÍNEZ, G., *Curso de derechos fundamentales*, Madrid, BOE, 1999, p.497.

¹¹⁷ Vid. STC 5/1981, de 13 de febrero (BOE de 24-2-1981), en la que se quiere dejar claro que la Constitución ha implantado un concepto material de Ley Orgánica de modo que: “*La reserva de Ley orgánica no puede interpretarse de forma que cualquier materia ajena a dicha reserva, por el hecho de estar incluida en un Ley orgánica, haya de gozar definitivamente del efecto de congelación de rango*”. Y es que “*la concepción formal de la ley orgánica podría producir en el ordenamiento jurídico una petrificación abusiva en beneficio de quienes en un momento dado gozasen de la mayoría parlamentaria suficiente y en detrimento del carácter democrático del Estado*”.

Y añade, “*si es cierto que existen materias reservadas a Leyes orgánicas también lo es que las Leyes orgánicas están reservadas a estas materias y por lo tanto, sería disconforme con la Constitución la Ley orgánica que invadiera materias reservadas a la Ley ordinaria*” (f.j. 21).

Bastante explícita es la STC 26/1987, de 27 de febrero (BOE de 24-3-1987): “*El rango de Ley Orgánica o la atribución del mismo a determinados preceptos de una ley, [...], no debe llevarse más allá de los casos especialmente determinados en el art. 81.1 de la Constitución, porque, según reiterada doctrina de este Tribunal [...], constituyen una excepción al régimen democrático, que sólo puede admitirse en los casos expresamente previstos por el citado precepto constitucional* (f.j. 15º).

Véase también STC 76/1983 de 5 de agosto, BOE de 18-8-1983 (ff.jj. 2º y 5º).

de la potestad de decidir mediante ley sin más límite que la Constitución misma¹¹⁸. De modo que la generalización de las mayorías reforzadas para la aprobación de las leyes, anularía el juego de las minorías y provocaría interferencias en el cambio y la alternancia¹¹⁹, esencia de todo régimen democrático. Es por tanto obligado interpretar restrictivamente el ámbito material reservado a las Leyes Orgánicas¹²⁰.

Pero es más, incluso en la regulación de las materias a la misma reservadas debe actuar igualmente el principio de excepcionalidad¹²¹. Por tanto, no toda disposición que pudiera tener relación con un derecho fundamental debería regularse mediante Ley Orgánica¹²², porque desde ese punto de vista la viabilidad de la Ley Ordinaria se volatilizaría y dejaría de tener sentido la distinción realizada por el texto constitucional.

La utilización excepcional de la Ley Orgánica respecto a los derechos fundamentales tiene como punto de partida el sistema y los instrumentos de determinación del “*contenido esencial*”¹²³. La delimitación del significado de dicho

¹¹⁸ Vid. DE OTTO, I., *Derecho Constitucional. Sistema de fuentes*, Barcelona, Ariel, 1987, p. 115.

¹¹⁹ Ya que se petrificaría el Ordenamiento en beneficio de las actuales mayorías y en perjuicio de las que pudieran constituirse en el futuro (Vid. GARCÍA DE ENTERRÍA, E. y FERNÁNDEZ, T.R., *Curso de Derecho Administrativo, Op. Cit.* p. 124).

¹²⁰ En este sentido ABA CATOIRA, A., *La limitación de los derechos en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español*, Valencia, Tirant lo blanch, 1999, p. 54.

¹²¹ Vid. STC 127/1994, de 5 de mayo (BOE de 31 de mayo): “*Más no sólo las materias objeto de la reserva de Ley Orgánica sino también la expresión desarrollo que la Constitución emplea para delimitar en este extremo el objeto de las Leyes Orgánicas ha de recibir una interpretación restrictiva*” (f.j. 3º). En el mismo sentido STC 173/1998, de 23 de julio, BOE de 18 de agosto (f.j. 7º); STC 129/1999, de 1 de julio, BOE de 30 de julio (f.j. 2º).

¹²² El TC corrobora esta tesis restrictiva, así lo afirma en la STC 6/1982, de 22 de febrero (BOE de 22 de marzo): “*el artículo 81 de la Constitución Española se refiere al desarrollo «directo» de los derechos fundamentales, pues este artículo y las otras muchas alusiones de la Constitución al instrumento de la Ley orgánica en materias concretas, que, como se ha dicho, convierte a las Cortes en «constituyente permanente», no puede extremarse, con los importantes problemas de consenso interno que conlleva, al punto de convertir el ordenamiento jurídico entero en una mayoría Leyes orgánicas, ya que es difícil concebir una norma que no tenga conexión, al menos remota, con un derecho fundamental*” (f.j. 6º). Véase también en este sentido: STC 67/1985, de 24 de mayo (BOE de 27 de junio), f.j. 3; STC 17/1987, de 13 de febrero, BOE de 4 de febrero, (f.j. 1).

La doctrina también en esta línea, así: “no cabe atribuir a la ley orgánica todo lo que afecte al derecho, ni siquiera todo lo que se pueda considerar regulación de su ejercicio, sino algo menos”, vid. DEO OTTO, I., *Derecho Constitucional...*, *Op. Cit.*, p. 117.

¹²³ Desentrañar la realidad jurídica a la que se pretende aludir con ese término no es tarea fácil. Es una labor de interpretación constitucional muy complicada. (Vid. MEDINA GUERRERO, M., *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales*, Madrid, McGrawHill, 1996, pp. y 170-11).

concepto jurídico¹²⁴ es cometido de la Ley Orgánica, y es la principal manifestación de su utilización restrictiva en el ámbito de los derechos fundamentales.

Lo cierto es que la Constitución señala cuál es el contenido esencial de los derechos fundamentales¹²⁵, pero con frecuencia aquél aparece enunciado con términos abiertos y de un modo incompleto¹²⁶, siendo necesario concretarlo¹²⁷, tarea

Sobre el concepto de contenido esencial se prodigan dos teorías (aunque a su vez dentro de las mismas es posible detectar variantes), la “absoluta” que distingue en cada derecho dos partes: un núcleo, que sería el contenido esencial y una parte accesorio o no esencial; el contenido esencial sería el ámbito mínimo de libre autodeterminación del sujeto, siendo un espacio inmune al Estado, de modo que cualquier limitación que se realice sobre un derecho fundamental debe estar justificada, y aún así no podrá afectar a ese contenido mínimo al que se ha denominado esencial. Y La teoría relativa parte de que cualquier restricción de los derechos fundamentales exige una justificación con apoyo explícito o implícito en la norma constitucional, derivada aquella de la necesidad de protección de otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos; pues bien según esta teoría el contenido esencial es lo que queda después de la ponderación. (*Vid. in extenso* MARTÍNEZ-PUJALTE, A. L., *La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1997, pp. 19 y ss.).

Véase también GAVARA DE CARA, J.C., *Derechos fundamentales y desarrollo legislativo. La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales en la Ley Fundamental del Bonn*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1994.

Según STC 11/1981 de 8 de abril (BOE de 25 de abril): “*Constituyen el contenido esencial de un derecho subjetivo aquellas facultades o posibilidades de actuación necesarias para que el derecho sea reconocible como pertinente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro desnaturalizándose por decirlo así ...*”

... aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos.” (f.j. 8º).

Nuestro TC parece alinearse con la teoría “absoluta”.

¹²⁵ *Vid.* “Los derechos fundamentales se encuentran ya, ante todo, en la Constitución, y todo lo que sobre ellos se legisle, por uno u otro sujeto, se encuentra fuertemente condicionado, en su contenido, por la norma suprema”, *vid.* CRUZ VILLALÓN, P., *La curiosidad del jurista persa...*, *Op. Cit.*, p. 243 y 245.

También RIVERO LAMAS, J., “La garantía de los derechos...”, *Op. Cit.*, p. 2046.

¹²⁶ “... Tienen las normas constitucionales y justamente también las normas sobre derechos fundamentales, carácter general, sumario. Por lo regular se contenta la Constitución con al fijación de principios e ideales. En relativamente pocas ocasiones llega a regulaciones de detalle”, *vid.* HÄBERLE, P., *La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales*, Trad. esp. J. Brage Camazano, Madrid, Dykinson, 2003, pp. 172-173.

En la misma línea, entre otros, JIMÉNEZ CAMPO, J., “El Legislador de los Derechos Fundamentales”, en VV. AA., *Estudios de Derecho Político en Homenaje a Ignacio de Otto*, Oviedo, Universidad de Oviedo, 1993: “La norma constitucional, así, no siempre es perfecta (no siempre es, cabe decir, plena y concreta) y no es nunca, desde luego, norma que busque regular todos y cada uno de los ámbitos en que se desenvuelve la vida de los derechos fundamentales”, pp. 480, 492, *passim*.

¹²⁷ MEDINA GUERRERO, denomina esta tarea “la *concretización* del contenido de los derechos fundamentales”. (*Vid. La vinculación...*, *Op. Cit.*, pp. 25 y ss.).

ésta que recae sobre el Legislador, y que consistirá en hallar en el propio texto constitucional las facultades y posiciones jurídicas que definen el derecho¹²⁸. Es esa una labor declarativa y no creadora, para cuya realización será técnica obligada la interpretación sistemática¹²⁹ del conjunto de los preceptos constitucionales¹³⁰, teniendo como referente hermenéutico los Tratados Internacionales ratificados por España sobre derechos y libertades (en virtud del art. 10.2 CE)¹³¹.

No obstante, las funciones de la Ley Orgánica en este ámbito no consisten exclusivamente en la tarea descrita. El ejercicio de los derechos fundamentales se encuentra condicionado por la existencia de otros bienes que también aparecen protegidos constitucionalmente¹³², siendo al Legislador a quién compete la indicación de los límites¹³³ a aplicar sobre los derechos fundamentales para hacer

¹²⁸ En este sentido MUÑOZ ARNAU, J.A., *Los límites de los Derechos Fundamentales en el Derecho Constitucional Español*, Pamplona, Aranzadi, 1998, p. 109.

Se trata de detectar los denominados límites internos, que no son otros que los que fijan los contornos del derecho los que describen el contenido del mismo, *Vid.* ABA CATOIRA, A., *La limitación...*, *Op. Cit.*, pp. 128-129.

¹²⁹ De los criterios interpretativos recogidos en el art. 3.1 CC, el que destaca por encima de todos es el sistemático, así lo considera PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. *et. alt.*, *Curso de derechos...*, *Op. Cit.*, p. 584.

¹³⁰ “*La interpretación del alcance y contenido del derecho fundamental [...] ha de hacerse considerando la Constitución como un todo, en el que cada precepto encuentra su sentido pleno valorándolo en relación con los demás; es decir, de acuerdo con una interpretación sistemática*” STC 5/1983 de 4 de febrero, (BOE de 9 de marzo) (f.j. 5º).

¹³¹ Así lo considera la doctrina del TC desde su Sentencia 38/1981, de 23 de noviembre (BOE de 22 de diciembre): “*Si se observa lo que dice su artículo 10.2, los textos internacionales ratificados por España son instrumentos valiosos para configurar el sentido y alcance de los derechos que, [...], recoge la Constitución*” (f.j. 4º).

También en este sentido STC 36/1991, de 14 de febrero (BOE de 18 de marzo): El art. 10.2 “*No da rango constitucional a los derechos y libertades internacionalmente proclamados en cuanto no estén también consagrados por nuestra propia Constitución, pero obliga a interpretar los correspondientes preceptos de ésta de acuerdo con el contenido de dichos Tratados y Convenios*” (f.j. 5º).

¹³² Véase por todas, Sentencia 120/1990, de 27 de junio (BOE de 30 de julio) (f.j. 8º). En el mismo sentido que el Tribunal Constitucional Alemán, como pone de manifiesto GAVARA DE CARA, J. C., *Derechos fundamentales y desarrollo legislativo...*, *Op. Cit.*, p. 178.

¹³³ En este caso se trata de los *límites implícitos* o también denominados por la doctrina alemana *inmanentes*, *vid.* HÄBERLE, P., *La garantía del contenido esencial...*, *Op. Cit.*: “*Si se deducen los límites admisibles a los derechos fundamentales del efecto recíproco entre los mismos y los bienes jurídicos limitadores de tales derechos, y se determina el particular bien jurídico-constitucional en conflicto con los otros bienes jurídico-constitucionales, se necesita una fórmula que ponga de manifiesto la relación (normativamente inmanente) más estrecha imaginable de los bienes jurídico-constitucionales unos respecto de otros. El concepto de límites inmanentes de los derechos fundamentales es adecuado para ello*”, p. 52.

viable la realización de aquellos bienes¹³⁴. En este caso, en cambio, el Poder legislativo no realiza una función meramente declarativa, sino que deberá armonizar los derechos y bienes constitucionales entre sí¹³⁵, para lo cual ostenta un poder configurador, ya que no se ceñirá a descubrir límites, sino que dentro del marco constitucional y sobre los valores por el mismo ofrecidos¹³⁶ habrá de señalar cuál es la restricción que se aplicará sobre los derechos fundamentales.

En resumen las posibilidades de regulación Orgánica en materia de derechos fundamentales consistirá en señalar su contenido esencial y los límites que sobre los mismos constitucionalmente se pueden establecer¹³⁷, es decir el “*mínimo*

La doctrina sobre los límites de los derechos fundamentales es muy abundante, y por supuesto no es unívoca, se utiliza terminología distinta para expresar una misma idea, y en otros casos también la idea a la que se alude es diferente, nosotros evidentemente nos adscribimos a una de ellas, la que consideramos más acertada desde un punto de vista técnico-jurídico. De un modo muy esquemático, distinguimos, entre límites internos, que no son propiamente límites son los contornos del contenido del derecho fundamental, es decir su delimitación conceptual, éstos estarán recogidos en el texto constitucional, si bien en unos casos con claridad y en otros será necesario recurrir a la interpretación para detectarlos. En segundo lugar se ha de aludir a los límites implícitos (inmanentes), éstos son los necesarios para conseguir la protección de otros derechos y bienes constitucionales, estos límites a partir del texto Constitucional, serán establecidos por el Legislador. Por último se ha de aludir a los límites expresos que vienen a reducir el contenido del derecho con el objeto de satisfacer otros bienes constitucionales, igualmente, pero en este caso vienen recogidos en el texto constitucional explícitamente.

No es éste el lugar adecuado para dar cuenta de las múltiples y variadas opiniones sobre el tema, si bien, si se ha de indicar que el estudio de los límites de los derechos fundamentales puede realizarse desde múltiples perspectivas, así por ejemplo límites de hecho o de derecho, límites generales o específicos, límites expresados en la Constitución o fuera de la misma. Variedad que nunca debe conducir al lector a error, *vid. In extenso*, ABA CATOIRA, A., *La limitación...*, *Op. Cit.*, pp. 97 y ss. O desde una perspectiva distinta MUÑOZ ARNAU, J.A., *Los límites de los Derechos Fundamentales...*, *Op. Cit.*

¹³⁴ “[...] el desarrollo legislativo de un derecho proclamado en abstracto en la Constitución consiste precisamente en la determinación de su alcance y límites en relación con otros derechos y con su ejercicio por las demás personas [...]”. STC 160/1986, de 16 de diciembre (BOE de 31 de diciembre) (f.j.4º).

¹³⁵ *Vid.* HÄBERLE, P., *La garantía...*, *Op. Cit.*, p. 33. El autor alude a la ponderación de bienes como principio adecuado para determinar el contenido y límites de los derechos fundamentales, y para solucionar los conflictos que surgen entre los bienes jurídico-constitucionales que coexisten unos junto a otros.

¹³⁶ “*Corresponde, por ello, al legislador ordinario, que es el representante en cada momento histórico de la soberanía popular confeccionar una regulación de las condiciones de ejercicio del derecho, que serán más restrictivas o abiertas, de acuerdo con las directrices políticas que le impulsen...*” STC 11/1981, (f.j. 7º).

¹³⁷ *Vid.* STC 17/1987, de 13 de febrero, (f.j. 1) *cit.*

indispensable” para que los derechos puedan alcanzar operatividad¹³⁸. Precisamente a ello se refiere el art. 53.1 CE cuando establece el mandato de que sea la Ley la que regule el ejercicio de los derechos fundamentales, y alude al art. 81.1 con el término *desarrollo*¹³⁹ de los derechos fundamentales. Así que toda tarea reguladora que no pretenda alguno de esos dos objetivos no tiene porque realizarse a través de Ley Orgánica.

Es evidente que la reserva de ley formulada por el art. 53 CE no impide que normas de distinto rango puedan tener su incidencia sobre los derechos fundamentales¹⁴⁰. De modo que puede ser posible que un Decreto-ley o un reglamento contengan disposiciones que afecten a un derecho fundamental¹⁴¹, y es que no toda regulación que de alguna forma atañe a un derecho fundamental constituye forzosamente desarrollo del mismo¹⁴². El TC considera inevitable desde el punto de vista técnico, y por supuesto lícito siempre que no se afecte el contenido esencial, el hecho de que algunos derechos cuenten entre su régimen jurídico con una copiosa normativa infralegal¹⁴³, debido a una estructura mucho más compleja, como puede ocurrir precisamente con el derecho a la tutela judicial efectiva.

Atendiendo al razonamiento realizado en los párrafos precedentes, el convenio colectivo sería un instrumento perfectamente válido para regular

¹³⁸ Vid. GARCÍA DE ENTERRÍA, E. y FERNÁNDEZ, T.R., *Curso de Derecho Administrativo*, Op. Cit., p. 125.

¹³⁹ El desarrollo se ha de reducir a sólo los aspectos fundamentalísimos y no a todo el trayecto normativo (Vid. CHOFRE SIRVENT, J., *Significado y función de las leyes orgánicas*, Madrid, Tecnos, 1994, pp. 124 y ss).

¹⁴⁰ Vid. STC 67/1985, de 24 de mayo, cit. (f.j. 3º).

También entre otros PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. et. alt., *Curso de derechos fundamentales*, Madrid, Universidad Carlos III-Boletín Oficial del Estado, 1999, pp. 506 y 507.

¹⁴¹ Y ello se deduce de la STC 160/1987, de 27 de octubre (BOE de 12 de noviembre), cuando en el fundamento jurídico segundo, afirma respecto a la exigencia de la forma Orgánica para “*las leyes que los desarrollen de modo directo en cuanto a tales derechos [...], pero no cuando meramente les afecten o incidan en ellos*”.

También ABA CATOIRA, A., *La limitación de los derechos...*, Op. Cit., pp. 61-68.

¹⁴² STC 132/1989, de 18 de julio (BOE de 10 de agosto): “... *no es posible estimar que cualquier regulación que en alguna forma afecte al ejercicio de un derecho constituye forzosamente un «desarrollo» del mismo, y en consecuencia, ha de responder a los requisitos del art. 81 de la CE*”, (f.j. 16º).

¹⁴³ Vid. STC 83/1984, de 24 de julio (BOE de 24 de agosto) (ff.jj. 3º y 4º).

determinados aspectos de los derechos fundamentales y consecuentemente el derecho a la tutela judicial efectiva, algo que ya tuvo ocasión de poner de manifiesto el TC en la Sentencia 58/1985¹⁴⁴: “*del texto constitucional no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a la negociación colectiva la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales*”. Evidentemente, las palabras del TC se han de matizar, nunca podría tratarse del desarrollo del derecho en cuestión en los términos antes indicados, ya que como se ha visto es materia reservada a la Ley Orgánica. Pero el TC lo que quiere poner de manifiesto es que también el convenio colectivo (lo mismo que otras normas de rango inferior a la Ley) podría contener disposiciones que conciernan a derechos fundamentales, evidentemente con el absoluto respeto que se deduce tanto del principio de competencia como de jerarquía normativa.

En conclusión, el convenio colectivo como cualquier otra norma de rango inferior a la Ley, puede desplegar su eficacia sobre los derechos fundamentales, incluida la tutela judicial efectiva. Ahora bien, ¿qué grado de incidencia es el que puede desarrollar el convenio sobre el citado derecho fundamental? La respuesta a esta cuestión es imprescindible para conocer la viabilidad constitucional del establecimiento de sistemas de solución de conflictos sobre derechos a través de la negociación colectiva.

B) La tutela judicial efectiva versus derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo

a) La interpretación normativa con carácter vinculante: contenido esencial del derecho a la tutela judicial

Conviene en primer lugar realizar una aproximación al contenido del derecho a la tutela judicial regulado en el art. 24 del Texto Constitucional. A pesar de su contenido complejo¹⁴⁵ -lo cual dificulta cualquier exposición que sobre el mismo se

¹⁴⁴ *Cit.*

¹⁴⁵ En este sentido DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I., “Reflexiones sobre algunas facetas del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva”, *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 10, mayo-agosto, 2000, p. 14, que lo describe como “complejo y poliédrico derecho fundamental”.

haga-, puede definirse como el derecho de toda persona (física o jurídica), al libre acceso a los órganos jurisdiccionales para obtener de éstos la protección de derechos subjetivos o de intereses legítimos a través de una resolución fundada en Derecho. De lo cuál se deduce, que el contenido básico del derecho a la tutela judicial, cimiento de todos los demás aspectos del mismo, es el acceso a la jurisdicción. Es decir, en virtud del art. 24 CE no puede existir ningún interés legítimo o derecho subjetivo cuya protección no pueda residenciarse ante los Tribunales de Justicia. De modo que la norma que excluyera del acceso a los órganos judiciales a cualquier persona o cualquier situación jurídica sería claramente inconstitucional¹⁴⁶. Por supuesto no se puede hacer una interpretación simplista, considerando que basta con permitir el acceso a los Juzgados y Tribunales. Será necesario que los órganos judiciales emitan una resolución sobre el fondo de la cuestión que ha sido planteada¹⁴⁷, y que ésta esté fundada en Derecho¹⁴⁸.

Es obligado matizar que el derecho a una resolución de fondo no significa, en ningún caso, que haya de ser favorable¹⁴⁹, y por supuesto dicho derecho tampoco excluye la introducción, por parte del Legislador, de requisitos procesales de acceso a la misma. Ahora bien, como en numerosas ocasiones ha manifestado el Tribunal

También LORCA NAVARRETE, J.F., *Derechos fundamentales y jurisprudencia*, Madrid, Ediciones Piramide, 1995, p. 192; DE BARTOLOMÉ CENZANO, J.C., *Derechos fundamentales y libertades públicas*, Valencia, Tirant lo blanch, 2003, p. 221, entre otros.

¹⁴⁶ Vid. DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I. "Artículo 24. Garantías Procesales", en VV.AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, tomo III, Madrid, EDERSA, 1996, p. 37.

Así por ejemplo, el Tribunal Constitucional declaró derogados en virtud del art. 24.1 CE y la disposición derogatoria tercera, aquellos preceptos legales [art. 40 d) y f) de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa de 1956] que impedían el control por los Tribunales contencioso-administrativos de la legalidad de determinados actos administrativos (ATC 60/1980, de 22 de octubre y STC 39/1983, de 17 de mayo, f.j. 2º). También se ha considerado inconstitucional una norma legal que imponía a las partes de una relación jurídica, salvo pacto en contrario de éstas, recurrir al arbitraje y no a la jurisdicción (STC 174/1995, de 23 de noviembre sobre el artículo 38.2 de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres).

¹⁴⁷ Vid. Y BORRAJO INIESTA, I., DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I., FERNÁNDEZ FARRERES, G., *El Derecho a la tutela judicial y el recurso de amparo*, Madrid, Civitas, 1995, p. 31.

¹⁴⁸ En este sentido STC 123/1997, de 1 de julio (f.j. 3º); 8/1998, de 13 de febrero (f.j. 3º); 115/1999, de 14 de junio (f.j. 2º); 122/1999, de 28 de junio (f.j. 2º); 157/1999, de 14 de septiembre (f.j.2º); 167/1999, de 27 de septiembre (f.j.2º); 108/2000, de 5 de mayo (f.j.3º); STC 196/2005, de 18 de julio (f.j. 3º).

¹⁴⁹ Así lo ponen de manifiesto: STC 114/1990, de 21 de junio (f.j. 3º); STC 269/2005, de 24 de octubre (f.j. 2º), entre otras.

Constitucional¹⁵⁰, tales requisitos no podrán ser arbitrarios, absurdos o desproporcionados, sino que tendrán un carácter instrumental para una adecuada administración de la justicia, y preservación de otros derechos, bienes o intereses constitucionalmente protegidos¹⁵¹. Es más, la interpretación que se haga de tales requisitos procesales habrá de ser la más favorable para posibilitar que exista una resolución judicial sobre el fondo de la cuestión, existiendo en este aspecto la regla de la subsanabilidad¹⁵², con objeto de asegurar la efectividad del derecho a la tutela judicial¹⁵³.

Evidentemente el derecho a la tutela judicial efectiva también implica el derecho a que la resolución judicial se cumpla¹⁵⁴, es decir, la ejecución de los

¹⁵⁰ En este sentido, por todas, SSTC 22/1985, de 15 de febrero (f.j. 6º); 32/1991 de 14 de febrero (f.j. 4º); 48/1995, de 14 de febrero (f.j. 2º); 76/1996, de 30 de abril (f.j. 2º) y 230/2001, de 26 de noviembre (f.j. 3º).

¹⁵¹ *Vid.* SSTC 206/1987, de 21 de septiembre (f.j. 5º); 147/1989, de 21 de septiembre (f.j. 6º); 114/1992, de 14 de septiembre (f.j. 3º), entre otras.

¹⁵² “Es decir aunque hay que cumplir los presupuestos procesales que no pueden dejarse al arbitrio de las partes, no toda irregularidad meramente formal puede convertirse en un obstáculo insalvable para la prosecución del proceso, de forma que no es lo mismo un rigor formal justificado que un exceso de formalismo. Criterios orientadores para distinguir uno y otro, son el de estabilidad y fuerza intrínseca de los hechos y, especialmente, el de proporcionalidad, que impone un tratamiento distinto para los diversos grados de defectuosidad de los actos”, STC 123/1986, de 22 de octubre (f.j. 2º).

Sobre este tema la profesora SAEZ LARA se pronuncia en este sentido: “Este derecho impone al órgano judicial los correlativos deberes de control de oficio, de dar ocasión y facilitar la subsanación de todos los defectos subsanables y, en su caso, de dictar una decisión inadmisoria de la demanda motivada y proporcionada a la efectividad del derecho de acceso al proceso”, *vid. La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, Madrid, Civitas, 2004, p.41.

¹⁵³ SSTC 1/1989, de 16 de enero (f.j. 3º); 201/1992, de 19 de noviembre, (f.j. 2º); 220/1993, de 30 de junio (f.j. 4º); 322/1993, de 8 de noviembre (f.j. 3º); 191/1997, de 10 de noviembre, (f.j. único); 215/1997, de 27 de noviembre (f.j. único); 89/1999, de 26 de mayo (ff.jj. 3 y 4); y 133/2000, de 16 de mayo (f.j. 3º), entre otras muchas.

¹⁵⁴ En este sentido STC 32/1982, de 7 de junio: “*El derecho a la tutela efectiva que dicho artículo consagra no agota su contenido en la exigencia de que el interesado tenga acceso a los Tribunales de justicia, pueda ante ellos manifestar y defender su pretensión jurídica en igualdad con las otras partes y goce de la libertad de aportar todas aquellas pruebas que procesalmente fueran oportunas y admisibles, ni se limita a garantizar la obtención de una resolución de fondo fundada en derecho, sea o no favorable a la pretensión formulada, si concurrente todos los requisitos procesales para ello. Exige también que el fallo judicial se cumpla y que el recurrente sea respuesto en su derecho compensado, si hubiere lugar a ello, por el daño sufrido; lo contrario sería convertir las decisiones judiciales y el reconocimiento de los derechos que ellas comportan en favor de alguna de las partes, en meras declaraciones de intenciones*” (f.j. 2º)

pronunciamientos judiciales¹⁵⁵ y el derecho a la invariabilidad e intangibilidad de las resoluciones judiciales¹⁵⁶.

No obstante el contenido del derecho a la tutela judicial, los sujetos negociadores de un convenio colectivo, o de cualquiera de los instrumentos convencionales manifestación del art. 37.1 CE, pueden pactar que determinado tipo de controversias jurídicas en las que en un futuro se vean implicados serán sometidas a procedimientos de solución autónomos como la conciliación, mediación o arbitraje. Dicha conducta implica desistir del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva¹⁵⁷, derecho del que son titulares en virtud del art. 24 CE¹⁵⁸-como ya se ha indicado- y el art. 7.3 LOPJ que desarrolla al primero en tal aspecto, ya que consagra la protección de los intereses colectivos por parte de los Juzgados y Tribunales. Es por ello que este comportamiento no merece reproche alguno desde el punto de vista técnico-jurídico¹⁵⁹ y mucho menos político.

¹⁵⁵ Lo que incluye igualmente la denominada tutela cautelar, es decir “el derecho a que la ley prevea y los órganos judiciales adopten medidas cautelares tendentes al aseguramiento de la eficacia eventual sentencia estimatoria de la pretensión formulada que se pueda dictar en el proceso principal”, *vid.* DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I., “Artículo 24. Garantías procesales”, *Op. Cit.*, p. 47.

También la jurisprudencia del Tribunal Constitucional pone de manifiesto esta idea: STC 14/1992, de 10 de febrero (f.j. 7º); STC 238/1992, de 17 de diciembre (f.j. 3º); STC 218/1994, de 18 de julio (f.j. 3º).

¹⁵⁶ En el art. 24 de la Constitución se reconocen además toda una serie de garantías procesales con el rango de derechos fundamentales como el derecho a no padecer indefensión, el derecho al juez predeterminado por la ley, el derecho a un proceso público, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes y otra serie de derechos que son propios de la jurisdicción penal y en algunos caso y con matices de la administrativa sancionadora como: el derecho a ser informado de la acusación, el derecho a la presunción de inocencia, el derecho a no declarar contra sí mismo... Sin embargo, esta es una dimensión del precepto que no tiene relevancia para el análisis que se pretende, por ello no ha sido tratada.

¹⁵⁷ La STC 174/1995, de 23 de noviembre (BOE de 28 de diciembre), pone de manifiesto esta idea refiriéndose al procedimiento arbitral: “*Es, por tanto, el arbitraje un medio para la solución de conflictos basado en la autonomía de la voluntad de las partes [...] y supone una renuncia a la jurisdicción estatal por la de árbitro o árbitros*”, (f.j. 3º). No obstante, la situación no cambia cuando el procedimiento que se utiliza es de conciliación o mediación, ya que si se alcanza acuerdo es imposible acudir a la vía judicial para plantear nuevamente el mismo conflicto.

¹⁵⁸ Además la doctrina del TC estimó que de la interpretación de los artículos 7 y 28 CE era perfectamente deducible la capacidad genérica de un sindicato para actuar en juicio.

¹⁵⁹ “*la irrenunciabilidad de [los derechos fundamentales] no impide tampoco la voluntaria y transitoria renuncia al ejercicio de las acciones en pos de unos beneficios graciabiles cuyo eventual logro es para el interesado más ventajoso que el que pudiera resultar de aquel ejercicio*”, STC 6/1990, de 26 de abril (f.j. 7º).

Sin embargo, cuestión totalmente distinta a la anterior es que la conciliación, la mediación o el arbitraje desplieguen efectos vinculantes para los sujetos individualmente considerados que integran el ente colectivo personificado por los negociadores, igual que si de un convenio se tratase. En virtud de la autonomía normativa reconocida a los grupos sociales, no cabe la menor duda que los trabajadores y empresarios se verán vinculados por las decisiones tomadas por los sindicatos y asociaciones empresariales¹⁶⁰ que tengan la condición de más representativos siempre que se reúnan las mayorías fijadas por el ET (art. 88), o bien siempre que se encuentren afiliados a los mismos, aunque no se reúnan tales requisitos.

No obstante, se ha de tener presente que el establecimiento de procedimientos aunque sean autónomos para la solución de conflictos jurídicos a través de convenio o acuerdo colectivo, implica reconocer a los sujetos colectivos capacidad para interpretar normas con carácter vinculante. Es necesario dilucidar si el contenido del art. 37.1 CE comprende tal actividad.

Es cierto que el derecho a la negociación colectiva permite a los representantes de los trabajadores y empresarios la posibilidad de darse a sí mismos normas que regulen sus relaciones, pero no de interpretar las mismas con carácter vinculante, puesto que para ello ya están los tribunales de justicia; son los órganos judiciales a los que la Constitución en el art. 117.3 y en atención al principio de separación de poderes vigente en todo Estado de Derecho asigna con carácter exclusivo la función de aplicar e interpretar las normas¹⁶¹. Con ello no se quiere decir que los sujetos negociadores de un convenio no tengan facultad para interpretarlo, por supuesto que sí, además como se defiende en el presente trabajo¹⁶² en determinadas ocasiones puede ser muy oportuno, pero ello siempre y cuando no se le

¹⁶⁰ “No puede negarse en modo alguno la capacidad de incidencia del convenio en el terreno de los derechos o intereses individuales”, y en la naturaleza de éste “está el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen” (*vid.* STC 58/1985, de 30 de abril, f.j. 6º)

¹⁶¹ Lo que ha sido puesto de manifiesto por el Tribunal Constitucional, véase STC 55/1995, de 6 de marzo (f.j. 2º).

Y en numerosas ocasiones por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, véase: STS de 20-3-1997, f.j. 2º (ar. 2604); STS 3-2-2000, f.j. 3º (ar. 1603); STS 27-4-2001, f.j. 3 (ar. 5125); 17-7-2001, f.j. 6º (ar. 577).

¹⁶² Véase Capítulo V de la parte tercera.

reconozca eficacia general y carácter vinculante, pues de lo contrario se estaría afectando al derecho a la tutela judicial efectiva.

b) Las especialidades de la titularidad del derecho a la tutela judicial efectiva en el Ordenamiento Jurídico-Laboral

El derecho a la tutela judicial es un derecho fundamental, de cuya titularidad también disfrutan los sujetos colectivos, de modo que los sindicatos o asociaciones empresariales podrán iniciar un proceso judicial en defensa de un interés propio¹⁶³. Pero en el ámbito laboral existe la peculiaridad de que sobre un mismo tema de litigio pueden iniciarse acciones judiciales individuales y colectivas. Lo cual implica que de modo simultáneo sindicatos y trabajadores singulares son titulares del derecho a la tutela judicial¹⁶⁴. Atendiendo a la anterior afirmación, los sujetos colectivos podrán desistir del ejercicio del derecho a la tutela judicial para en un momento determinado someterse a cualquier procedimiento extrajudicial de carácter autónomo, pero ello ¿implicaría el desistimiento afectando a todos y cada uno de los trabajadores singulares por los mismos representados y en ellos integrados? La respuesta no puede ser afirmativa, el proceso de conflicto colectivo solamente puede iniciarse por sujetos específicos, de modo que su negativa a tal acción judicial podría provocar un obstáculo insalvable de acceso a la jurisdicción para aquellos que se han visto inmersos en un conflicto colectivo y sus efectos pueden individualizarse¹⁶⁵. En definitiva, el derecho a la tutela judicial es un derecho subjetivo de carácter personal e indisponible cuyo ejercicio sólo puede realizarlo cada titular.

¹⁶³ “La primera nota del derecho a la tutela consiste en la libre facultad que tiene el demandante para incoar el proceso y someter al demandado a los efectos del mismo”, STC 174/1995, de 23 de noviembre, BOE de 28 de diciembre (f.j. 3º).

¹⁶⁴ Es cierto que la sentencia que resuelve un conflicto colectivo tiene eficacia general, de modo que todos los trabajadores singulares se ven afectados por la acción judicial ejercitada por un sindicato, órganos de representación unitaria o sindical de la empresa o asociación empresarial. Sin embargo ello no impide que los afectados puedan presentar demanda individual, con el mismo objeto de litigio. Aunque evidentemente si los conflictos individuales y colectivos son simultáneos, el conflicto colectivo habrá de resolverse primero, no entrando a conocer el juez sobre el individual hasta que la sentencia colectiva adquiera firmeza, si bien ello no cercena el acceso a los Tribunales de los trabajadores o empresarios individualmente considerados. Sobre el tema *vid. in extenso* GRANADOS ROMERA, M.I., *La sentencia colectiva*, *Op. Cit.*, p.40 y ss.

¹⁶⁵ *Vid.* BEJARANO HERNÁNDEZ, A., “Excepciones procesales y subsanación de defectos”, *La Ley*, 1995-I, p. 446.

Además en este caso no se discierne un contenido colectivo y otro individual de la tutela judicial efectiva como puede ocurrir por ejemplo con el derecho de huelga, contenido colectivo del que sí pueden disponer los sindicatos, sino que se trata de derechos con contenidos coincidentes para sujetos de distinta naturaleza. Y no existen fundamentos jurídicos que permitan otorgar preferencia al ejercicio de unos respecto de otros, es decir el ejercicio de los titulares singulares no puede ser impedido por la renuncia de los sujetos colectivos.

De modo que la conclusión que se obtiene es que el establecimiento de sistemas autónomos de solución de conflictos a través del convenio colectivo no es manifestación del ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

Sin embargo, la anterior afirmación automáticamente vuelve a plantear otra discrepancia conceptual, al menos inicialmente, pues el hecho de negar la posibilidad de que por convenio o acuerdo pueda establecerse un arbitraje o un procedimiento de conciliación/mediación vinculantes para los trabajadores singulares, tendría un efecto debilitador del principio de autonomía colectiva¹⁶⁶.

Es, por ello, el momento oportuno de proceder al análisis de si el establecimiento de procedimientos autónomos de solución de conflictos a través de la negociación colectiva es contenido específico de derecho a la adopción de medidas de conflicto, visto que del derecho a la negociación colectiva no lo es.

c) El derecho a la tutela judicial efectiva: límite implícito del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo

La disquisición puede plantearse inicialmente como la colisión entre dos derechos fundamentales¹⁶⁷: el derecho a la tutela judicial efectiva por un lado, y el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo por otro. Ambos tienen una relevancia extrema para nuestro sistema jurídico, a tenor de la forma de Estado

¹⁶⁶ Vid. VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., *et. alt.*, “Derecho Sindical y conflictos de trabajo” en VV.AA., *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el año 2000: puntos críticos. XXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Coord. por J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, CARL, Sevilla, 2003, p. 82, 83-84.

¹⁶⁷ En este sentido GAVARA DE CARA, J.C., *Derechos fundamentales...*, *Op. Cit.*, p. 288.

plasmada en la Constitución de 1978, por tanto cualquier restricción que sobre los mismos se realice tendrá que llevarse a cabo sobre la base del texto constitucional y con un escrupuloso respeto al mismo.

Ciertamente el contenido del art. 37.2 CE implica que trabajadores y empresarios pueden establecer sus propios sistemas de solución de conflictos¹⁶⁸, si bien la cuestión esencial consiste en dilucidar si también pueden considerarse incluidos los conflictos sobre derechos.

El derecho a la adopción de medida de conflicto como cualquier derecho público subjetivo reconocido en la Constitución va a tener límites¹⁶⁹ que señalarán su campo de actuación, sus posibilidades de ejercicio. Los límites de los derechos fundamentales pueden manifestarse de un modo muy distinto. Así es posible que

¹⁶⁸ *Vid. Supra.*

¹⁶⁹ Sobre los límites de los derechos constitucionales no existe acuerdo entre la doctrina científica, pues determinados autores consideran que existen derechos ilimitados, si bien esta es la postura minoritaria.

Así por ejemplo no estaría limitado: el derecho a no ser obligado a declarar sobre la ideología, religión o creencias propias (art. 16.2); el derecho a no ser obligado a declarar (art. 17.3); o el derecho del procesado a no declarar contra sí mismo a no confesarse culpable y a la presunción de inocencia (art. 24.2); el derecho a no ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa (art. 25.1). *Vid. MUÑOZ ARNAU, J.A., Los Límites de los Derechos Fundamentales en el Derecho..., Op. Cit., p. 118.* La existencia de derechos ilimitados también es defendida por TORRES DEL MORAL, A., *Principios de Derecho Constitucional*, pp. 363-364.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., en “Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales...”, *Op. Cit.*, p. 256, consideran que salvo el derecho a la vida e integridad física, “no existen obligaciones inderrotables o absolutas”, para ellos ésta es la excepción de una regla genérica.

Por su parte la jurisprudencia del Tribunal Constitucional considera que: “*Ningún derecho constitucional es ilimitado*”, *vid. SSTC 11/1981, de 8 de abril, cit., (f.j. 7º); 159/1986, de 16 de diciembre (f.j. 6º); 196/1987, de 11 de diciembre (f.j. 7º); 66/1991, de 22 de marzo (f.j. 2º); 66/1995, de 8 de mayo, (f.j. 3º); 126/1995, de 25 de julio, f.j. 2º; 170/1996, de 29 de octubre, (f.j. 4º) y 128/1997, (f.j. 3º).*

En este sentido también MARTÍNEZ-PUJALTE, A.L., *La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales, Op. Cit.*, p.49.

ABA CATOIRA, A., es contundente, y en el mismo sentido que la jurisprudencia constitucional manifiesta: “no resulta posible hablar desde la Constitución de derecho absolutos y, esto es así, porque resulta insostenible mantener la existencia de posiciones de derecho absolutas aunque sólo sea por la necesidad de su articulación con los derechos de los demás”. Aunque la autora hará una matización muy importante: “No obstante, lo anterior, esto es, la afirmación de que los derechos no son absolutos o ilimitados, tenemos que admitir que existen algunos derechos como puede ser el derecho a la vida o el derecho a la integridad física o psíquica en los que difícilmente se justifican limitaciones, aunque efectivamente las tienen”, (*vid. La limitación..., Op. Cit.*, p. 117).

vengan enunciados por el texto constitucional, de un modo explícito¹⁷⁰ como ocurre con “*el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad*”; también es posible que la ley, orgánica u ordinaria, sea la encargada de concretarlos, en este caso el texto legal hace ostensibles aquellos que venían recogidos en la Constitución de un modo impreciso¹⁷¹ y en tercer lugar se ha de aludir a los límites implícitos¹⁷² que son aquellos que se derivan del ejercicio y realización de otros derechos constitucionales¹⁷³, y de la protección de bienes constitucionales. Por tanto, será necesario comprobar si el derecho a la tutela judicial efectiva supone un límite, de los denominados implícitos, para la adopción de medidas de conflicto y del derecho a la negociación colectiva.

La detección de los límites en este caso presenta alguna dificultades añadidas, pues aunque el título III del Estatuto de los Trabajadores es el desarrollo legal del art.

¹⁷⁰ Son los denominados límites expresos y externos, porque a diferencia de los internos, no configuran el derecho sino que vienen a limitarlo (*Vid. ABA CATOIRA, A., La limitación..., Op. Cit., p. 145*).

¹⁷¹ *Vid. Supra.*

¹⁷² Los llamados “*límites inmanentes*” por la doctrina alemana, que existentes en la Constitución serán identificados a través de la interpretación unitaria y sistemática de la misma.

“Y es que, en rigor, el contenido de la protección otorgada por el derecho fundamental no es tan sólo el que resulta de la norma que lo reconoce, sino el que viene dado por la articulación de esa norma con las restantes de la Constitución de la que forma parte en pie de igualdad y que pueden incidir sobre la porción de realidad a la que el derecho se refiere”. *Vid. DE OTTO Y PARDO, I., “La regulación del ejercicio de los derechos y libertades. La garantía de su contenido esencial en el artículo 53.1 de la Constitución”, en MARTÍN-RETORTILLO, L. y DE OTTO Y PARDO, I., Derechos Fundamentales y Constitución, Madrid, Civitas, 1988, p. 144.*

El profesor JIMÉNEZ CAMPO, utiliza una terminología distinta para referirse a este tipo de límites, habla de «delimitación constitucional indirecta», refiriéndose con ello “al reconocimiento constitucional de otros derechos y bienes, cuya afirmación y garantía «constrñe» la expresión irrestricta, según su enunciado aislado, del respectivo derecho [...] La delimitación indirecta supone, por su parte, el resultado necesario de la inserción del derecho en el sistema que es la Constitución”, (*vid. Derechos fundamentales. Concepto y garantías, Madrid, Trotta, 1999, pp. 39 y 40*).

¹⁷³ “...*La no expresión por parte del legislador de un límite a un derecho constitucional expresamente configurado como tal no significa sin más su inexistencia, sino que ese límite puede derivar directamente del reconocimiento constitucional o legal, o de ambos a la vez, de otro derecho que pueda entrar en colisión con aquél*”, *Vid. STC 77/1985, de 27 de junio (BOE de 17 de julio) (f.j. 9º)*.

“Así toda merma en el «contenido inicialmente protegido» de los derechos debe justificarse en la salvaguarda ya de «otros derechos constitucionales o bienes constitucionalmente protegidos» (STC 11/1981, f. j. 7º), o de «principios y valores asumidos constitucionalmente» (STC 22/1981, f.j. 9º), o de un «fin constitucionalmente legítimo» (STC 66/1991, f.j. 2º), o de «finalidades... adecuadas al espíritu constitucional» (STC 3/1983, f. j. 4º), o, en fin, [...] los derechos sólo pueden limitarse «en aras de otro interés o libertad fundamental constitucionalmente protegido» (STC 46/1983, f.j. 7º)” (*Vid. MEDINA GUERRERO, M., La vinculación negativa..., Op. Cit., pp. 71-72*).

37.1 CE no existe una norma homóloga en cuanto a las medidas de conflicto se refiere, por tanto la labor del intérprete deberá agudizarse para la determinación de los límites del mismo, ya que salvo el que expresamente se enuncia, el resto hay que detectarlos mediante la técnica interpretativa.

Como en reiteradas ocasiones ha declarado el TC, los derechos fundamentales integrados en el sistema normativo constitucional, junto con otros valores¹⁷⁴, deberán ser interpretados de la forma más armónica posible¹⁷⁵, evitando provocar un desequilibrio al otorgar prevalencia de unos derechos frente a otros, es decir es necesario realizar el juicio de la ponderación¹⁷⁶. De este modo a pesar de que no haya un texto legal que delimite el campo en el que pueda realizarse el derecho recogido en el art. 37.2 CE, éste, evidentemente, no podrá anular a otros derechos constitucionales. Por ejemplo, no puede exigirse la afiliación de un trabajador o grupo de trabajadores afectados por un conflicto para que opere un determinado procedimiento de solución de conflictos, y tampoco sería compatible con los principios constitucionales el hecho de que ante el enquistamiento de una controversia la solución del conflicto la decidiera el empresario¹⁷⁷.

No cabe duda que cuando el objetivo de cualquier procedimiento extrajudicial (conciliación, mediación o arbitraje), es la solución de conflictos colectivos sobre aplicación y/o interpretación normativa se ha de tener muy presente el contenido del derecho a la tutela judicial efectiva más arriba esbozado, aunque el medio utilizado para diseñar los procedimientos de solución sea la propia negociación colectiva. Y es

¹⁷⁴ En este sentido la STC 5/1983, de 4 de febrero: “*La interpretación del alcance y contenido del derecho fundamental... ha de hacerse considerando la Constitución como un todo, en el que cada precepto encuentra su sentido pleno valorándolo en relación con los demás; es decir, de acuerdo con una interpretación sistemática*” (f.j. 5º). También STC 196/1987, de 11 de diciembre (BOE de 8 de enero de 1988) (f.j. 7º).

¹⁷⁵ En este sentido GAVARA DE CARA, J. C., *Derechos fundamentales...*, Op. Cit., p. 291.

“Los derechos fundamentales deben ser un sistema si no quieren convertirse en deconstructores del ser humano al que conviene por naturaleza el equilibrio”, Vid. MUÑOZ ARNAU, J.A., *Los Límites de los Derechos Fundamentales en el Derecho...*, Op. Cit., p. 124.

¹⁷⁶ En este sentido HABERLE, P., *La garantía...*, Op. Cit., pp. 33 y ss.

Véase también. STC 51/1989, de 22 de febrero (BOE de 14 de marzo) (f.j. 3º).

¹⁷⁷ “El problema está en determinar si ciertas conductas están realmente protegidas por el derecho que se invoca y que al enfrentarse a otra posición pretendidamente legítima, por fundarse en otro derecho invocado, se presenta como un realidad problemática”, Vid. MUÑOZ ARNAU, J.A., *Los Límites de los Derechos Fundamentales...*, Op. Cit., p. 170.

que si el convenio colectivo al regular el procedimiento, cualquiera que éste sea, establece el carácter vinculante de la solución (acuerdo o laudo), para todos los sujetos, trabajadores y empresarios, integrados en el colectivo afectado por el conflicto, sin posibilidad de que sobre la interpretación y/o aplicación de la norma pueda pronunciarse el juez, hemos de entender que a través de una norma colectiva se está impidiendo el acceso a la jurisdicción para tales sujetos individualmente considerados. Una regulación en tal sentido supone, que el desistimiento realizado por los sujetos colectivos del ejercicio de la tutela judicial conlleva el desistimiento de los sujetos individuales, algo que no se puede tolerar pues el derecho a la tutela judicial es un derecho personalísimo, intransferible e indisponible, y por tanto no es posible que su ejercicio sea llevado a cabo por un tercero sino únicamente por el sujeto que goza de la titularidad, y aunque nadie duda de que los sujetos colectivos son titulares del derecho a la tutela judicial, también lo son los individuales integrados en aquéllos. Es cierto que los sujetos colectivos tienen capacidad -y así les viene reconocido en virtud del derecho de negociación colectiva-, de disponer de los derechos individuales, pero ello se ha de entender siempre y cuando no suponga la afectación del orden público, es decir, con escrupuloso respeto al derecho necesario absoluto y a los mínimos de derecho necesario¹⁷⁸.

En conclusión, los sistemas no judiciales de solución de conflictos colectivos sobre derechos, aún siendo de carácter autónomo, no podrán impedir el acceso a los tribunales a los sujetos individualmente considerados, so pena de vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva. De modo que es posible afirmar que la solución de conflictos jurídicos no forma parte del contenido del art. 37.2 CE, pues el derecho a la tutela judicial efectiva marca un límite al derecho a la adopción de medidas de conflicto.

¹⁷⁸ Vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y Autonomía Colectiva...*, Op. Cit., p. 374.

CAPÍTULO II. LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y LA INDEMNIDAD DEL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Analizado el marco normativo constitucional procede conocer cuál ha sido el régimen jurídico proporcionado por el Legislador en esta materia -tarea que se abordará en éste y en los capítulos siguientes-. Ello permitirá determinar el grado de ajuste del desarrollo legislativo al modelo constitucional, especialmente constatar si el tratamiento proporcionado mantiene la indemnidad del derecho a la tutela judicial efectiva. Y por supuesto, tal estudio arrojará luz sobre toda una serie de cuestiones irresueltas, que generan una gran inseguridad jurídica, y en último término constituyen el principal obstáculo para la consolidación de un sistema de solución autónoma de conflictos en nuestro Ordenamiento Jurídico.

1. El impulso legislativo a los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos: una cuestión conexa, un régimen jurídico fragmentario

El tratamiento de los sistemas autónomos de solución de conflictos colectivos no estuvo entre los objetivos del Legislador hasta 1994, es más ni siquiera en dicho momento fue un fin prioritario.

En un principio en el dictamen solicitado al CES sobre “la reforma del mercado de trabajo” aparecía dentro de un cajón de sastre donde se habían acumulado toda una serie de cambios que eran necesarios para dar un mayor equilibrio a la reforma, respecto de la que realizaban una función auxiliar¹⁷⁹. Entre el

¹⁷⁹ “Los medios de solución no judicial de los conflictos laborales, individuales y colectivos, ocupaban un lugar último en los aledaños del «proceso de amplias reformas laborales» previsto por el Gobierno y trazado en el documento dirigido al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen sobre

último de los objetivos de la reforma, y junto a otras materias como la ampliación de los derechos de información, consulta y gestión colectiva, la regulación y estructura de la negociación colectiva y la diversificación y tratamiento de ciertos aspectos de las relaciones laborales según el tamaño de la empresa aparecía la necesidad de “actuaciones normativas y autónomas que apunte a reducir los actuales niveles de conflictividad y a racionalizar su desarrollo”.

El proyecto de Ley enviado por el Gobierno se limitó a recoger el procedimiento arbitral para solventar las reclamaciones sobre materias electorales sindicales, y autorizar a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a someter a arbitraje las discrepancias surgidas en los procesos de sustitución negociada de las Ordenanzas de Trabajo en vigor.

Fue en el curso de la tramitación parlamentaria del proyecto, cuando se le dio entrada a los procedimientos de solución autónoma en el Estatuto. En primer lugar, en el Congreso a través de las enmiendas propuestas por los Grupos Socialistas y de Izquierda Unida, pero especialmente fue en el Senado y de mano de las enmiendas nacionalistas vascas y catalanas, cuando la reforma se adentró más profundamente en la solución no judicial de conflictos. Y ello debido principalmente a que la aplicabilidad de ciertos acuerdos sobre solución extrajudicial fraguados en algunas Comunidades Autónomas (principalmente Cataluña y el País Vasco que fueron las pioneras en esta práctica), se veía dificultada por la regulación estatal. Así pues los nacionalistas vascos y catalanes, en el trámite parlamentario, propusieron ciertos cambios¹⁸⁰.

Evidentemente el modo en el que tales cambios fueran introducidos, fruto más de los juegos de mayorías parlamentarias que de un proyecto debatido, meditado

«la reforma del mercado de trabajo». Constituían una de las «cuestiones conexas» a los grandes ejes de dicha reforma. Más precisamente, la última de tales cuestiones (junto con la ampliación de los derechos de información, consulta y gestión colectiva, la regulación y estructura de la negociación colectiva y la diversificación del tratamiento de ciertos aspectos de las relaciones laborales según el tamaño de la empresa), vinculadas, desde una posición auxiliar o subordinada, a las centrales «por razones de globalidad y equilibrio». CASAS BAAMONDE, M. E., “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral”, *La Ley*, 1994-II, p. 3.

¹⁸⁰ Si bien es cierto que en el trámite del Congreso “el proyecto reformador ensanchó sus contenidos, como consecuencia de enmiendas de los grupos socialista y de Izquierda Unida [...] fue finalmente en el Senado, de la mano de enmiendas nacionalistas y catalanas, cuando la reforma avanzó con más firmeza”. *Vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., “Procedimientos de solución y reforma de la legislación laboral”, en VV. AA. *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, CES de la Comunidad de Madrid, 1995, p. 52.

y reflexionado por parte del Legislador, provocaron su escaso valor técnico¹⁸¹. El retraso en la producción legislativa de esta índole, no se vio compensado con una elaboración escrupulosa y rigurosa¹⁸², sino que fue más una labor apresurada carente de visión de conjunto, de ahí sus deficiencias¹⁸³.

Sin dejar de reconocer que esta reforma supone un gran avance en el tratamiento de los procedimientos de solución de los conflictos colectivos, no es ni mucho menos el cambio que hubiera debido producirse. No era el que el sistema de relaciones laborales precisaba y demandaba. Se establece una regulación dispersa, que adolece de una pésima articulación¹⁸⁴ lo que origina numerosos problemas en el momento de aplicación¹⁸⁵.

Conviene indicar desde un primer momento, que para suplir las deficiencias de regulación en éste ámbito, no procede la aplicación de la Ley 60/2003, de 23 de

¹⁸¹ En este sentido *vid.* CACHÓN VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A., *Reforma y crisis del proceso social (1994-1996)*, Pamplona, Aranzadi, 1996, pp. 237 y 238. También SAÉZ LARA, C. "Presente y futuro de la mediación en el sistema español de relaciones laborales", en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, p. 99.

¹⁸² Los trámites de discusión han sido pocos y fundamentalmente políticos. Y la calidad técnica del resultado deja bastante que desear", *Vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., "Procedimientos de solución y reforma de la legislación laboral", en VV. AA., *Solución Extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, CES-Comunidad de Madrid, 1995, p. 53.

¹⁸³ *Vid.* MARTÍNEZ EMPERADOR, R., "Aplicación e interpretación de convenios colectivos. Medios autónomos para la solución de conflictos", en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, vol. 2º, 2ª ed., Dir. por E. BORRAJO DACRUZ, Madrid, EDESA, 1995, pp.262-268.

¹⁸⁴ En este sentido se pronuncian DEL REY GUANTER, S. y VALVERDE ASECIO, A., refiriéndose específicamente al arbitraje, *vid.* "Presente futuro del arbitraje laboral en el Ordenamiento Español: la necesidad de una aproximación selectiva", en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial...*, *Op. Cit.*, pp. 129 y ss.

¹⁸⁵ No obstante, se ha de poner de manifiesto que la actitud del Legislador no ha cambiado notoriamente respecto a la regulación de la solución extrajudicial de conflictos, pues trece años después, el art. 45 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 13 de abril) reproduce, en buena medida, el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores. Ello sin duda generará problemas técnicos muy similares a los que plantea el precepto del Estatuto de los Trabajadores, a pesar de las especialidades y diferencias que los sistemas de solución autónoma presentan en el ámbito de la función pública, motivadas aquellas principalmente por la distinta dimensión que la negociación colectiva tiene en dicho sector.

Sobre las limitaciones de la solución autónoma de conflictos en el ámbito de la función pública *vid.* CRUZ VILLALÓN, J., "La mediación en la solución de conflictos colectivos en la función pública", en VV. AA, *Mediación para la resolución de conflictos de personal en las administraciones Públicas*, coord. GAMERO CASADO, E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., Sevilla, CARL, 2006, pp. 25-106.

diciembre, de Arbitraje¹⁸⁶. Y es que ciertamente, aunque la propia Ley delimita en su artículo primero un ámbito de aplicación muy amplio, abarcando todos los arbitrajes que se realicen dentro del territorio español “sean de carácter interno o internacional”¹⁸⁷, e incluso disponiendo el carácter supletorio de la misma respecto de aquellos otros arbitrajes regulados por leyes distintas; también en el número cuatro de ese primer artículo excluye de modo categórico su aplicación a los arbitrajes laborales. Esa exclusión expresa, hace inviable la aplicación de cualquiera de sus preceptos o principios para regular aquellos aspectos de un arbitraje laboral sobre los que exista un vacío normativo. La jurisprudencia tanto del Tribunal Supremo¹⁸⁸ como la de los Tribunales Superiores de Justicia¹⁸⁹, así lo ha expresado¹⁹⁰.

Es cierto que durante la vigencia de la Ley de Arbitraje de 1953¹⁹¹, el Tribunal Central de Trabajo, tuvo ocasión de pronunciarse sobre la aplicación de la citada Ley al ámbito laboral. Se considera que el compromiso firmado por las partes para someterse al arbitraje privado regulado por dicha Ley, es totalmente lícito en virtud del principio de libertad negocial recogido en el art. 1255 del Código Civil¹⁹². E incluso, reconociendo que la Ley de 1953 no se promulgó para la regulación del arbitraje laboral, no excluye la operatividad de sus principios en tal ámbito¹⁹³. No obstante, sí que se ha de señalar que en la Ley de Arbitraje de 1953, no se excluía de un modo tajante y claro la regulación del arbitraje laboral, pues si bien ordenaba (art. 1) que los arbitrajes regulados por normas de Derecho Público continuaran sometidas

¹⁸⁶ BOE de 26 de diciembre.

¹⁸⁷ “sin perjuicio de los establecido en tratados de los que España sea parte o en leyes que contengan disposiciones especiales sobre arbitraje”(art. 1.1 Ley de de Arbitraje de 2003).

¹⁸⁸ En este sentido STS de 19-10-1998, ar. 8907: “*el art. 2.2. de [la Ley 36/1988 de Arbitraje Privado] dispone quedan excluidos de su ámbito de aplicación los arbitrajes laborales*” (f.j. 4º).

¹⁸⁹ Vid. STSJ Andalucía (Granada) de 7-2-2001, AS. 2398: “*la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, reguladora de Arbitraje, [...] dicha disposición legal, en ningún caso es aplicable a la materia laboral, por disponerlo expresamente el art. 2.2. de la expresada norma...*” (f.j. único). En el mismo sentido STSJ Andalucía (Sevilla) de 30-6-2003, AS. 2706 (f.j. 2º); STSJ Andalucía (Sevilla) de 17-7-2003, AS. 11 (f.j. 4º).

¹⁹⁰ Ciertamente la jurisprudencia citada se refiere a la Ley 36/1988, de Arbitraje, la cuál fue derogada por la actualmente vigente, pero dicha doctrina es aplicable al régimen normativo actual pues en dicho aspecto la regulación es idéntica.

¹⁹¹ BOE de 24 de diciembre de 1953.

¹⁹² En este sentido STCT de 6-2-1987, ar. 4539 (f.j. único).

¹⁹³ Vid. STCT de 2-6-1987, ar. 14691 (f.j. 2º).

a las mismas –incluidos los de carácter sindical-, no parecía impedirse la aplicación para los arbitrajes laborales de carácter privado.

Sin embargo, la exclusión tan contundente que hoy se contempla en la Ley de Arbitraje vigente, en cuanto al arbitraje laboral, impide aceptar que una remisión a la misma, en un compromiso arbitral, permita su aplicación. Cuestión distinta es que las partes cuando firmen el compromiso arbitral y en ausencia de regulación se inspiren en esa Ley para dar contenido a las cláusulas, pero una remisión en bloque a la Ley de Arbitraje sería contraria a su art. 2.2, que se ha de considerar norma imperativa.

2. Los procedimientos de mediación y arbitraje: el elemento de la voluntariedad y sus límites

Como se ha puesto de manifiesto en el capítulo anterior, la utilización de un procedimiento autónomo para la resolución de conflictos colectivos sobre derechos, no puede impedir el acceso a los órganos jurisdiccionales a aquellos sujetos individuales que integran el colectivo afectado por el conflicto. Si ello tuviera lugar se permitiría que a través de una norma colectiva se impidiera el ejercicio del derecho a la tutela judicial.

Sin embargo, el art. 91 ET, uno de los preceptos –de rango legal- básicos en la regulación de los procedimientos autónomos de solución de conflictos, establece la posibilidad de utilización de mediación o arbitraje para la solución de conflictos sobre interpretación y aplicación de convenios colectivos¹⁹⁴. También el art. 154.2 LPL, ofrece la posibilidad de resolver conflictos colectivos sobre derechos, se refieran a normas estatales o convencionales, a través de conciliación. Es obligado plantear si una regulación en ese sentido es respetuosa con el derecho a la tutela judicial efectiva.

¹⁹⁴ También el art. 45.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, prevé el establecimientos de procedimientos de mediación y arbitraje de forma autónoma para la resolución de conflictos sobre la interpretación y/o aplicación de los Pactos y Acuerdos que regulan condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

De forma generalizada se considera que el modo de evitar la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, o incluso de negociación colectiva si el conflicto es de intereses, es que los procedimientos de solución tengan carácter voluntario¹⁹⁵.

La voluntariedad de los medios extrajudiciales de solución de conflictos es un principio básico de la doctrina de la OIT¹⁹⁶. Así en su recomendación número 92 «Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios», de 1951, apuesta por la voluntariedad de los medios extrajudiciales de solución de conflictos, conciliación y arbitraje, con objeto de prevenir y resolver los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. El Convenio número 98, «sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva», de 1949, ratificado por España el 13 de abril de 1977, en su art. 4 establece la obligación de los Estados de adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria. En esta línea el Convenio 154 «sobre negociación colectiva», de 1981, ratificado por nuestro país el 11 de septiembre de 1985, establece que un modo de fomentar la negociación colectiva es favorecer la participación voluntaria de los representantes de los trabajadores y empresarios en instituciones de conciliación y arbitraje.

El Comité de Libertad sindical, a raíz de las quejas sobre violaciones del derecho de libertad sindical presentadas por las organizaciones de empleadores y trabajadores contra los Estados Miembros, ha puesto de manifiesto a través de distintos informes, que la utilización del arbitraje obligatorio para la resolución de conflictos de intereses es contraria al derecho de huelga y a la negociación colectiva¹⁹⁷. No obstante, se ha de señalar, que excepcionalmente el propio Comité

¹⁹⁵ Vid. VALDÉS DAL-RE, F., “Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos”, *La Ley*, 1992-I, p. 26; ROJAS RIVERO, G. P., “La desjudicialización del sistema de composición de conflictos colectivos”, *La Ley*, 1993-II, p. 419.

¹⁹⁶ “La cláusula del art. 10.2 [...] es utilizada para abrir la interpretación de las normas sobre derechos fundamentales de la Constitución a los documentos internacionales ratificados por España en materia de derechos humanos”, vid. CASTELLÀ ANDREU, J.M., “El artículo 10.2 del Constitución como canón de interpretación de los Derechos Fundamentales”, en VV.AA., *Derechos Constitucionales y Formas Políticas*, coord. por M. A. APARICIO, Barcelona, Centro de Estudios Constitucionales y Políticos, 2001, p. 145.

¹⁹⁷ “Las disposiciones que establecen que a falta de acuerdo entre las partes los puntos en litigio de la negociación colectiva será decididos por arbitraje de la autoridad no están en conformidad con el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4 del Convenio núm. 98. En la medida en que el arbitraje obligatorio impide el ejercicio de la huelga, dicho arbitraje atenta contra el derecho de las organizaciones sindicales a organizar libremente sus actividades”. En este sentido Informe del

ha aceptado el arbitraje obligatorio, considerando lícita la restricción de los derechos de huelga y de negociación colectiva ante conflictos colectivos, de intereses, con las siguientes características: a) cuando el conflicto afecte a funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado¹⁹⁸; b) cuando el conflicto afecte a servicios esenciales en sentido estricto del término, o sea a servicios esenciales cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de las personas en toda o parte de la población¹⁹⁹; o por último, c) si el conflicto puede generar una crisis nacional aguda²⁰⁰.

Por su parte la Carta Social Europea recoge en su artículo 6 el compromiso de los Estados parte de fomentar la utilización de procedimientos de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales, como modo de manifestación y garantía del derecho a la negociación colectiva. La Carta también permite la restricción de dicho derecho cuando, en una sociedad democrática, sea imprescindible para garantizar «el respeto de los derechos y libertades de terceros o para proteger el orden público, la seguridad nacional, la salud pública o las buenas costumbres». No obstante, pese a la amplitud y aparente ambigüedad que evoca la última expresión, el Comité de Expertos independientes de la Carta ha condenado en varias ocasiones a países miembros al imponerse por el propio Estado arbitrajes obligatorios para la solución de conflictos de intereses. Esto por ejemplo es lo que le ha ocurrido a Noruega en varias ocasiones al imponer un arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga, y resolver un conflicto de intereses, sin que concurrieran las previsiones del art. 31.1 de la Carta²⁰¹. Ante situaciones similares fueron condenados

Comité de libertad sindical 236°, caso 1140, párrafo 144, e Informe 248 casos núms. 1363 y 1367, párrafo 169.

“Una disposición que permite que una de las partes del conflicto pueda, unilateralmente, solicitar la intervención de la autoridad del trabajo para que se aboque a la solución el mismo presenta un riesgo contra el derecho de los trabajadores a declarar la huelga y es contraria al fomento de la negociación colectiva”. *Vid.* Informe del Comité 265°, casos núms. 1478 y 1484 (Perú), párrafo 547, e Informe 295°, caso núm. 1718 (Filipinas), párrafo 296).

¹⁹⁸ *Vid.* Informe 256° del Comité, caso núm. 1430 (Canadá), párrafo 181.

¹⁹⁹ *Vid.* Informes 270°, 275°, 284° del Comité, casos números 1434, 1477, 1631 (Colombia), párrafos 256, 199 y 398, respectivamente. También, entre otros, Informe 292°, caso núm. 1625 (Colombia), párrafo 73 e informe 295°, caso núm. 1718, (Filipinas), párrafo 297).

²⁰⁰ *Vid.* Informe 275° del Comité, casos 1434 y 1477 (Colombia), párrafo 197.

²⁰¹ *Vid. Charte sociale européenne, Comité d'experts indépendants, Conclusions XIII-1, 1990-1991, Estrasburgo, Les éditions du Conseil de l'Europe, 1994, p.163. Y Charte sociale européenne, Comité*

otros países, como Dinamarca por regular fórmulas de arbitraje obligatorio²⁰², Malta por contemplar la posibilidad de un arbitraje obligatorio para la resolución de conflictos de intereses a petición de una de las partes afectadas²⁰³, y Austria al prever un sistema de arbitraje obligatorio para conflictos que se generan en los procesos de negociación colectiva de ámbitos concretos (acuerdos de empresa), y además también cuando tales acuerdos tiene lugar en sectores determinados (agrícolas y forestales)²⁰⁴.

En cuanto a los conflictos sobre derechos, la idea aceptada de forma unánime por la doctrina es que la conciliación o mediación obligatorias, no generan lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, pues aunque es cierto que retrasan el acceso a la jurisdicción, en último término y siempre que no se haya alcanzado acuerdo, la controversia puede ser resuelta por los órganos judiciales²⁰⁵.

En cambio, si la solución del conflicto jurídico se pretende alcanzar a través de un procedimiento arbitral obligatorio habría que rechazar la legitimidad del mismo²⁰⁶. Es cierto que el compromiso arbitral podrá celebrarse una vez exteriorizado el conflicto, o antes de que el mismo ni siquiera exista, y los sujetos que lo firmen habrán de delimitar que cuestiones quedarán sometidas al arbitraje²⁰⁷. Ahora bien, concurriendo tales circunstancias se estima que los sujetos que han negociado y firmado tal compromiso están renunciando al ejercicio del derecho a la

d'experts independants, Conclusions XIV-1, 1994-1996, Tome 2 Estrasburgo, Les éditions du Conseil de l'Europe, 1998, p. 657.

²⁰² Vid. *Charte sociale européenne, Comité d'experts independants*, Conclusions XIV-1 1994-1996, Tome 1, Estrasburgo, Editions du Conseil de l'Europe, 1998, pp. 187-188.

²⁰³ Vid. *Charte sociale européenne, Comité d'experts independants*, Conclusions XIII-3, Estrasburgo, Editions du Conseil de l'Europe, 1996, pp. 133-134.

²⁰⁴ Vid. *Charte sociale européenne, Comité d'experts independants*, Conclusions XV-1, 1997-1998, Tome 1, Estrasburgo, Les éditions du Conseil de l'Europe, 2000, pp. 46-47.

²⁰⁵ Vid. CRUZ VILLALÓN, J., *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Valencia, Tirant lo blanch, 1995, pp. 46-47; GÁRATE CASTRO, J., "Composición y solución privada de conflictos de trabajo", *REDT*, núm. 87, 1998, p. 53.

²⁰⁶ Recuérdese que durante la época franquista, no sólo para los conflictos sobre intereses, sino también para los de derechos se establecía como sistema de solución el arbitraje obligatorio, en este sentido véase art. 2 del Decreto 2356/1962, de 20 de septiembre, *cit*.

²⁰⁷ En este sentido, entre otros véase: CRUZ VILLALÓN, J., "Constitución y proceso de trabajo", *Op. Cit.*, p. 223; ALFONSO MELLADO, C. L., *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Valencia, Tirant lo blanch, 1993, pp. 171-172; ROMÁN VACA, E., "El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo", *R.L.*, núm. 9, 1993, pp. 364-365.

tutela judicial²⁰⁸, -algo para lo que consideran están totalmente legitimados pues son titulares del mismo-, y han optado con carácter previo a la aparición del conflicto por un sistema alternativo de solución, ello en virtud del principio de autonomía de la voluntad²⁰⁹. No obstante la tutela judicial quedaría garantizada a través de la impugnación del laudo²¹⁰.

Sin embargo, a nuestro juicio el derecho a la tutela judicial efectiva de los sujetos afectados por el conflicto, de los integrantes del colectivo, no queda indemne con un sistema de solución de conflictos configurado en los términos de voluntariedad que se acaban de indicar. Nos parece por tanto necesario un análisis más exhaustivo, que es el que se propone, para lo que se retomará y continuará la argumentación y conclusiones realizadas en el capítulo anterior.

2.1 El arbitraje regulado en norma convencional y la indemnidad del derecho a la tutela judicial

Se comenzará el estudio por el arbitraje, y ello porque en este procedimiento la colisión entre la solución autónoma y la tutela judicial puede hacerse más evidente, ya que las posibilidades de actuación de la autonomía colectiva se limitan a un momento muy concreto que es la firma del compromiso arbitral. Único instante, en consecuencia, en el que podrá exigirse la voluntariedad. Es decir, con la firma del citado compromiso las partes pierden toda capacidad de disposición sobre la solución del conflicto, ésta les viene dada por un tercero y deberán acatarla sin objeción alguna sobre la oportunidad de la misma. En este sentido se manifestó la STC 174/1995, de 23 de noviembre²¹¹ (BOE de 28 de diciembre) aunque no está referida al arbitraje laboral, sino al regulado en el art. 38.2 de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres sus conclusiones son totalmente aplicables a los arbitrajes laborales: “*La autonomía de la voluntad de las partes –de todas las partes-*

²⁰⁸ Se trata de un compromiso de no ejercicio del derecho, por supuesto no se trata de una genuina renuncia que es inviable (*vid.* STC 11/1981, de 8 de abril, f.j.14º), ahora bien, el carácter irrenunciable de los derechos fundamentales no impide la renuncia voluntaria y transitoria a su ejercicio (*vid.* STC 76/1990, de 26 de octubre, f.j. 7º).

²⁰⁹ *Vid.* DURÁN LÓPEZ, F., “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *R.L.*, núm. 1, 1993, pp. 109-110.

²¹⁰ *Vid.* GARATE CASTRO, J., “Composición y solución privada...”, *Op. Cit.*, pp. 53-54; CRUZ VILLALÓN, J., *El arbitraje en la reforma legislativa*, *Op. Cit.*, p. 51; TOROLLO GONZÁLEZ, F.J., “El arbitraje en los conflictos de trabajo tras la reforma laboral”, *Revista de la Corte Española de Arbitraje*, 1995, pp. 21-22.

²¹¹ BOE de 28 de diciembre.

constituye la esencia y el fundamento de la institución arbitral, por cuanto que el arbitraje conlleva la exclusión de la vía judicial. Por tanto resulta contrario a la Constitución que la Ley suprima o prescinda de la voluntad de una de las partes para someter la controversia al arbitraje [...]. No se opone a esta conclusión el posible control final por los órganos judiciales [...] La objeción tendría consistencia si dicho control judicial no estuviera limitado –como lo está– a su aspecto meramente externo y no de fondo sobre la cuestión sometida al arbitraje»²¹². (f.j. 3º).

Es éste precisamente el rasgo que provoca un cierto rechazo en la utilización del arbitraje, pues además de recordar en cierta medida al intervencionismo del pasado, obliga, a la parte dominante en la relación, a renunciar al poder que ostenta.

Pero tales características no han de conllevar el rechazo de dicho procedimiento, pues en determinadas situaciones puede ser un procedimiento atractivo ya que es la única salida del «*impasse*», el único medio que permite encontrar una solución, además de que su menor formalismo, o la libertad de las partes para designar árbitro, pueden erigirse en indudables ventajas, convirtiéndose en una «alternativa complementaria al sistema judicial»²¹³.

Ahora bien, el hecho de que una vez celebrado el arbitraje –resolutorio de conflictos sobre derechos– no sea posible someter el mismo conflicto a instancias judiciales, hace cuestionarse sobre la constitucionalidad del art. 91 ET. Pues se ha de tener presente que el laudo que resuelve un conflicto sobre derechos puede impugnarse por incumplimiento de las normas de procedimiento ya sean legales o pactadas (laudo «*infra o extra petita*»), o porque el laudo sea contrario a una norma de rango superior²¹⁴, pero en ningún caso se puede cuestionar el sentido de la solución dada²¹⁵.

²¹² Vid. f.j. 3º.

²¹³ “1) Las partes pueden seleccionar al propio árbitro «teniendo en cuenta la especial experiencia y los conocimientos del mismo». 2) Un árbitro seleccionado privadamente puede dirigir los procedimientos tendentes a la resolución del conflicto con menos *stres* sobre las partes afectadas; asimismo también se aplica totalmente el principio de la confidencialidad [...]. 3) «El arbitraje puede hacer frente a contratos de negocios complejos, a pruebas económicas y contables a declaraciones financieras. Un árbitro cualificado que actúe como juez puede ordenar la práctica de la prueba cuando lo estime necesario sin la pompa y boato propia de los procesos judiciales», razones enumeradas por el Presidente del Tribunal Supremo de los Estados Unidos, Warren E. Burger, en una reunión celebrada a mediados de 1982 con el Colegio de abogados (vid. MURPHY, B. S., “El sistema de arbitraje americano: un fenómeno del sector privado”, *R.T.*, núms. 67-68, p. 310).

²¹⁴ Dicho planteamiento es extensible al art. 45 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, *cit.*, ya que la regulación que se hace en tales aspectos es prácticamente

El art. 91, párrafo segundo, no determina qué carácter han de tener los procedimientos de mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas, derivadas de la aplicación e interpretación de convenios, que podrán regularse a través de los Acuerdos sobre Materias Concretas o Acuerdos Marco. Dicho silencio normativo, junto con la previsión expresa que realiza el propio precepto al tratar los conflictos individuales, permite extraer la conclusión de que tales procedimientos podrían ser tanto voluntarios como obligatorios²¹⁶. Y es que para que los sujetos parte en un conflicto individual se vean sometidos a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en la negociación colectiva, es necesario el consentimiento expreso de los mismos no bastando con la previsión convencional. Sin embargo, para los colectivos no se hace la misma apreciación, por ello parece que la negociación colectiva puede llegar más lejos²¹⁷, es decir, la solución de los conflictos colectivos indicados en tales acuerdos podría venir a través de un procedimiento arbitral, sin requerir consentimiento alguno de las partes afectadas²¹⁸.

idéntica. No tiene, respecto a ello, ninguna trascendencia que los procedimientos de elaboración del compromiso arbitral y de impugnación del laudo sean distintos de los del ámbito laboral.

²¹⁵ “[...] por lo que se refiere a los conflictos de interpretación de los convenios colectivos es preciso efectuar una importante matización, que limita el control de fondo de la impugnación judicial. [...] se excluye la posibilidad de que el órgano judicial proceda a analizar la mayor o menor corrección de la interpretación efectuada vía laudo del convenio colectivo; sólo podrá analizar si esa interpretación es o no conforme a normas estatales.

[...] la impugnación de un laudo interpretativo no va a poder entrar en el análisis de la bondad o desacierto del árbitro a la hora de efectuar la correspondiente interpretación”. (vid. CRUZ VILLALÓN, J., *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Op. Cit., pp. 93-94).

²¹⁶ “[...] si se cumplen las reglas de los arts. 87 a 89 ET, lo acordado en mediación o lo dictado en laudo arbitral tendrá la eficacia de los convenios colectivos estatutarios, debiéndose seguir la tramitación prevista en el T. III ET para estos convenios.[...] en tanto que los conflictos jurídicos colectivos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos estatutarios pueden desarrollarse tanto respecto al contenido obligacional como al normativo, la eficacia de lo acordado en mediación o de lo decidido en arbitraje puede ser tanto obligacional como normativa”. (Vid. DEL REY GUANTER, S., “Los medios extrajudiciales en la Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores: líneas generales”, en VV. AA., *Conflictos colectivos*, dir. por R. BODAS MARTÍN, Madrid, CGPJ, 1994, p. 159).

²¹⁷ *Ibid.*, p. 157.

En este sentido también CASAS BAAMONDE, M. E., “Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual”, *La Ley*, 1994-II, p. 15: “La exigencia de sometimiento expreso de las partes colectivas a los procedimientos como la mediación y el arbitraje no opera, en cambio, en el caso de las controversias colectivas y aplicativas e interpretativas de convenios colectivos”.

²¹⁸ Para los conflictos colectivos en el ámbito de la función pública el art. 45.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, indica cuando se considera la mediación obligatoria: «cuando lo solicite una de las partes» (se observa en esta aspecto una clara influencia del art. 12.4 del ASEC), por ello, y salvo en tal circunstancia, los procedimientos contemplados han de considerarse de naturaleza voluntaria.

No obstante, la dialéctica entre arbitraje y derecho a la tutela judicial efectiva, tratándose de la resolución de conflictos colectivos, se suscita aunque el arbitraje sea voluntario, porque en último término lo único que cambia entre uno y otro es el momento en el que las partes realizan el compromiso arbitral, antes de la aparición del conflicto en el obligatorio, después de la exteriorización del conflicto en el voluntario; pero en ambos casos la manifestación de voluntad procede de los sujetos colectivos y no de los sujetos individualmente considerados a los que se aplica el laudo arbitral.

Según el art. 91.3 ET²¹⁹, si los sujetos que optan por el arbitraje tienen legitimación inicial y plena representación suficiente para negociar un convenio de eficacia general, el sometimiento al arbitraje vinculará a todos los trabajadores y empresario/s pertenecientes a dicho ámbito geográfico, funcional y personal. Es decir, todos los trabajadores y/o empresarios individualmente considerados, que integran el colectivo representado, (o mejor) personificado²²⁰, por los sujetos negociadores (sindicatos, órganos unitarios, asociaciones empresariales respectivamente) que han decidido gestionar el conflicto a través de arbitraje, se van a ver inmersos en la maquinaria arbitral y sometidos al laudo, sin posibilidad de optar por la vía judicial para la solución del citado conflicto.

Los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, Estatal y de las distintas Comunidades Autónomas, también prevén la misma eficacia para el laudo arbitral, algo que es inoportuno, pues invaden competencias propias de la Ley; por supuesto tales disposiciones sólo tendrán valor recordatorio ya que, la naturaleza y eficacia de los acuerdos colectivos es competencia exclusiva de la Ley estatal (art. 37.1 CE). En este aspecto véase: ASEC-III (art. 22). Y Acuerdos de: Andalucía (art.

219

Además tales disposiciones son igualmente inadecuadas porque asignan a todos los acuerdos y laudos la misma eficacia, con independencia del conflicto que se resuelvan sean: sobre aplicación o interpretación de un convenio, el suscitado en un período de consultas, o el que venga a determinar los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. Se excepcionan el ASEC y el Acuerdo de la Comunidad Valenciana que aunque sea de un modo incompleto diferencian los conflictos. *Vid. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., Los acuerdos estatal y autonómicos..., Op. Cit., p. 89.*

²²⁰ En este sentido VIDA SORIA, J., *Memoria sobre el Concepto, el Método de investigación y enseñanza universitaria y las fuentes de conocimiento del Derecho del Trabajo*, Salamanca, Inédita, 1970. El prof. Vida considera que el sindicato personifica, subjetiviza, el interés colectivo, pp. 153-157.

4 del Reglamento del SERCLA); Aragón (art.14.7 del ASECLA III.); Asturias (art. 21.4 AISECLA); Baleares (arts. 21 TAMIB); Canarias (arts. 32.5 del Acuerdo) Cantabria (arts. 23 IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales); Castilla y León (art. 31.4 del II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León), Castilla-La Mancha (arts. 9 y 11.7 del Acuerdo y 9, 22.4 y 23.2 del Reglamento); País Vasco (art. 29 del Acuerdo); Extremadura (art. 23.2 del Reglamento de aplicación del ASEC-EX); Galicia (art. 24.4 del Acuerdo); Murcia (art. 11.7 del ASECMUR y art. 23.2 del Reglamento); La Rioja (art. 12.13 del Acuerdo); Madrid (arts. 18.2); Navarra (art. 13.12 del Acuerdo); Comunidad Valenciana (art. 28.2 del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana).

Es evidente que tal regulación menoscaba el derecho a la tutela judicial efectiva, pues volviendo sobre la argumentación mantenida en el capítulo anterior, la solución del conflicto colectivo mediante arbitraje, implica que a través del ejercicio de la autonomía colectiva -principio en virtud del cual se celebra el compromiso arbitral-, se impide el acceso a los órganos judiciales de todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito del conflicto²²¹. Tal controversia se resuelve mediante el laudo, sin que aquellos sujetos implicados puedan optar por la resolución judicial, de modo que el desistimiento por parte de los sujetos colectivos del ejercicio de la tutela judicial se hace extensible a los sujetos individuales, algo intolerable atendiendo a la naturaleza jurídica del citado derecho fundamental: personalísimo, intransmisible e indisponible²²².

Obviamente los sujetos colectivos podrán disponer del ejercicio de la tutela judicial, solamente en cuanto a su interés legítimo, es decir ante un conflicto «esencialmente» colectivo la existencia de un arbitraje colectivo no supondría afectación del derecho a la tutela judicial efectiva. Sin embargo, el principal obstáculo es cómo detectar la presencia de un conflicto colectivo puro, qué criterios son aquellos que permiten afirmar la existencia de uno de ellos. Hasta ahora ni la

²²¹ “[El arbitraje] es un medio incompatible con el acceso a la jurisdicción, por su carácter plenamente sustitutivo de aquella”, *vid.* DEL REY GUANTER S. y VALVERDE ASECIO, A. “Presente y futuro del arbitraje laboral en el Ordenamiento Español: la necesidad de una aproximación selectiva”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, *Op. Cit.*, p. 129.

²²² *Vid. in extenso* Capítulo I de la III Parte.

doctrina científica ni la jurisprudencial han conseguido alcanzar semejante objetivo, de modo que se han limitado a dar indicios para detectar la presencia de un conflicto colectivo, pero se trata de un terreno «pantanosos», donde es imposible moverse con seguridad.

La institución del conflicto colectivo jurídico, en la realidad práctica, es difícilmente aislable de una serie de intereses individuales que en aquella subyacen de múltiples formas. Así cuando lo que se pretende es la interpretación de una norma jurídica, el sentido marcado servirá de punto de apoyo para poder plantear demandas individuales o plurales de reconocimiento de derechos; en tal caso ¿cómo diferenciar hasta donde llega el interés colectivo y donde comienza el individual?²²³ Es más, un mismo conflicto puede ser calificado como colectivo o individual atendiendo a la forma de ejercicio de la pretensión²²⁴, situación aún más probable cuando lo solicitado es la aplicación de una norma. Por tanto sobre un único conflicto se pueden iniciar procesos individuales o plurales y colectivos, todo depende del grado de determinación de la pretensión²²⁵. Si se mantiene en un plano general, “*sin entrar a ponderar consecuencias particulares*”²²⁶ prosperará la acción colectiva, en cambio

²²³ Para CARNELUTTI la aplicación tanto de la ley como de los convenios colectivos es individual, considera que cuando se legitima al sindicato para que actúe en un conflicto sobre la aplicación o interpretación de un convenio colectivo, no se trata de un verdadero conflicto colectivo, el autor utiliza la expresión «controversia pseudocollective» (vid. CARNELUTTI, F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padua, CEDAM, 1936, p. 138).

²²⁴ Lo que ya fue indicado por el TS en su sentencia de 18-6-1992 (Ar. 4595): “*la diferenciación entre la pretensión propia del conflicto colectivo y aquella que aún siendo individual en su ejercicio tiene naturaleza plural [...] no puede conceptuarse apelando exclusivamente al carácter general o individual del derecho ejercitado en la pretensión sino que, es preciso, tener también en cuenta el modo de hacerlo valer*” (f.j. 2º). En este sentido también STS 23-2-2002 (ar. 10545), voto particular f.j. 1º. Esta idea es corroborada por la STS de 14-7-2000 (ar. 8196), al admitir como sentencia de contraste para el recurso de casación en unificación de doctrina, la que hubiera resuelto un proceso colectivo con el mismo objeto que el individual: *Sin duda, entre un proceso en el que se ventila un conflicto individual y otro en el que se resuelve un conflicto colectivo, existen diferencias de cierta consideración. Pero estas diferencias no alcanzan, en absoluto, al núcleo esencial de la pretensión ejercitada, pues ese núcleo esencial es obviamente el mismo. Se trata tan sólo de un diferente modo de dar solución a un misma controversia jurídica; las diferencias que puedan existir no alcanzan a la identidad esencial de la cuestión que se debate en ambos casos*”. f.j. 3º. En el mismo sentido STS 20-2-2002, f.j. 1º (ar. 4536).

En este sentido también la doctrina científica PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “El proceso de conflictos colectivos”, *La Ley*, 1993-I, p. 435. Y BEJARANO HERNÁNDEZ, A., “Excepciones procesales...”, *Op. Cit.*, p. 447.

²²⁵ Vid. SsTS de 25-6-1992, f.j. 2º (ar. 4672); de 29-3-2001, f.j. 2º (ar. 3409); de 22-7-2002, f.j. 2º (ar. 9829).

²²⁶ Vid. STS de 12-5-1998, f.j. 3º (ar. 4329).

si la pretensión exige la “*valoración de circunstancias particulares de los distintos miembros del grupo*”²²⁷ será conveniente acudir al proceso ordinario.

La jurisprudencia ha manifestado en reiteradas ocasiones que en los conflictos individuales puede haber un momento colectivo “*que se identifica con la interpretación de una regla general*”, y que igualmente hay conflictos colectivos divisibles en los que existe “*un momento individual o plural en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto*”²²⁸, matizando que “*el hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores*”²²⁹. Es decir, si a la simultaneidad de acciones de distinta naturaleza sobre un único conflicto, se añade que en los conflictos individuales se detectan rasgos colectivos y viceversa, la situación aún se hace más compleja.

La determinación de la naturaleza colectiva o plural de un convenio colectivo es un tema muy casuístico, muestra de ello son los numerosos procesos que hasta el Tribunal Supremo llegan sobre adecuación de procedimiento²³⁰. Por tanto es evidente que ni los propios órganos judiciales detectan con claridad la presencia de un conflicto colectivo. Siempre se ha de analizar cada situación para saber cuando se trata de un conflicto colectivo, siendo imposible proporcionar unos parámetros que de un modo seguro permitan determinar *a priori* ante cada conflicto, si el sometimiento a un arbitraje afectaría el derecho a la tutela judicial.

²²⁷ Vid. STS de 12-5-1998, f.j. 3º, *cit.* También véase STS 24-4-2002 (ar. 7857): “*la línea que separa el conflicto colectivo del conflicto plural parte de que en éste el conjunto aparece como suma –total o parcial- de los individuos que lo componen, mientras que en aquél el interés general se formula de forma abstracta al margen de los elementos de individualización*”(f.j. 5º).

²²⁸ Vid. Ss.TS de 12-7-2000, f.j. 2º (ar. 6629) ; de 26-2-2001, f.j. 2º (ar. 3830).

²²⁹ Vid. SsTS de 17-11-1999, f.j. 1º (ar. 9502); de 15-12-2000, f.j. 2º (ar. 818); de 6-6-2001, f.j. 2º (ar. 5497); de 15-1-2001, f.j. 4º (ar. 767); 29-3-2001, f.j. 2º, *cit.*; de de 15-5-2001, f.j. 2º (ar. 5211); de 20-6-2001 f.j. 5º (ar. 6325).

²³⁰ Vid. SsTS 6-3-2002 (ar. 4656); de 4-7-2002 (ar. 9204), de 11-6-2001(ar. 308/2002); de 24-7-2002 (ar. 9523); de 25-9-2002 (ar. 10656), además de todas las citadas en las notas inmediatamente anteriores.

El hecho de que el conflicto colectivo no sea una institución que se pueda separar con absoluta nitidez del conflicto individual, supone la intersección del derecho a la tutela judicial de los sujetos colectivos e individuales, y por tanto la imposibilidad de negar el acceso a la vía judicial a ningún sujeto inmerso en un conflicto colectivo, ni siquiera porque en el ámbito colectivo se opte por una solución no judicial²³¹.

Una propuesta para hacer viable el arbitraje colectivo sin lesionar el derecho fundamental a la tutela judicial, podría consistir en que el órgano jurisdiccional se pronunciase, ante las demandas que se plantearán, sobre la modalidad de conflicto, absteniéndose de conocer, si se tratara de un conflicto esencialmente colectivo, mediante la declinatoria²³² de arbitraje. Sin embargo, tampoco de este modo se conseguiría la coexistencia de ambas instituciones sin que ninguna de ellas perdiera su virtualidad, pues si bien se dejaría a salvo el derecho a la tutela judicial de los sujetos individuales afectados por el conflicto, el arbitraje colectivo quedaría en vía muerta, ya que se anularían los beneficios de la solución extrajudicial de conflictos y además pasaría a ser un sistema absolutamente dependiente del judicial.

En tal caso, además, la opción por el arbitraje sería tremendamente insegura, ya que hasta que no existiera un pronunciamiento judicial que indicara si el conflicto es esencialmente colectivo, sobre el laudo pendería la espada de Damocles, pues finalizado el procedimiento arbitral, en cualquier momento podría ponerse en marcha la maquinaria judicial apareciendo una sentencia que resolviera el conflicto en un sentido distinto a como lo hace el laudo, escamoteando de este modo su eficacia. Por

²³¹ “El recurso a sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales de carácter jurídico sólo será posible, así pues, y a la vista del alcance del derecho a la tutela judicial efectiva, si el sujeto interesado no ejercita voluntariamente su derecho constitucional a plantear las pretensiones relativas a sus derechos e intereses legítimos ante los Tribunales de justicia”. *Vid.* PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “Administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales” en VV.AA., *La administración de los convenios y su valor normativo* (III Jornadas de estudio sobre negociación colectiva), Madrid, MTSS, 1991, p. 40.

²³² *Vid.* Art. 63 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Con la nueva regulación procesal civil la declinatoria es el único instrumento a disposición de la parte demandada y de quienes puedan ser parte legítima en el juicio promovido para denunciar la falta de competencia de todo tipo o de jurisdicción.

CASAS BAAMONDE, M. E., en “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos...”, *Op. Cit.*, p. 201, pone de manifiesto que sería necesaria la modificación de la Ley de Procedimiento Laboral en tal aspecto, suprimiendo la referencia a la inhibitoria que hace el art. 14 de la LPL, ya que dicho precepto remite a la LEC la sustanciación y decisión de las cuestiones de competencia, sin embargo, “pese a ello, no ha sido reformado por la LEC (disp. final 11ª)”.

tanto, si la operatividad del laudo precisa en gran medida de un pronunciamiento judicial, ya que de lo contrario podría ser abrogado, no sólo se pierde una de las principales ventajas de la solución extrajudicial, la rapidez, sino que se genera una tremenda inseguridad jurídica para el usuario de arbitraje desincentivándose totalmente la utilización del mismo.

El hecho de que la demanda judicial se presentara cuando aún no ha finalizado el arbitraje, tampoco implica una mejora de la situación, ya que teniendo en cuenta la mayor celeridad de procedimiento arbitral, cuando el órgano judicial se pronuncie probablemente ya se haya dictado el laudo. Incluso aunque el procedimiento arbitral no hubiese finalizado, el período de inseguridad será menor pero la dependencia no desaparece.

El análisis realizado permite concluir que el procedimiento arbitral como sistema de solución de conflictos colectivos no puede ser aceptado sin ningún tipo de matización. Su utilización para la resolución de conflictos sobre derechos, implica el sacrificio del derecho a la tutela judicial efectiva de los sujetos individuales afectados por el conflicto colectivo jurídico, ya que la propia naturaleza de la institución arbitral impide el conocimiento judicial posterior sobre el fondo del asunto.

La conclusión alcanzada no puede ser puesta en duda alegando, como parte de la doctrina considera, que el derecho a la tutela judicial de los sujetos sometidos a arbitraje queda incólume precisamente por el control judicial posterior que sobre el mismo se puede realizar²³³. Pues como ya se ha indicado en el desarrollo del presente epígrafe, los órganos judiciales no se pronuncian sobre el fondo del asunto²³⁴ cuando un conflicto se ha resuelto a través de un procedimiento autónomo, precisamente porque el sujeto en cuestión, decidió desistir de la vía judicial para optar por un procedimiento autónomo. Es evidente que un control judicial en tales términos no deja indemne el derecho a la tutela judicial efectiva de los sujetos individuales que integran el colectivo afectado.

²³³ *Vid. Supra.*

²³⁴ La doctrina considera una condición indispensable en el régimen de impugnación del laudo, para de este modo no afectar la eficacia del arbitraje. En este sentido *vid.* DURÁN LÓPEZ, F., “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *Op. Cit.*, pp. 111-112 y ROMÁN VACA, E., “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo”, *Op. Cit.*, p. 366-367.

2.2 Tutela judicial y arbitraje colectivo en el Derecho Comparado

El Derecho Comparado es un referente continuo en el estudio de cualquier institución jurídica. No cabe duda que en nuestro Ordenamiento y sobre todo a partir de la etapa democrática se puede apreciar la influencia de Estados próximos al nuestro. En lo que a la rama laboral respecta, el sistema jurídico italiano ha contribuido sobremanera a la construcción de nuestro Derecho del Trabajo, importando la doctrina española en numerosas ocasiones reconocidos y elaborados estudios, que han supuesto un aporte esencial²³⁵.

Por ello puede resultar altamente interesante constatar si la problemática analizada se plantea en otros países jurídicamente próximos al nuestro, con el objeto de importar, en su caso, las soluciones allí establecidas.

2.2.1 La situación en Italia

El estudio se iniciará por el sistema de negociación colectiva y Derecho Procesal Italianos. La primera cuestión consistirá en determinar cuál es la eficacia del convenio colectivo en Italia, saber cuáles son los sujetos que se ven vinculados por un convenio colectivo, ya que en gran medida es el factor determinante de la colisión de derechos que se analiza.

A) La eficacia del convenio colectivo

Como es suficiente conocido el art. 39 de la Constitución Italiana reconoce la posibilidad de que existan convenios colectivos de eficacia general. Sin embargo no se ha producido el desarrollo legal necesario²³⁶, por lo que el convenio colectivo

²³⁵ Así se ha de destacar la traducción realizada por F. Suárez González de la obra de SANTORO-PASSARELLI, *Nociones de Derecho del Trabajo*, Madrid, CEC, 1963. La obra de PERSIANI, M., *El sistema jurídico de la previsión social*, Madrid, E.A., 1965, Trad. y Estudio preliminar de J. Vida Soria. La traducción de los profs. Vida Soria y Montalvo Correa, del *Diritto Sindacale*, de G. GIUGNI, publicado por el MTSS en 1983. *Los fundamentos científicos de la Seguridad Social*, de Augusto VENTURI, publicados por el Ministerio de Trabajo en 1995 y traducidos por TUDELA CAMBRONERO. Más reciente es la traducción por los profs. Monereo Pérez y Fernández Avilés de la obra de TARELLO, *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical*, Granada, Comares, 2002.

²³⁶ Fueron factores diversos los que condujeron a tal inactividad legislativa. Por un lado el grado de madurez alcanzado por los sindicatos, hacía poco deseable el establecimiento de cualquier tipo de

posible en el Derecho Laboral Italiano, es el denominado de “*Diritto comune*”, es decir, un convenio colectivo que tiene carácter de contrato normativo²³⁷, y es por ello que para su interpretación se aplica la hermenéutica contractual (arts. 1362 y ss. Código civil italiano)²³⁸.

La determinación de cuáles son los sujetos vinculados por un convenio colectivo de tal naturaleza, no se podrá entonces llevar a cabo sobre la base del sistema de fuentes, sino que el fundamento de su eficacia se encuentra en la voluntad manifestada por los sujetos del contrato individual de trabajo, que deciden someterse a la disciplina colectiva, y es en virtud de tal voluntad, y donde la misma subsiste, cuando el convenio colectivo despliega su eficacia.

Las formas a través de las cuales se constata tal manifestación de voluntad, son por un lado, la afiliación del trabajador a la asociación sindical negociadora; y por otro, el reenvío a través del propio contrato individual de trabajo, ya de forma expresa o por actos concluyentes²³⁹.

control sobre el sindicato, algo irremediamente unido al registro necesario para determinar el grado de representación o audiencia del sindicato. La extrema dificultad técnica y política de verificar el número de afiliados y la emergencia a partir de 1948 de una oposición extrema al desarrollo constitucional por parte de la CISL, que a su vez por su relación con el partido mayoritario ejerció una influencia decisiva. También es posible señalar factores de tipo histórico como: la poca importancia otorgada al convenio colectivo de eficacia general, debido a la generalización de la aplicación de los convenios, la lenta depuración de la doctrina iuslaboralista respecto al lastre corporativo; y sobre todo la consolidación de un sindicalismo de hecho que a partir de los años sesenta adquirió un alto grado de poder contractual y político, y al que el legislador respondía con el desarrollo de la Constitución sino con legislación de apoyo que presuponía y reconocía tácitamente el sindicalismo de hecho. (*Vid. in extenso*, GIUGNI, G. *Diritto Sindacale*, Bari, Cacucci Editore, 1996, pp.77-79).

No obstante “el problema de la extensión de los efectos de la negociación colectiva sigue presente en la estrategia del legislador” (*vid.* VENEZIANI, B., “La negociación colectiva en Italia”, en VV.AA., *La negociación colectiva en Europa*, MTAS, 2004, p. 167).

²³⁷ “Falta en el ordenamiento italiano una disciplina legal específica del contrato colectivo con eficacia *erga omnes*”, *vid.* GRANDI, M., “Conciliación, mediación y arbitraje en Italia”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, p. 340.

²³⁸ “En un juicio, el demandante sufre la carga de la prueba y debe mostrar el convenio colectivo (Cass. 9 de junio de 1982, núm. 3490)”, *vid.* VENEZIANI, B., “La negociación colectiva en Italia”, *Op. Cit.*, p. 178.

²³⁹ No obstante se ha de indicar, que la jurisprudencia de la “Corte di Cassazione”, ha establecido que todo empresario que sea miembro de las asociaciones de empresarios que han firmado el convenio colectivo, está obligado a aplicar el convenio a todos los trabajadores de su empresa aunque no estén afiliados a los sindicatos firmantes, si los trabajadores así lo desean.

Es evidente por tanto, que la función protectora del Derecho del Trabajo ha provocado que bien mediante la interpretación jurisprudencial o a través de determinados instrumentos legislativos, se

Como consecuencia de la afiliación al sindicato, al trabajador se le aplicarán todos los convenios que se negocien por la asociación en cuestión, aunque se trate de pactos que recojan condiciones de trabajo inferiores con respecto a la situación anterior. Se ha de decir que lo mismo ocurre cuando la aplicación del convenio al trabajador se produce en virtud de reenvío, es decir, por la expresa o tácita manifestación de empresario y trabajador de someterse a un convenio; ya que la remisión, si no se hace ninguna otra especificación, se entiende realizada a una línea o sistema contractual²⁴⁰. De modo que, una vez prestado el consentimiento en los anteriores términos, trabajador y empresario no pueden sustraerse a la aplicación de una cláusula concreta de un convenio²⁴¹, como tampoco pueden decidir qué convenio se les aplica²⁴². La única forma de no verse afectados es bien no afiliándose, y si se

extiendan los efectos del convenio colectivo a trabajadores que no estaban afiliados al sindicato que negoció el acuerdo.

Así por ejemplo el art. 5 párrafo 5 del Estatuto Financiero 2001, Ley núm. 388, de 23 de diciembre de 2000, sólo concede un crédito fiscal a los empresarios que planean contratar nuevos trabajadores si aplican los convenios colectivos. Otro ejemplo es el artículo 22 párrafo 3, Ley de 25 de julio de 1998, núm. 286, que establece que los términos y las condiciones económicos y normativos de empleo de los trabajadores inmigrantes que no pertenecen a la Comunidad Europea no deber ser inferiores a los que garantizan a los trabajadores italianos en los convenios colectivos.

Otro caso interesante son los “contratos de solidaridad” regulados por Ley 1984/863, posteriormente modificada por Leyes 236/1993 y 610/1996. Se trata de un instrumento experimental dirigido a proteger el empleo y a evitar los despidos durante las crisis de las fábricas o las reorganizaciones de las empresas. Estos contratos son convenios colectivos firmados entre el empresarios y los afiliados de las confederaciones nacionales más representativas, pero según la jurisprudencia vinculan a todos los trabajadores ya estén afiliados o no al sindicato firmante. Ahora bien, se ha de apuntar que la jurisprudencia no es unánime, pues si bien hay sentencias que reconocen efectos generales a estos acuerdos de empresa: Cassazione 2 de mayo de 1990, núm. 3707; por otro lado existe otra tendencia judicial que considera que el convenio colectivo sólo vincula a los afiliados al sindicato firmante: Cassazione 24 de febrero de 1990, núm. 1403.

La jurisprudencia también utiliza la aplicación del convenio colectivo como criterio de equidad, cuando tiene que determinar la retribución de un trabajador en virtud de lo previsto en el art. 2099 párrafo 2º del Código Civil.

Sobre este tema *vid. In extenso* VENEZIANI, B., “La negociación colectiva en Italia”, *Op. Cit.*, pp. 164-171.

²⁴⁰ En este sentido PROIA, G., *Questioni sulla contrattazione collettiva.*, Milán, Giuffrè editore, 1994, p. 210.

²⁴¹ *Vid.* PROIA, G. *Questioni sulla contrattazione collettiva*, el trabajador podrá decidir si quiere verse o no sometido a un convenio colectivo, lo que no puede hacer es rechazar concretos aspectos de un convenio, p. 207.

²⁴² D’altro lato, però, tutte le modifche, anche quelle eventualmente peggiorative, introdotte nel tempo dalla fonte collettiva- in quanto non violino la sfera dei diritti individuali sottratti dalla legge alla disponibilità dell’autonomia collettiva –saranno direttamente applicabili, alla stessa stregua appunto delle norme portate da qualsiasi fatto normativo, ai singoli rapporti di lavoro. “. *Vid.* PROIA, G., *Questioni...*, *Op. Cit.*, pp.208 y 209.

ha hecho, desvinculándose²⁴³. En tal caso se le aplicará únicamente el convenio que en tal momento esté vigente, pero no los futuros que sean negociados. Si el consentimiento se prestara mediante reenvío, no es posible la desvinculación unilateral del trabajador o del empresario sino que será necesario que ambos lo hagan constar²⁴⁴.

La negociación colectiva en la Administración Pública no es exactamente igual que en el sector privado. Aunque a través del Decreto Legislativo 165/2001 se ha pretendido acercar lo más posible la legislación laboral referida al empleo público a la legislación relativa al empleo privado, de modo que las relaciones laborales del empleo público quedan sometidas igualmente a convenios colectivos de Derecho privado, en este caso la ley sí regula con normas específicas la estructura, los sujetos, los procedimientos y la eficacia de los convenios colectivos. Sin embargo tampoco estos convenios van tener carácter *erga omnes*. Si bien se va aplicar a todos los empleados de los entes administrativos a los que se dirige el convenio, ello será en virtud del carácter representativo de toda la Administración pública que ostenta la *Agencia de la Administración Pública para la representación en la negociación (ARAN)*²⁴⁵, ente legitimado para la negociación de los convenios colectivos de ámbito nacional, y asimismo por el deber de la propia Administración de cumplir con los convenios colectivos²⁴⁶ y mantener la igualdad de condiciones entre sus trabajadores, no siendo posible proporcionar un tratamiento inferior a lo regulado en el convenio colectivo.

²⁴³ El trabajador en Derecho italiano no tiene tutela incondicionada al disenso, sino que al mismo se le reconoce el derecho al rechazo de la fuente colectiva pero no de los actos que de la misma derivan cuando la fuente sea aceptada (*Ibid.*, p. 218).

²⁴⁴ VALLEBONA, A., *Breviario...*, *Op. Cit.*, p. 93.

²⁴⁵ La autonomía de la Administración regional no aparece violada por la sujeción a la representación del ARAN, así fue declarado por la Corte Constitucional en la Sentencia 359/1993, debido a la participación de las mismas en el proceso de toma de decisión de la Agencia. (*Vid.* GIUGNI, G., *Diritto sindacale*, *Op. Cit.*, p. 220).

²⁴⁶ *Vid.* Sentencia del Tribunal Constitucional Italiano núm. 309 de 1997.

B) La solución de controversias colectivas jurídicas

a) La ausencia del proceso de conflicto colectivo

Atendiendo a la eficacia que despliega el convenio colectivo en el Ordenamiento Jurídico italiano, y en virtud de qué mecanismos jurídicos, se ha de tener en cuenta que la inclusión en el mismo de sistemas de arbitraje y conciliación tampoco tendrá eficacia *erga omnes*, es decir, tendrá la misma eficacia que el propio convenio. Por tanto vinculará a todos los sujetos que ya se les esté aplicando el mismo, una vez prestado el consentimiento para someterse al mismo o bien a la negociación colectiva de un determinado ámbito, sin que ello implicara lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, ya que sería el propio trabajador el que optó por tal proceso de solución de conflictos²⁴⁷. En tal caso se entendería realizada una delegación para la llamada gestión sindical de derechos entre lo que se ha de incluir los actos de interpretación auténtica del convenio²⁴⁸.

No obstante, en Derecho italiano los medios ordinarios de resolución de conflictos colectivos son los extrajudiciales de carácter facultativo²⁴⁹, y principalmente previstos en la negociación colectiva, si bien se ha de poner de manifiesto que tampoco está totalmente consolidada una política sindical y empresarial dirigida a promocionar tales formas de solución del conflicto²⁵⁰, y es más, no han frugado técnicas de arbitraje para la solución de conflictos colectivos sobre aplicación o interpretación de una norma convencional.

Aunque han sido varias las ocasiones en las que se ha pretendido darle un impulso²⁵¹, precisamente la eficacia que tienen los convenios colectivos provoca la

²⁴⁷ Por ejemplo no plantea inconveniente alguno el hecho de que a las comisiones paritarias los propios contratos colectivos les asignen competencias para la resolución de controversias que afectan a la interpretación y aplicación del contrato colectivo, y que decidan de forma definitiva. *Vid.* GRANDI, M., “Conciliación...”, *Op. Cit.* p. 347.

²⁴⁸ *Vid.* VALLEBONA, A., *Breviario di Diritto del lavoro*, Turín, G. Giappichelli editore, 2001, p. 104.

²⁴⁹ Tan sólo en el ámbito de los servicios esenciales existe la obligación antes de acudir a la huelga de intentar un acuerdo por las partes en conflicto (art. 2.2 de la Ley 140/1990 modificado por la Ley 83/2000).

²⁵⁰ *Vid.* GRANDI, M., “Conciliación...”, *Op. Cit.*, p. 341.

²⁵¹ Una de estas experiencias es la del Protocolo IRI. Éste fue un acuerdo firmado por las principales organizaciones empresariales y sindicales de los sectores privado y público, a comienzos de los años ochenta, el objetivo era hacer del gobierno del conflicto el epicentro de las relaciones laborales, por

configuración de un sistema de negociación dinámica²⁵², que difícilmente distingue entre conflictos jurídicos y de intereses y por tanto opta por la administración *inter partes* del convenio y relega a la negociación la solución de tales conflictos²⁵³.

Pero a la no consolidación de medios autónomos de solución de conflictos jurídicos en general, también ha contribuido la gestión judicial del conflicto, si bien en términos muy distintos a nuestro sistema jurídico.

Entre los procesos especiales contemplados por el Código de procedimiento civil italiano (en adelante c.p.c.), no se encuentra el proceso de conflicto colectivo, no existe tampoco ninguna referencia al mismo en los artículos dedicados a regular los conflictos laborales, es decir, en el Ordenamiento jurídico italiano falta una disciplina legal específica para este tipo de controversias²⁵⁴.

El acceso de un conflicto colectivo a la jurisdicción va a tener lugar en supuestos excepcionales, sólo los casos de afectación de los intereses del sindicato (así, en controversias relativas a la represión de la conducta antisindical del

ello entre los medios que se ponen al servicio del mismo se ha de destacar el establecimiento de múltiples instancias sindicales con competencia para prevenir y solucionar tanto conflictos individuales como colectivos (sobre interpretación de convenios). Evidentemente la solución del conflicto colectivo únicamente podría desplegar eficacia en el ámbito sindical, vinculando a sujetos individuales que hubieran prestado expresamente su consentimiento, y sí se trataba de afiliados se consideraría la solución propuesta como una modificación de convenio, vinculante sólo para el futuro sin que pueda afectar a los derechos recogidos en el contrato individual integrantes del patrimonio singular del trabajador. Sin embargo la virtualidad del citado acuerdo ha sido bastante escasa debido a la inexistencia de reglamentación jurídica específica que lo hiciera viable. *Vid.* PETRAGLIA, G., “Conciliazione e arbitrato nell’esperienza del protocollo IRI”, *QDLRI*, núm. 13, 1993, pp. 131-164.

Otro intento fue la propuesta de Ley realizada por el CNEL (Consejo nacional de la economía y el trabajo) en 1992, a través de la cual se pretendía que se produjera la suspensión de un proceso judicial cuando la validez del fallo dependía de la interpretación de una norma convencional, solicitando a las partes firmantes la interpretación del precepto. Tampoco prosperaría *vid. in extenso* CARUSO, B., “Conciliazione e arbitrato...”, *Op. Cit.*, pp. 45-72.

Si bien “no se ha activado nunca una eficaz política pública de las relaciones contractuales encaminada a incentivar las formas de autogestión de la conflictividad colectiva (sólo, recientemente en el sector de los servicios públicos esenciales, la ley ha tomado partido a favor de un procedimiento de «enfriamiento» y de conciliación)”, *Vid.* GRANDI, M., “Conciliación...”, *Op. Cit.*, p. 341.

²⁵² *Vid.* CARUSO, B., “Conciliazione, arbitrato e ordinamento intersindicale”, *QDLRI*, núm. 13, 1993, p. 25.

²⁵³ En este sentido CORSO F., “Conciliazione, arbitrato...”, *Op. Cit.*, p. 38.

La solución del conflicto colectivo se ha mantenido en un plano informal, *vid.* BAVARO, V., “Procedure di «raffreddamento» e «conciliazione» dei conflitti collettivi nei servizi essenziali”

²⁵⁴ *Vid.* GRANDI, M., “Conciliación...”, *Op. Cit.* p. 340.

empresario, art. 28 de Ley 300/1970). Para estas controversias existe un procedimiento especial y sumario, que también se aplica a la violación de los derechos de información y de consulta conexos al traslado de la empresa (Decreto Legislativo núm. 18, de 2 de febrero). Se ha de mencionar la existencia de un procedimiento específico muy parecido para los supuestos de discriminación entre hombre y mujer cuando éstos tengan directa o indirectamente carácter colectivo (art. 41 de la Ley núm. 125, de 10 de abril de 1991).

Los supuestos mencionados, en los que los conflictos colectivos tienen acceso a los tribunales se caracterizan por ser esencialmente colectivos, es decir, no se mezclan intereses individuales y colectivos, pues incluso en los supuestos de represión de conducta antisindical, el proceso especial únicamente tutela el interés colectivo, y no los de los trabajadores individualmente considerados²⁵⁵, que serán protegidos por la vía ordinaria. Además otro dato a tener en cuenta, es que la resolución de los conflictos señalados no puede tener lugar vía extrajudicial. Necesariamente ha de intervenir el juez, pues es el único modo de tutelar los derechos en juego.

También se remiten al proceso laboral las controversias que se planteen por los sindicatos, la Agencia de representación nacional de la Administración Pública, o de las entidades administrativas, ya sean sobre el proceso negociador del convenio colectivo o en cuanto a la selección del sindicato negociador²⁵⁶. En cuanto a estos conflictos aunque sí sería viable una solución autónoma, tampoco sería posible hablar de lesión del derecho a la tutela judicial de los sujetos individualmente considerados, ya que únicamente pueden verse afectados sujetos colectivos, no existiendo por tanto, posibilidad alguna de articular el conflicto como individual.

En cuanto al acceso a los tribunales de intereses colectivos, se ha de señalar en último lugar el control judicial de los actos de la Comisión de Garantía. Los dictámenes y resoluciones de la Comisión de Garantía²⁵⁷ (órgano creado por la Ley

²⁵⁵ En este sentido GIUGNI, G., *Diritto sindacale*, Op. Cit. pp. 126 y ss.

²⁵⁶ Vid. VALLEBONA, A., *Breviario di Diritto del lavoro*, Op. Cit., pp. 120 y 441.

²⁵⁷ Órgano creado por Ley 146/1990 con el objeto de auxiliar y vigilar el proceso de administración consensual del conflicto, en caso de que el mismo afecte al sector de los servicios públicos esenciales.

146/1990, de 12 de junio²⁵⁸, sobre el ejercicio del derecho de huelga en el sector de los servicios públicos esenciales y sobre la salvaguardia de los derechos de la persona), están sometidos a control jurisdiccional. Tales actos tendrán una eficacia colectiva, por tanto no hay duda de que se trata de otro tipo de conflictos de naturaleza colectiva que tienen acceso a los órganos judiciales.

Atendiendo las competencias atribuidas a la Comisión de Garantía²⁵⁹, las posibilidades de control se extienden a: la regulación provisional de las prestaciones indispensables y de los procedimientos de conciliación y enfriamiento²⁶⁰, a los llamados “*poteri di invito*”²⁶¹ (en ambos casos el juez realizará un control de legalidad y no de oportunidad). El poder de *inspección judicial*, también alcanza a las resoluciones sobre valoración de los acuerdos, de convenios colectivos y de reglamentos de servicios públicos, que contienen las medidas destinadas al cumplimiento de los fines de la Ley (en este caso el recurso solamente podrá fundamentarse en el abuso de poder, salvo que se impugne el instrumento normativo valorado).

En cuanto a los actos que manan del resto de competencias reconocidas a la Comisión de Garantía, son meras declaraciones científicas, por tanto ni cabe ni es necesario control alguno.

²⁵⁸ G.U. 14-6-1990, núm. 137.

²⁵⁹ Se han de tener en cuenta la ampliación de facultades realizada a través de la Ley 83/2000, (G.U. 11-4-2000, núm. 85).

²⁶⁰ Es totalmente criticable que la propia Comisión pueda determinar los procedimientos de conciliación a los que las partes en conflicto deban someterse para intentar poner solución a sus diferencias. Es una medida que se considera inoportuna ya que la voluntariedad es una de las claves de la eficacia de un sistema extrajudicial de solución de conflictos. Igualmente tal disposición ha de ser considerada contraria a la Constitución ya que vulnera la autonomía colectiva y consiguientemente el derecho de Libertad sindical. *Vid. in extenso* BAVARO, V., “Procedure di «raffreddamento» e «conciliazione» dei conflitti collettivi nei servizi essenziali”, *DLRI*, núm. 3, 2000, pp. 420-421.

²⁶¹ Se trata de las diferentes propuestas que la Comisión puede realizar, dirigidas a los sindicatos para que desconvoquen la huelga debido a su manifiesta ilegitimidad, o por su coincidencia con otra en el mismo sector y se posponga. Manifestación de tales poderes son también, el requerimiento a los sujetos en conflicto para verificar si han intentado la solución de la controversia, y en definitiva cualquier sugerencia que se haga por parte de la Comisión a la Administración o a las empresas para que desistan de un comportamiento que sea antijurídico. Estos poderes se han visto igualmente reforzados y ampliados con la Ley 83/2000, en este sentido *vid.* CATANOSO, C., “Sciopero nei servizi pubblici essenziali: cosa cambia con la legge 83/2000”, *Lavoro e informazione*, núm. 18, 2000, pp. 13 y ss.

Sin embargo, aunque el interés en juego en los anteriores casos es de naturaleza colectiva, no es posible que se plantee una disyuntiva entre la solución judicial y extrajudicial de la controversia, ya que el control de un acto administrativo necesariamente ha de ser realizado por el poder judicial. No se juzga la oportunidad de ninguna de las medidas²⁶², sino el cumplimiento de las funciones de la Comisión conforme a unos parámetros legales. Tampoco es posible hablar en este caso de conflicto entre tutela judicial y autonomía colectiva.

b) La primacía de los derechos individuales

Los supuestos de interpretación y aplicación de convenios colectivos son los que realmente pueden presentar la colisión entre el derecho al conflicto o a la negociación y el derecho a la tutela judicial efectiva, sin embargo éstos no tienen acceso a los Tribunales de forma colectiva, pero no solamente porque no esté previsto tal proceso especial, sino también porque no es posible justificar la dependencia de la *litis* individual respecto a la colectiva. Se considera que las circunstancias a valorar son muy distintas en un conflicto colectivo y en uno individual²⁶³, sobre un texto normativo se depositan múltiples y variadas expectativas, y el intento de hacerlas valer adquiere un matiz diferente dependiendo del litigio concreto de que se trate²⁶⁴. Por tanto en el Derecho Laboral italiano la vinculación del conflicto individual respecto al colectivo no se estima adecuada, a pesar de la influencia que el conflicto colectivo pueda ejercer sobre el individual.

Es más, tampoco desde un punto de vista técnico, existen instrumentos para justificar la preeminencia de la sentencia que resolviera el conflicto colectivo. Ni la inderogabilidad del convenio, pues si bien es cierto que a través del contrato individual no se pueden establecer condiciones inferiores a las establecidas en un

²⁶² En este caso habría que entender que se trata de un conflicto de intereses, por lo que no sería posible la intervención del poder judicial.

²⁶³ Vid. GRAGNOLI, E., *Profili ...*, Op. Cit.: “La clausola dell’accordo collettivo è una semplice pare delle eterogenee fattispecie che si presentano al giudice nelle controversie individuali”, pp. 219-220.

²⁶⁴ Las especialidades que puedan presentar las pretensiones individuales no son antagónicas con una interpretación única de la norma colectiva, es más se ha de considerar requisito imprescindible para ser respetuosos con el principio de igualdad.

convenio colectivo²⁶⁵, para que el convenio se aplique se precisa el consentimiento del trabajador en cuestión²⁶⁶.

Ni siquiera la capacidad que tiene el sindicato, o la asociación empresarial, de representar a los trabajadores y a los empresarios individualmente considerados, justifica una dependencia de la litis individual respecto de la colectiva. Y es que los sindicatos no pueden atribuirse la representación de sus inscritos en materia procesal. Aunque no cabe duda que existe una conexión entre interés individual y colectivo, no es posible considerar que haya una absoluta prevalencia del segundo sobre el primero. Conseguir una sentencia interpretativa que vinculase a todos los afiliados implicaría el ejercicio de un férreo control sobre su base asociativa²⁶⁷.

La vinculación de un conflicto individual por la resolución alcanzada en uno colectivo, únicamente se producen en el ámbito de la función pública²⁶⁸, cuando se discute la eficacia, validez e interpretación del contrato colectivo (art. 64 del Decreto Legislativo 165/2001, si bien se considera éste como un supuesto anómalo²⁶⁹ y que se debe a la especial naturaleza del contrato colectivo en el ámbito de la Administración Pública.

Por tanto, la conclusión que se obtiene es que la interposición de cualquier acción judicial sobre el sentido interpretativo de una norma colectiva, depende de la voluntad de cada sujeto en particular, sin que pueda ser sustraída de su esfera individual. Precisamente el hecho de que la aplicación de los convenios colectivos se produzca en gran medida mediante una gestión judicial pero de tipo individual o plural²⁷⁰ ha conducido a la no consolidación de medios de solución extrajudicial para

²⁶⁵ Vid. Art. 2113 Cod. Civ.

²⁶⁶ Vid. *Supra*.

²⁶⁷ Vid. GRAGNOLI, E., *Profili dell'interpretazione...*, *Op. Cit.*, p. 228.

²⁶⁸ En cuanto a la vinculación de los procesos individuales se ha de indicar que únicamente estarán sujetos a lo resuelto para el conflicto colectivo, los procesos que estén pendientes, provocando la suspensión de los mismos; en cambio la sentencia de la Corte de Casación (si se impugna el primer pronunciamiento judicial sobre la materia, la cuestión llega directamente a la Corte), sobre la interpretación del convenio no tiene carácter vinculante para los procesos posteriores futuros que se plantease entre otros sujetos. Vid. CARRATO, A. y DE FILIPPO, A., *Il processo del lavoro*, *Op. Cit.* p. 361.

²⁶⁹ Vid. GRANDI, M., "Conciliación...", *Op. Cit.* p. 350.

²⁷⁰ En este sentido GRANDI, M., "Conciliación...", *Op. Cit.*, p. 341.

este tipo de conflictos, en especial formas heterónomas de solución, que únicamente están previstas para conflictos individuales.

c) El arbitraje colectivo: una opción difícilmente viable

Por tanto es evidente que las organizaciones sindicales no tienen la exclusividad en la solución de un conflicto colectivo sobre interpretación y aplicación de una norma. Aunque existan formas autónomas para poder llegar a un acuerdo nada impide que los sujetos afectados, bien a través de un procedimiento plural o de un modo individualizado, inicien un procedimiento judicial²⁷¹. Es más, están totalmente legitimados para llevar a cabo tales acciones judiciales en virtud de la relación laboral que mantienen.

No obstante, si se optase por una forma de solución negociada, la transacción a través de la cual se resuelve el conflicto, tendría la misma eficacia que el propio convenio. Por tanto no puede imponerse de modo automático sobre los trabajadores sino que precisa la prestación inequívoca de la voluntad de los sujetos afectados, con independencia de que se haya aceptado el convenio sobre el que se ha planteado la controversia²⁷².

El sistema de representación sindical italiano, inspirado en el esquema de representación civil, no es válido para que a través de transacción sindical se puedan modificar derechos individuales²⁷³, es decir los denominados “*diritti quesiti*”, derechos adquiridos que integran el patrimonio jurídico del sujeto. De modo que, la actividad de interpretación desempeñada por los sujetos colectivos ya sea por vía de conciliación o arbitraje no podrá afectar a derechos individuales de los trabajadores²⁷⁴, salvo que exista consentimiento expreso por parte del interesado²⁷⁵.

²⁷¹ Vid. LECESSE, V., “Transazioni collettivi...”, *Op. Cit.*, p. 324.

²⁷² Vid. GRAGNOLI, E., *Profili dell'interpretazione...*, *Op. Cit.*, pp.296-297.

²⁷³ Vid. LECESSE, V., “Transazioni collettivi ...”, *Op. Cit.*, p. 325. “La stessa Corte, poi, giunge talora a precisare che il rapporto di associazione sindacale, di per sé, non comporta la rappresentanza dei singoli lavoratori in ordine a negozi aventi ad oggetto i loro diritti individuali”, p. 309.

²⁷⁴ Vid. CARUSO, B., “Conciliazione e arbitrato...”, *Op. Cit.*, p. 52. También GOERLICH PESET, J.M., *La administración del convenio colectivo en el ordenamiento jurídico...*, *Op. Cit.*,: “[...] La acción colectiva del sindicato queda limitada por la existencia de derechos individuales”, p. 180.

²⁷⁵ Vid. GRAGNOLI, E., *Profili dell'interpretazione...*, *Op. Cit.*, p. 331.

Por supuesto las expectativas de los trabajadores vinculadas al contenido del convenio, sí podrán verse afectadas por la labor de administración del convenio, o la transacción que resuelve un conflicto convencional jurídico, pero ello no es suficiente para convertir a los procesos de negociación en un sistema prevalente frente a la intervención judicial. Más aún, cuando la labor de interpretación del convenio realizada por los sujetos negociadores, puede ser sometida a conocimiento judicial, para que determine su validez y efectos (en virtud de la autonomía privada), sobre la esfera jurídica tanto de los estipulantes como de los terceros²⁷⁶, ya que el juez es el único llamado a pronunciarse de modo definitivo sobre el sentido de una norma convencional²⁷⁷. Se ha de tener en cuenta la distinción entre interpretación de la norma y modificación, si bien la primera puede conllevar la segunda, aunque en derecho italiano tanto la interpretación como la transacción negocial carece de eficacia “erga omnes”.

A tenor de lo expuesto, se ha de afirmar que la tutela judicial efectiva goza de primacía frente a la autonomía colectiva, aunque de *facto*, los sindicatos ostenten mayor poder que en nuestro país.

Es evidente que el sistema de negociación colectiva italiana impide importar técnicas arbitrales de origen convencional. Sin embargo, el acercamiento al Derecho colectivo italiano, no ha sido en vano, aporta una idea básica: no está reñido con la integridad del derecho a la tutela judicial el mantenimiento de una sólida autonomía colectiva, ahora bien sus campos de actuación son diferentes. Precisamente el error de la doctrina, de los interlocutores sociales, o del técnico en general puede estar en la pretensión de que una asuma las competencias y el *modus operandi* propios de la otra.

2.2.2 Otros casos en Europa

A) La situación en Francia

En Francia el convenio colectivo inicialmente es vinculante para los sindicatos y asociaciones empresariales firmantes, para los trabajadores y empresarios afiliados respectivamente a ambas organizaciones y para los

²⁷⁶ *Ibid.*, pp. 312-313.

²⁷⁷ *Ibid.*, pp. 313-314.

trabajadores de las empresas para las que el convenio necesariamente se les aplica (bien porque el empresario sea miembro o se haya adherido a una organización que haya pactado el convenio en cuestión).

Sin embargo, en el Derecho Laboral Francés también se prevé que el convenio colectivo adquiera eficacia general, vinculando a todos los trabajadores y empresarios del ámbito geográfico y ocupacional del convenio colectivo, es decir del sector profesional al que pertenecen las partes. Dicho efecto se despliega a través de una Orden del Ministro de Trabajo (por supuesto no se tiene discrecionalidad absoluta para la toma de esta decisión)²⁷⁸, es el denominado procedimiento de extensión. No obstante, la extensión no altera la naturaleza jurídica del convenio, continúa siendo un contrato, si bien amplia considerablemente sus efectos.

En cuanto a los sistemas no judiciales de solución de conflictos colectivos se ha de indicar la existencia de Legislación Estatal sobre la materia. En los artículos 522 a 531 del *Code du travail* (en adelante Código de Trabajo) se regulan los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje para la solución de conflictos colectivos, ya sean sobre derechos o sobre intereses²⁷⁹.

El sometimiento a tales medios de solución es de carácter voluntario y supletorio respecto a los previstos en la negociación colectiva²⁸⁰, por los que se opta en la mayoría de las ocasiones, de ahí que los procedimientos fijados desde el Estado sólo se lleguen a poner en práctica en contadas ocasiones²⁸¹. Además, el propio Legislador de un modo claro opta por la solución negociada sin intervención de la

²⁷⁸ Sobre el procedimiento de extensión, los sujetos que tienen potestad para iniciarlo y los requisitos que ha de reunir el convenio para que se pueda extender véase ROJOT, J. "Los convenios colectivos en Francia", en VV.AA., *La negociación colectiva en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 2004, pp. 130 y ss.

²⁷⁹ En el Derecho del Trabajo Francés dicha clasificación tiene el mismo sentido que en el Español, es decir, los conflictos jurídicos son los relativos a la interpretación y aplicación de leyes, reglamentos o convenios colectivos de trabajo vigentes, sobre los que se resuelve en Derecho; y los conflictos sobre intereses que están referidos a la negociación, cláusulas de convenio y aquellos que se planteen sobre cualquier materia no estipulada, que se resuelven en equidad.

²⁸⁰ Es obligatorio que los convenios colectivos prevean procedimientos de conciliación para la solución de conflictos a tenor de lo dispuesto en el art. 133.5- 13 del código de trabajo.

²⁸¹ "Los procedimientos específicos, que fueron previstos y regulados detalladamente en el Código de Trabajo, son notoriamente desaprovechados por falta de uso. Se puede afirmar que en la actualidad están desatendidos o que manifiestan una debilísima vitalidad". JEMMAUD, A., "Conciliación, mediación y arbitraje...", en VV. AA. *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por. F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, p. 260.

Administración (art. 522.2 del Código de Trabajo). También es posible apreciar la existencia de procedimientos de mediación, utilizados sobre todo en los conflictos de intereses, es decir ante el fracaso o bloqueo de las negociaciones, que no se ciñen a lo previsto en el Código de Trabajo, si bien el intento de solución se realiza desde la Administración o Autoridad Pública: la Inspección de Trabajo, un funcionario de rango superior o bien un tercero apoderado por el presidente del *Tribunal de Grande Instance*²⁸².

Cualquiera de los acuerdos alcanzados para resolver el conflicto, ya sea en una negociación directa o asistida, tendrá el carácter de convenio colectivo siempre que se constate la presencia de un sindicato más representativo. Eficacia que se predica igualmente del laudo arbitral.

En cuanto a las posibilidades de solución de un conflicto colectivo a través de un órgano jurisdiccional, se ha de decir que éstas son bastante más limitadas. Los conflictos individuales están sometidos en su totalidad al “*Conseils de prud’hommes*”, Tribunales que no están integrados por jueces de carrera. Su composición es paritaria, esto es integrada por un número igual de representantes de los trabajadores y empresarios.

Por su parte, cuando lo que está en juego es un interés colectivo, el mismo se tutela ante verdaderos órganos jurisdiccionales, sustanciándose el proceso ante la Jurisdicción civil, concretamente ante el “*Tribunal de Grande Instance, TGI* (órgano jurisdiccional colegiado con competencia en materia civil, que comprende de aquellos litigios civiles que no han sido especialmente atribuidos a ningún órgano judicial, o bien a aquellos temas civiles de cuantía superior a 7600 euros), o en su caso ante el “*Tribunal d’instance*”, *TI* (órgano que entiende de los conflictos civiles de menor cuantía, es decir inferiores o iguales a 7600 euros), en material laboral por ejemplo conoce de reclamaciones de carácter electoral.

Son varios los procedimientos judiciales en el Ordenamiento jurídico francés dedicados a la tutela del interés colectivo. El art. 411-11 Código de Trabajo reconoce la posibilidad de que cualquier sindicato profesional pueda iniciar un proceso civil o

²⁸² Vid. *Infra*.

penal en relación a hechos que impliquen un perjuicio directo o indirecto al interés de la profesión que éste representa²⁸³.

Así se ha de indicar en primer lugar que los sindicatos tienen acceso a los órganos judiciales para la defensa de sus intereses en cuanto a la naturaleza de la persona jurídica que constituyen. Litigios éstos, que se sustancian ante el *TGI*, y que también pueden pretender la ejecución de compromisos al estar vinculados por un convenio o acuerdo colectivo y la reclamación de daños y perjuicios en caso de incumplimiento del mismo (art. 135-5 Código de Trabajo)²⁸⁴.

En segundo lugar, un sindicato signatario o no de un convenio o acuerdo podrá ejercer una acción con la finalidad de reclamar el cumplimiento y aplicación de convenios y acuerdos colectivos, o en su caso, la reparación del perjuicio derivado de dicho incumplimiento, acción que en este caso se ejerce por cuenta y en nombre de sus afiliados (art. 135-4 Código de Trabajo), y se sustanciará ante el *Conseil de pruh'hommes*.

Y en tercer lugar también tiene acceso al citado órgano, para la defensa del derecho de libertad sindical de trabajadores representantes de personal o delegados sindicales, ante la posible vulneración del mismo como consecuencia de las medidas adoptadas por el empleador (despido, sanciones...), o en general para la protección de cualquier derecho fundamental. El sindicato interviene en este caso para la defensa del interés colectivo²⁸⁵ pues no cabe duda que el despido de un representante sindical puede perjudicar al conjunto de los trabajadores.

Sin embargo en ninguno de los casos señalados se puede hablar de colisión entre el derecho a la tutela judicial efectiva del sindicato y de los trabajadores individualmente considerados, ya que quién puede ejercer tales acciones son sólo los sindicatos. El supuesto indicado en segundo lugar probablemente es el que plantea más dudas, pero el hecho de que el sindicato únicamente actúe en representación de sus afiliados, elimina cualquier posible lesión de derechos individuales ya que se

²⁸³ Este derecho de actuar amplio se deriva de la Ley de 12 de marzo de 1920 que consagra la jurisprudencia de la sala de lo penal. *Vid. MAZEADU, A., Droit du travail, Op. Cit., p. 167.*

²⁸⁴ *Cass. soc.* 10-mayo-1994.

²⁸⁵ *Vid. MAZEAUD, A., Droit du travail, Op. cit., p 168.*

actúa en virtud del poder de representación otorgado a través de la afiliación. Además un dato muy importante a añadir es que tales conflictos sólo pueden solucionarse por vía judicial.

No obstante, es obligado señalar un supuesto donde quizás pueda apreciarse una mayor proximidad con nuestro proceso de conflicto colectivo. Se trata de aquellos casos en los que se discute sobre el alcance de un convenio colectivo. Mediante dicha acción se reclama el cumplimiento del convenio o acuerdo, o los daños y perjuicios derivados de dicho incumplimiento, por parte de un sindicato o empresario frente a otro empresario u otro sindicato, ahora en este caso el sindicato no actúa en nombre propio ni en nombre de sus afiliados, sino que actúa en defensa del interés colectivo al que solamente representa²⁸⁶. Por tanto gozan de legitimación para este proceso únicamente los sindicatos y los empresarios o asociaciones empresariales y dicha sentencia tiene eficacia superior a la individual en caso de ser atendidas las pretensiones del demandante, es decir afectará a todos los sujetos a los que se aplica el convenio cuya interpretación se discute.

En este caso, podría surgir la misma problemática que en nuestro país, si se tratará de un supuesto de extensión del convenio. Sin embargo, el interés en juego no es el mismo que tiene lugar en el caso español. En el Derecho Procesal Francés dicha acción sólo se estimará cuando se encuentre fuera de todo litigio particular, existente o actual²⁸⁷, de modo que si varios trabajadores presentan a la vez, ante el *Conseil*, demandas idénticas sobre problemas análogos frente a un mismo empresario, aunque se pueda detectar la afectación de un interés colectivo, ello no impide que se califiquen como conflictos individuales y que por tanto sean resueltos a través del pronunciamiento del citado Tribunal paritario²⁸⁸.

Por tanto, tampoco se aprecia en el Ordenamiento francés la disquisición más arriba planteada, pues el conflicto colectivo que tiene acceso a los Tribunales tiene unas dimensiones más reducidas, de modo que no plantea la posibilidad de acciones simultáneas individuales sobre idéntico objeto, pues cuando ello aparece, tales

²⁸⁶ *Ibid.* p. 167.

²⁸⁷ En este sentido JEAMMAUD, A., “Les contentieux des conflits du travail”, *Droit social*, núms. 9-10, 1988, p. 699.

²⁸⁸ En este sentido JEAMMAUD, A., “Conciliación, mediación y arbitraje...”, *Op. Cit.*, p. 251.

acciones tienen acceso a los tribunales de forma autónoma y no se le da el tratamiento de conflicto colectivo, aunque sea posible apreciar ciertamente un “momento colectivo”.

Ante ese concepto de conflicto colectivo, los sindicatos -únicos sujetos legitimados para iniciar el procedimiento jurisdiccional colectivo-, tienen absoluta disponibilidad para ejercer o no el derecho a la tutela judicial, pudiendo optar con absoluta libertad por un procedimiento judicial o extrajudicial sin que se vean afectados derechos de los sujetos individuales.

B) La situación en Alemania

El acercamiento al Ordenamiento Jurídico alemán se ha de comenzar señalando la existencia de una importante diferencia en la ordenación de conflictos laborales respecto al resto de los casos europeos vistos, incluido el español.

En su Derecho del Trabajo no existe el concepto de conflicto colectivo tal y como es entendido en nuestro Ordenamiento. Cuando en la controversia se encuentra implicado del lado de los trabajadores el sindicato o el comité de empresa, se distingue entre conflictos de solución, que son los denominados en nuestro Derecho de intereses, y por otro lado conflictos jurídicos. Ahora bien, en cuanto a éstos últimos, la clasificación únicamente se realiza en función del órgano competente para resolverlo o sistema de solución adecuado; así se distingue entre aquellos cuya solución es competencia de los “*tribunales de trabajo*” y aquellos otros que se gestionan fuera de los órganos judiciales, (principalmente quedan sometidos a la conciliación), sin prestar atención al carácter individual o colectivo del conflicto.

La solución no judicial de conflictos en Alemania se utiliza sobre todo para resolver controversias sobre negociación colectiva, es decir conflictos de intereses, son excepcionales los supuestos de conflictos jurídicos que tienen acceso a sistemas extrajudiciales de solución²⁸⁹. Sólo afecta a aquellos supuestos de conflictos en el marco de la empresa donde es posible que una comisión se pronuncie sobre un

²⁸⁹ Vid. ZACHERT, U., “Conciliación, mediación y arbitraje en Alemania” en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003., p. 69.

conflicto jurídico, pero en este caso la solución propuesta no tendrá carácter vinculante, será más un dictamen, pudiendo ser controlado por los órganos judiciales²⁹⁰.

Los procedimientos extrajudiciales son la conciliación y mediación²⁹¹, de los que han de predicarse las notas de voluntariedad y autonomía, ya que es competencia de las partes (en conflicto), la decisión de optar por los mismos, pues el diseño del procedimiento en sí tiene lugar a través de la negociación colectiva²⁹².

La Administración alemana tiene competencias residuales para resolver conflictos laborales, a diferencia de lo que ocurre por ejemplo en Francia, donde destaca la función mediadora de la Inspección de Trabajo²⁹³. Así la normativa legal existente sobre solución extrajudicial de conflictos, la *Ley número 35 de Consejos de Control* de 1946, desarrollada regionalmente, establece la posibilidad de conciliación por la Autoridad Laboral, ésta tiene un carácter subsidiario a la pactada en negociación, y actuará como alternativa ante el fracaso de los sistemas autónomos²⁹⁴, siempre y cuando las partes en conflicto lo quieran; evidentemente la propuesta del conciliador sólo será vinculante cuando así se hubiera pactado²⁹⁵.

²⁹⁰ En este sentido KOCHER, E., “Arbitrato e conciliazione...”, *Op. Cit.*, p. 481.

²⁹¹ En Derecho Alemán estos términos no significan lo mismo que en nuestro sistema jurídico. Se entiende por conciliación “final de un conflicto (de intereses) llevado a cabo por un tercero que emite un veredicto de conciliación tras la presentación por las partes de hechos y circunstancias”.

En cambio consideran que el mediador no tiene capacidad para tomar decisiones, son las partes las que llegan a un acuerdo, y éste en caso de que se alcance tiene la eficacia de un contrato privado.

(*Vid.* ZACHERT, U., “Conciliación, mediación...”, *Op. Cit.*, p. 66).

²⁹² “Nell’ambito dei conflitti sindacali, invece, la grande importanza attribuita dall’ordinamento all’autonomia contrattuale e di lotta sindacale delle parti ha fatto sì che non si sia prevista alcuna forma di conciliazione obbligatoria”. *Vid.* KOCHER, E., “Arbitrato e conciliazione nel diritto del lavoro tedesco”, *GDLRI*, núm. 3, 2000, p. 465.

²⁹³ *Vid.* AUVERGNON, P., “La intervención mediadora de la Administración Laboral en los conflictos colectivos”, *T.L.*, núm. 70, 2003, pp. 71-83.

²⁹⁴ De 1988 a 1995, los llamados conciliadores regionales de los Estados individuales llevaron a cabo únicamente cincuenta procedimientos de conciliación. En Berlín/Brandenburgo, con arreglo a la información de junio de 2000 proporcionada por el conciliador regional, Dr. Horst Wigand, se producen alrededor de diez procedimientos anuales. *Vid.* LÖWISCH, *Arbeitskampf-und Schlichtungsrecht*, s. 458, randnummer 5.

²⁹⁵ *Vid.* ZACHERT, U., “Conciliación, mediación y arbitraje...”, *Op. Cit.*, p. 73-74.

De los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos jurídicos el Ordenamiento Alemán no destierra la fórmula arbitral, aunque su utilización está prevista para supuestos muy puntuales. Así se prevé su aplicación para conflictos individuales que se planteen en relación con determinados grupos profesionales: artistas del escenario, actores de cine, capitanes de barco y miembros de la tripulación (art. 101, párrafo 2 de la ArbGG)²⁹⁶. Y también para conflictos sobre interpretación o aplicación de convenios, debiendo en tal caso haberse previsto en el propio convenio colectivo²⁹⁷, siendo en este caso el arbitraje voluntario y el laudo que se dicte, solo podrá ser ejecutado cuando lo autorice el órgano judicial competente. No obstante, estos conflictos también son de carácter individual, el cumplimiento o la interpretación de un convenio colectivo se ha de plantear de forma individualizada. Como ocurre en el Derecho italiano, se considera que el convenio colectivo es el fundamento de múltiples derechos individuales²⁹⁸.

No obstante, se ha de indicar, que a partir de una Sentencia de 20 de abril de 1999 del Tribunal Federal del Trabajo, se ha admitido la posibilidad de la acción judicial de un sindicato, cuando el incumplimiento de un convenio colectivo afecta a un colectivo de trabajadores. A pesar de haber sido calificada como tutela jurídica colectiva, no puede considerarse como tal si se tiene en cuenta que dicha doctrina jurisprudencial viene principalmente a proteger a la pluralidad de trabajadores afectados por el incumplimiento, evitando que tengan que litigar de forma individualizada para reparar la lesión provocada, litigios, por otro lado, que por miedo a represalias del empleador es posible que no se produzcan.

De todos modos este último tipo de conflicto sí que presenta una gran proximidad al conflicto colectivo, y en su caso, a tenor de una evolución posterior, podría llegar a plantearse como tal. Sin embargo no va a generar ninguna colisión con el arbitraje, ya que éste procedimiento no tiene competencia para resolver este tipo de cuestiones.

²⁹⁶ Vid. KOCHER, E., “Arbitrato e conciliazione...”, *Op. Cit.*, pp. 465-466.

²⁹⁷ Para los conflictos individuales en los artículos 102 a 110 ArbGG se establecen unas condiciones mínimas de procedimiento que han de ser respetadas por el convenio que regule el arbitraje, normativa que se aplicará supletoriamente para los conflictos colectivos. Vid. KOCHER, E., “Arbitrato e conciliazione...”, *Op. Cit.*, pp. 466 y 487.

²⁹⁸ *Ibid.*, p. 488.

De la exposición realizada se deduce que tampoco en el Ordenamiento Alemán se plantea la misma disquisición que en el caso español. Además también se ha de poner de manifiesto que es difícil que aparezca, ya que el sistema de negociación colectiva germánico presenta importantes similitudes con el italiano, en cuanto al modo de vinculación de los trabajadores y empresarios, ambos para verse afectados por un convenio han de estar afiliados a los sujetos firmantes, es decir, sindicatos y organizaciones empresariales; o bien otro modo de vinculación sería reflejando las cláusulas del convenio en el contrato de trabajo²⁹⁹. Por lo tanto, la presencia del arbitraje no supone afectación del derecho a la tutela judicial efectiva ya que es en definitiva cada trabajador el que decide vincularse por un convenio en el que posiblemente se establece el arbitraje como procedimiento de solución de conflictos sobre derechos.

Después del recorrido realizado la conclusión que se obtiene es que el estudio del Derecho Comparado proporciona poca luz para la resolución de tal disquisición. El convenio colectivo de eficacia general es propio y singular de nuestro sistema jurídico, y lo mismo se puede decir del proceso judicial de conflicto colectivo, lo que inevitablemente supone la aparición de una problemática igualmente genuina.

3. Los procedimientos de conciliación y mediación y la indemnidad del derecho a la tutela judicial efectiva

Como ya se dijo en la introducción del capítulo, se ha generalizado la idea de que el uso de los procedimientos de conciliación o mediación, difícilmente va a

²⁹⁹ No obstante, se han de señalar dos excepciones a la eficacia limitada del convenio colectivo en Alemania. La primera consiste en la aplicación del convenio a toda la plantilla siempre que el empresario se encuentre vinculado, sin distinguir si existe afiliación sindical (recogida en el art. 3.2 de la Ley de Convenios Colectivos [TVG]). Excepción que sólo afecta a normas relativas a Seguridad e Higiene, cuestiones de orden de la empresa, o Comité de Empresa. La segunda excepción, es más relevante, ya que consiste en la declaración de eficacia general del convenio, por parte del Ministerio de Trabajo, con la conformidad de una comisión compuesta por tres representantes, respectivamente, de las asociaciones de empleadores y de trabajadores. Para ello se requiere la solicitud de una de las partes del convenio colectivo y la concurrencia de dos circunstancias: a) que los empresarios afectados por el convenio representen, al menos, al 50% de los trabajadores incluidos en su ámbito subjetivo, y b) que el interés general exija dicha declaración, es decir se trata de evitar grandes desigualdades en determinados sectores, como ocurre por ejemplo en el de la construcción. No obstante, esta es una medida que se ha adoptado de modo esporádico, pues de 57.000 convenios que aproximadamente están en vigor tan sólo 550 tienen validez *erga omnes*. (vid. ZACHERT, U., “La negociación colectiva en Alemania”, *Op. Cit.*, pp. 45 y 46).

afectar el derecho a la tutela judicial efectiva³⁰⁰, debido a que la voluntariedad en la solución es algo propio de los mismos.

Ciertamente los sujetos inmersos en un conflicto por el hecho de iniciar un procedimiento de conciliación o mediación no se ven conducidos de modo insoslayable a una solución, como ocurre en el arbitraje. Sin embargo, si se alcanza un acuerdo, el mismo sí vinculará a todos aquellos que integran el colectivo afectado por el conflicto, siendo imposible que de forma individualizada inicien un proceso judicial para que conozca del fondo del asunto. Por tanto, el alcance de una solución ante el uso de estos procedimientos genera las mismas consecuencias que si se recurre a un arbitraje, ya que los sujetos colectivos acaban disponiendo de la tutela judicial de los sujetos individuales de cuya titularidad carecen como ya se ha puesto de manifiesto.

Evidentemente si el derecho a la negociación colectiva impide interpretar de modo vinculante las normas, actividad que pertenece en exclusividad a los órganos judiciales³⁰¹, el uso de los procedimientos de conciliación y mediación genera la misma problemática que el arbitraje –a la que nos remitimos-, ya que una vez alcanzado acuerdo en virtud de aquellos también se cierra el acceso a la vía judicial.

Y tampoco en este caso la impugnación del acuerdo deja incólume el derecho a la tutela judicial efectiva, ya que el órgano judicial no podrá entrar a conocer sobre el fondo del asunto.

³⁰⁰ Vid. Por todas, STC 75/2001, de 26 de marzo: “ [...] *El trámite preprocesal de intento de conciliación previa [...] resulta compatible con el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) porque, ni excluye el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida, al suponer simplemente un aplazamiento de la intervención judicial, ni se trata de un trámite desproporcionado o injustificado, al procurar una solución extraprocesal de la controversia que beneficia tanto a las partes como al sistema judicial...*” (f.j. 3º).

³⁰¹ Vid. *Supra*.

CAPÍTULO III. VIABILIDAD CONSTITUCIONAL DE LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS SOBRE DERECHOS

Ya se ha puesto de manifiesto en qué términos la utilización de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje para la solución de conflictos colectivos sobre derechos, vulnera el derecho de tutela judicial efectiva de los sujetos individuales integrantes del colectivo afectado por la controversia. No obstante, el rechazo total de la utilización de los procedimientos autónomos en esta modalidad de conflictos colectivos, requiere de una indagación minuciosa que descarte con rotundidad cualquier tipo de virtualidad técnica.

1. La regulación estatal sobre la solución autónoma de conflictos sobre derechos

El Legislador, a través de distintos preceptos, ha reconocido competencia a los interlocutores sociales para que resuelvan conflictos sobre interpretación y/o aplicación de normas. Recordemos que el art. 91 ET atribuye dicha facultad cuando se trata de conflictos sobre normas convencionales, el art. 154 LPL para cualquier modalidad de conflicto jurídico, pues el mismo hace de la conciliación requisito *sine qua non* para poder iniciar el proceso de conflicto colectivo, procedimiento cuyo objeto no es únicamente la interpretación y aplicación de normas de origen convencional sino de cualquier norma jurídica cuando el interés que se pretenda tutelar sea de naturaleza colectiva.

También se ha de mencionar el artículo 24 del RDLRT, relativo al procedimiento administrativo de conflicto colectivo, procedimiento a través del cual se pueden resolver, tanto conflictos de reglamentación, como conflictos sobre interpretación de cualquier tipo de norma (así se deduce del art. 25 del RDLRT),

previéndose como sistema de solución el procedimiento mediador y/o arbitral, si las partes optan por el mismo.

Por último se ha de aludir a la *Ley 10/1997, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en la empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria*. Una vez indicados los procedimientos judiciales adecuados para resolver las distintas cuestiones litigiosas que puedan plantearse, (en virtud del proceso de constitución del Comité de empresa europeo en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria; o en el establecimiento de un sistema alternativo de información y consulta de los trabajadores; así como cualquier cuestión en relación con el funcionamiento de tales órganos, y en el ejercicio en su seno de los derechos de información y consulta), el Legislador indica el carácter no vinculante de tales procesos judiciales, dejando a discreción de las partes, la posibilidad de acudir a procedimientos de solución extrajudiciales.

El art. 41 de la Ley 10/1997 no hace mención expresa de los procedimientos a utilizar, pero los conflictos para los que se propone su utilización son principalmente³⁰², interpretativos sobre normas de origen estatal (de España o de otros Estados comunitarios)³⁰³. Si bien es cierto, que la dicha Ley y las normas de transposición de los distintos Estados miembros vienen a cumplir con el mandato de la Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994, ello no implica que aquellas normas sean de origen comunitario. Como se deduce del art. 249 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea [Tratado CE], “la directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado”, obligación que deberá ser cumplida en un plazo, ahora bien los efectos jurídicos buscados por aquélla se producen debido a la norma estatal de transposición³⁰⁴. Por tanto aunque la elaboración de la Ley

³⁰² También pueden plantearse conflictos sobre los Acuerdos colectivos celebrados al amparo de la Directiva comunitaria y normas de transposición.

³⁰³ Se ha de tener presente que tanto la Ley 10/1997 como el resto de las normas de transposición de los distintos Estados miembros tienen un alcance transnacional (así se deduce del art. 5 Ley 10/1997), de modo que los órganos jurisdiccionales españoles son competentes para resolver litigios que se susciten sobre la Ley española de transposición y de las disposiciones de otros Estados miembros (*vid.* CASAS BAAMONDE, M.E., “Dimensión transnacional de leyes nacionales, comités de empresa europeos y procesos y sentencias de conflictos colectivos”, *La Ley*, 1997-II, pp. 33 y 36).

³⁰⁴ Así lo ha puesto de manifiesto el TJCE en la sentencia de 19-1-1982 *Ursula Becker c. Finanzamt Münster-innenstadt*, 8/81, p. 71; en cuanto a los efectos de la Directiva indica: “sus efectos llegan a los particulares a través de las medidas adoptadas por el Estado miembro de que se trate”. Reitera de este modo el Tribunal la jurisprudencia establecida en el sentencia de 6-5-1980, *Comisión c. Bélgica*, 102/79, p. 1473.

10/1997 responde a un mandato comunitario, el origen de la misma es el poder legislativo del Estado español).

En cuanto a la posible utilización de los sistemas de solución extrajudiciales, conviene señalar que la Directiva 94/45/CE no alude expresamente a ellos para resolver los conflictos interpretativos o de aplicación de la normativa que venga a darle cumplimiento. Es cierto que el art. 11.3 de tal Directiva, establece la obligación de los Estados miembros de prever medidas adecuadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma; medidas que pueden ser judiciales y también administrativas, pero con éstas se está refiriendo a los posibles controles que pueden realizarse desde la Administración Pública, y a la tipificación de sanciones³⁰⁵ (lo cual se cumple por el Legislador español a través del Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social), y no a los sistemas de solución no judicial. De lo que se deduce que entre los objetivos de la directiva no se encuentra la utilización de procedimientos de solución extrajudiciales para la solución de los conflictos que sobre las normas de transposición puedan aparecer. No obstante con ello no es que se afirme que el art. 41 Ley 10/1997 vulnere el espíritu de la directiva, sino que su sentido regulador responde de un modo claro a una iniciativa del legislador interno, no comunitario.

Constatada la apuesta del Legislador por la intervención de los procedimientos autónomos en la solución de los conflictos sobre derechos, conviene preguntarse por su virtualidad técnica, que no es otra cosa que la evaluación de constitucionalidad de tales preceptos. Para llevar a cabo dicho estudio se diferenciara entre conflictos sobre normas estatales y sobre normas convencionales ya que son problemáticas distintas las que los caracterizan.

La doctrina también se ha manifestado en este sentido, considerando que uno de los caracteres esenciales de este instrumento jurídico es: “La vinculación de los efectos jurídicos a la norma nacional de transposición” (vid. MANGAS MARTÍN, A. y LIÑÁN NOGUERAS, D.J., *Instituciones y Derecho de la Unión Europea*, 5ª ed., Madrid, Tecnos, 2005, p. 368).

³⁰⁵ Vid. SAÉZ LARA, C., “La Directiva 94/45, sobre el Comité de empresa europeo y su trasposición al Derecho español”, *REDT*, núm. 78, 1996, p. 644. En este sentido también CASAS BAAMONDE, M. E., “Dimensión transnacional...”, *Op. Cit.*, p. 30.

2. La constitucionalidad de la solución autónoma de conflictos colectivos sobre interpretación de normas estatales

2.1 La eficacia jurídica de acuerdos y laudos: factor determinante en la solución de conflictos sobre derechos

El Legislador otorga la misma eficacia que a un convenio colectivo al acuerdo o laudo que ponga solución a un conflicto colectivo a través de cualquiera de los sistemas de carácter extrajudicial previstos en el Ordenamiento Jurídico³⁰⁶. Así se prevé en el procedimiento administrativo de conflicto colectivo regulado en el DLRT de 1977 (art. 24), en la Ley de Procedimiento Laboral cuando se refiere a la conciliación previa al proceso de conflicto colectivo (art. 154.2 LPL), conciliación que puede tener lugar por cualquiera de los sistemas de solución extrajudicial ya sean administrativos o autónomos, y en el párrafo tercero del art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, precepto especialmente dirigido a los sistemas de solución de conflictos fraguados en la negociación colectiva.

La jurisprudencia también reconoce eficacia de convenio colectivo al acuerdo interpretativo que viene a solucionar un conflicto sobre un precepto de un convenio colectivo³⁰⁷, así como al pacto que interpreta una norma estatal; eficacia que será la misma que el art. 82 ET reserva a los convenios colectivos, siempre que las partes que concilien adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores³⁰⁸.

Dicha opción es lógica y coherente con la capacidad normativa reconocida a los interlocutores sociales para regular y dar contenido a las relaciones de trabajo, pues es evidente que los acuerdos y laudos de resolución de conflictos colectivos son un producto de la autonomía colectiva, una manifestación más del derecho a la negociación colectiva reconocida en el art. 37.1 CE³⁰⁹.

³⁰⁶ Sobre la naturaleza jurídica de estos acuerdos o laudos véase epígrafe siguiente.

³⁰⁷ En este sentido SsTS de 13-10-1995, ar. 8668 (f.j. 2º); de 30 de enero de 1997, ar. 645 (ff.jj. 3º y 4º); de 22-12-2000, ar. 1874 (f.j. 2º); de 29-2-2002, ar. 462 (ff.jj. 5º y 6º).

³⁰⁸ Como indica la STS de 26-9-2002, ar. 10658: “*deben concurrir la legitimación y el quórum necesario para que el acuerdo alcance ese grado de eficacia, aparte de otras formalidades como la escritura y la publicación*” (f.j. 6º). En parecidos términos STS de 20-12-1996, ar. 9812 (f.j. 5º).

³⁰⁹ En este sentido véase, entre otros: GARCÍA JIMÉNEZ, M., *Los Acuerdos Colectivos de empresa: naturaleza y régimen jurídico*, Inédito, Jaén, 2005, p. 233; CORREA CARRASCO, M., *Convenios y*

A nuestro juicio, cuando el conflicto es de reglamentación, la decisión del Legislador no merece reproche alguno desde el punto de vista técnico jurídico y mucho menos político. Evidentemente siempre que las partes que resuelvan el conflicto gocen de legitimación para negociar convenios colectivos, el hecho de que la composición de intereses se alcance a través de cualquiera de los medios propios de negociación asistida, o bien que la negociación sea sustituida de un modo directo como el arbitraje –por supuesto voluntario–, no afecta a su naturaleza ni a su origen, y no hay duda que se trata de una norma colectiva, ya que en el fondo tal proceso se identifica con el de elaboración de un convenio colectivo.

Sin embargo, cuando el conflicto es sobre derechos, ya no es válido el razonamiento mantenido en el párrafo anterior, pues para la solución de tal tipo de controversias se ha de proceder a la interpretación y/o aplicación de la norma sobre la que se plantea la diferencia, dado que el conflicto sobre derechos es una discrepancia sobre el sentido de una norma, “de la realidad de su aplicación, o de su cumplimiento”³¹⁰. En tal caso la consideración de que la solución del conflicto tiene eficacia de convenio colectivo, supone asignar a la interpretación jurídica³¹¹ el valor de norma, y consiguientemente los mismos efectos que si de un precepto jurídico se

Acuerdos..., *Op. Cit.*, p. 187, *passim.*; GARCÍA MURCIA, J., *Los Acuerdos de empresa*, *Op. Cit.*, p. 205; ALBIOL MONTESINOS, I., “Los acuerdos de empresa”, *Op. Cit.*, p. 68; SAÉZ LARA, C., “Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico”, *La Ley*, 1995-I, p. 556.

³¹⁰ *Vid.* VIDA SORIA, J., “La distinción entre conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos de los conflictos colectivos de trabajo”, en VV. AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, *Op. Cit.*, p. 38.

³¹¹ Se ha de indicar en este aspecto que no podrá llevarse a cabo la aplicación de una norma si previamente no es interpretada. (*Vid.* DÍEZ-PICAZO, L., *Experiencias jurídicas...*, *Op. Cit.*, p. 242). RODRÍGUEZ PANIAGUA, en *Métodos para el conocimiento del Derecho*, *Op. Cit.*, pp. 23 y 24, manifiesta que la aplicación de la ley puede entenderse como “una operación compleja, que abarcaría como uno de sus elementos integrantes la determinación del sentido de la ley aplicable”, es decir, “la interpretación es una operación lógicamente previa a la aplicación”, si bien ello no quiere decir que la interpretación no pueda tener lugar de un modo independiente y autónomo de la aplicación. En esta línea ENGISCH, K., en *Introducción al pensamiento jurídico*, *Op. Cit.*, p. 78 señala: “La interpretación de conceptos jurídicos constituye en este sentido el presupuesto lógico de la subsunción, la que, a su vez, cuando está realizada, constituye un nuevo resultado de interpretación que puede servir como material de comparación”.

Por ello aunque el conflicto colectivo sobre derechos pueda bien versar sobre el sentido a asignar a la norma, o pueda generarse por el incumplimiento de una norma, o por ambas cosas a la vez, para determinar si procede o no aplicar una disposición será necesario realizar la labor interpretativa previa. De modo que la solución de todo conflicto sobre derechos depende de la interpretación jurídica.

tratase. Dicho proceso es susceptible de varias objeciones desde un punto de vista técnico.

En primer lugar es jurídicamente inadecuado que se haga de la interpretación una regla jurídica, pues ello supone alteración del sistema de fuentes fijado en la Constitución. Mediante la interpretación jurídica se pretende determinar o captar el sentido de la norma³¹², pero no la creación de la misma. El método interpretativo utiliza los distintos recursos que la Dogmática proporciona para indicar de un modo claro a qué realidad se evoca con el texto normativo, sin añadir ni quitar cosa alguna al mismo³¹³.

En segundo lugar, y como consecuencia de la anterior observación, si la solución del conflicto sobre derechos tiene lugar mediante la creación de una norma, es evidente que se está utilizando una técnica inadecuada, se actúa como si se tratase

³¹² Hans NAWIASKY, definió la interpretación como la indagación del sentido de la norma (*vid. Teoría General del Derecho*, Trad. Esp. J. Zafra Valverde, Granada, Comares, 2002, p. 146).

DÍEZ-PICAZO, recuerda que “la locución latina *interpretes* procede del griego *meta fraxtes* e indica que se coloca entre dos que hablan para hacer conocer a cada uno de ellos lo que el otro ha dicho o está diciendo. [...] Ello indica que la interpretación es sobre todo una «atribución de sentido» o de «significado»” (*Vid. Experiencias jurídicas y teoría del derecho, Op. Cit.* pp. 235 y 236).

En parecidos términos LATORRE, A., *Introducción al Derecho*, 14ª ed, Barcelona, Ariel, 1998, p. 77, considera que la interpretación de la norma es “determinar el sentido exacto” de la misma.

LARENZ define interpretar como: aquel “hacer mediador por el que el intérprete comprende el sentido de un texto que se le ha convertido en problemático”, es decir interpretación es “la «separación», difusión y exposición del sentido dispuesto en el texto, pero, en cierto modo, todavía oculto” (*vid. Metodología de la Ciencia del Derecho, Op. Cit.*, pp. 192 y 309).

TARELLO distingue dos sentidos del término interpretación: “En el primer sentido, interpretación se refiere a una actividad: la atribución de significado a un enunciado. En el segundo sentido, interpretación se refiere al producto de esta actividad, esto es, al significado atribuido a un enunciado” (*Vid. GUASTINI R., y REBUFFA, G., “Introducción” a la obra de TARELLO, G., Cultura Jurídica y Política del Derecho*, Granada, Comares, 2002, p. 11).

³¹³ No cabe duda que el intérprete no se comporta de un modo puramente pasivo frente al enunciado normativo, como indica LARENZ: “El texto nada dice a quien no entiende ya algo del asunto del que él trata. Solo contesta a quién interroga rectamente”, el jurista al iniciar el proceso interpretativo, tiene ya una conjetura sobre el sentido del texto, es la denominada por el autor “precomprensión”, la cual viene referida a la cosa, de la que el texto trata, y al lenguaje, en el que habla de ella. Ahora bien, ello no significa que la participación del intérprete consiste en hacer una interpretación *propia* o *suya*, o a extender el sentido del enunciado yendo más allá de lo que permite la letra de la ley, evidentemente éste no es el objetivo del intérprete. Como señala el autor en varias ocasiones: “La intención del intérprete no se dirige ciertamente a desarrollar la norma, sino sólo a conocer y expresar aquel significado que está decretado en el texto. La intención de expresar sólo aquello que el texto, ‘rectamente entendido’, afirma de por sí, constituye la actitud típica del intérprete” (*vid. Metodología de la Ciencia del Derecho, Op. Cit.*, pp. 196, 309 y 360).

de un conflicto de intereses cuando existe una norma jurídica que ya contempla, en su supuesto de hecho, la situación de conflicto.

Descartada la posibilidad de que los interlocutores sociales puedan llevar a cabo una interpretación vinculante de la norma sobre la que se plantea la controversia, potestad que ha sido reservada al poder judicial³¹⁴, resulta obligado cuestionarse sobre la legitimidad de la solución del conflicto interpretativo a través de la creación de una norma. La problemática que se genera es distinta si se trata de una norma estatal o convencional. Se procede a analizar en primer término la que afecta a las normas estatales.

2.2 Las limitaciones de la autonomía colectiva en la solución de conflictos interpretativos sobre normas estatales

2.2.1 Naturaleza jurídica de los instrumentos negociales fruto del art. 37.1 CE

A tenor de la eficacia que le ha sido reconocida al acuerdo o laudo que resuelve un conflicto sobre derechos, si se trata de la interpretación y/o aplicación de un precepto normativo con origen en las instituciones estatales, ello podría provocar la modificación de las condiciones previstas por la norma legal o reglamentaria que se trate, ya que el conflicto se resuelve creando una nueva norma. Dicha situación cuando menos obliga a cuestionarse sobre la integridad del principio de jerarquía normativa, ya que en último término es a través de la negociación colectiva como se producen tales cambios, ¿puede la autonomía colectiva modificar las condiciones previstas en aquellas normas?³¹⁵

³¹⁴ *Vid. Supra.*

³¹⁵ DESDENTADO BONETE responde negativamente a esta cuestión: “la norma estatal no puede ser vinculada por el acuerdo alcanzado por la mediación”. Indica el autor que “las partes negociadoras carecen de disponibilidad, pues no están pactando sobre sus intereses o los de sus afiliados, sino sobre el sentido de una norma establecida por un poder público, que ha de aplicarse de forma abstracta y permanente en el tiempo” (*Vid. “El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales”, Op. Cit., p. 242.*)

En cambio CASAS BAAMONDE estima que el hecho de no reconocer a la autonomía colectiva la posibilidad de resolver conflictos sobre interpretación de normas estatales “niega a los sistemas autónomos de solución de conflictos la función que les corresponde desempeñar en los modernos sistemas de relaciones laborales” (*Vid. “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”, en VV. AA., Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva, Madrid, MTAS, 2002, p. 181.*) La autora considera que si se admite “ el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como «un poder de regulación y ordenación de las

Se alude al principio de jerarquía normativa porque partimos de la base de que la negociación colectiva es fuente material de nuestro Ordenamiento Jurídico, es decir, el poder normativo de los interlocutores sociales es de primer grado³¹⁶, pues goza de reconocimiento constitucional, lo mismo que la Ley.

No obstante, la anterior es una afirmación que no comparte de modo unánime la doctrina. Sin querer ser exhaustivos sobre la materia, se ha de apuntar que la naturaleza jurídica que la Constitución atribuye al convenio colectivo ha suscitado opiniones diversas, que a grandes rasgos se pueden agrupar en dos corrientes. Así un importante sector de la doctrina³¹⁷, y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en

relaciones laborales en su conjunto» [...] y los característicos efectos normativos del convenio en nuestro ordenamiento, habrá de aceptarse también su capacidad para regular los mecanismos de solución de la conflictividad generada por la propia normativa estatal, imponiendo sus decisiones a los sujetos incluidos en su campo de aplicación” (vid. “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en Derecho Español”, *Op. Cit.*, p. 35).

En este sentido también MARTÍNEZ EMPERADOR, R., “Aplicación e interpretación de convenios colectivos. Medios autónomos para solución de conflictos”, en VV.AA., *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, 2ª ed., Dir. por E. Borrajo Dacruz, Tomo XII, vol. II, Madrid, 1995, pp. 296-298. Si bien el autor matiza que para la solución de conflictos interpretativos sobre normas estatales, los medios autónomos de solución no resultan los más adecuados, pues “el laudo que se dictare para controversias de tal clase no generaría paz en el ámbito de la conflictividad individual que surgiera con igual objeto, ya que para esta última no proyectaría tal laudo los efectos positivos de la cosa juzgada, previsto para las sentencias que resuelvan conflictos colectivos jurídicos por el art. 158.3 del T.R.L.P.L.”.

³¹⁶ “...el mandato que el art. 37.1 de la Constitución 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”, Vid. STC 58/1985, de 30 de abril, BOE de 5 de junio (f.j. 3º).

En el mismo sentido STS de 20-6-1983, Ar. 3024 (Cdo. 1º); STSJ de La Rioja de 18-1-1995, AS. 2 (f.j. 5º).

³¹⁷ “Por decirlo de una vez, la garantía del derecho a la negociación implica la elevación [...] del convenio colectivo a la categoría de fuente del derecho, en el sentido más estricto que se quiera dar al término. Se confirma así la irrupción en el ordenamiento jurídico español, como fuente en sentido traslativo, del convenio colectivo, como modo de expresión de los mandatos de un poder social, el compartido por «los representantes de los trabajadores y empresarios», *potestas normandi*, fuente del derecho en sentido propio.”, vid. ALONSO OLEA, “Artículo 37.1. Negociación Colectiva”, en VV.AA., *Comentarios a las Leyes Políticas* (Tomo III), Dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1983, p. 608; posición que mantiene en una edición posterior de la misma: “Artículo 37.1. Negociación Colectiva” en VV.AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978* (Tomo III), Dir. Por O. ALZAGA VILLAAMIL, MADRID, EDERSA, 1996, p. 682. También pone de manifiesto esta idea en su obras: *Las Fuentes del Derecho en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, 2ª ed., Madrid, Civitas, 1990, pp. 121-126, e *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ª ed, Madrid, Civitas, 1994, pp. 359.

Se manifiestan igualmente en este sentido los profesores VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C., en *Manual de Derecho del Trabajo*, *Op. Cit.*, pp. 202-208. También en *Manual de Derecho Sindical*, 2ª ed., Granada, Comares, 2006, pp. 171-172.

Sentencias como: la 58/1985, de 30 de abril³¹⁸, la 177/1988, de 10 de octubre³¹⁹, la 105/1992, de 1 de julio³²⁰, la 208/1993, de 28 de junio, la 151/1994, de 23 de mayo³²¹, y la 119/2002, de 20 de mayo, opinan que el convenio colectivo con

De un modo muy exhaustivo se pronuncia el profesor MONEREO PÉREZ, J.L., en “El derecho a la negociación colectiva” en VV. AA. *Comentario a la Constitución...*, *Op. Cit.*, p. 635: “En el texto constitucional la negociación colectiva (autonomía colectiva negocial en sentido dinámico) no puede ser considerada como una fuente derivada o secundaria. Su carácter de fuente primaria deriva directamente de la Constitución: la autonomía colectiva es un poder social al que, dentro del *ordenamiento constitucional*, se le reconoce la posibilidad de producir normas jurídicas, con independencia, por propia potestad soberana [...]. Es una fuente originaria ex art. 37.1 CE; la norma de reconocimiento es la Constitución; este precepto consagra una norma de reconocimiento y de garantía directa, que impone articular su efectividad al legislador estatal. No estamos ante una «fuente subordinada», sometida en su mismo fundamento y origen a la ley estatal en cuanto pretendida fuente principal de cualificación”.

Esta opinión es compartida entre otros por: SALA FRANCO, T., “Artículo ochenta y dos. Concepto y eficacia” en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, EDERSA, 1981, p. 546; VALDÉS DAL-RE, F., “La negociación colectiva en la Constitución”, *R.P.S.*, núm. 121, 1979, pp. 496-497, postura que igualmente mantiene en su trabajo *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Madrid, MTAS, 1996, p. 85; SUÁREZ GONZÁLEZ, F., “El Derecho del Trabajo en la Constitución”, en VV.AA., *Lecturas sobre la Constitución Española*, Coord. por T.R. FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Madrid, UNED, 1978, p. 212; RODRIGUEZ-SAÑUDO, F., “La Negociación colectiva en la Constitución de 1978”, en VV.AA., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, CEC, 1980, p. 358; ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Un concepto clásico de la relación entre ley y convenio colectivo”, en *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, ed. preparada por F. Durán López, Córdoba, Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, 1983, p. 53; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Derecho Sindical*, *Op. Cit.*, pp. 367 y 372.

³¹⁸ “Ciertamente que la integración de los Convenios Colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone, entre otras consecuencias [...], el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva” (f.j. 3º).

³¹⁹ “El Convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución” (f.j. 4º). En este sentido también la STC 119/2002, *cit.* (f.j. 6º).

³²⁰ “Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos” (f.j. 6º). En los mismos términos se pronuncia la sentencia 208/1993, *cit.* (f.j. 5º).

³²¹ “En efecto, los Convenios Colectivos, expresión del derecho a la negociación colectiva reconocido a los representantes de los trabajadores y los empresarios en el art. 37.1 CE, constituyen fuentes de regulación de las condiciones de trabajo que tienen reconocida, desde dicho precepto constitucional, una «fuerza vinculante» que conduce a reconocerles el tratamiento de auténticas normas jurídicas, sometidas al principio de publicidad”, STC151/1994, de 23 de mayo (f.j. 2º).

independencia de la eficacia que tenga, limitada o general, es fuente del derecho, en virtud del art. 37.1 CE, y por ello a los convenios ordinarios o “extraestatutarios” se les considera igualmente normas. Por su parte, juristas igualmente reconocidos³²² y la

³²² OJEDA AVILÉS, considera que el art. 37 CE con la expresión fuerza vinculante alude al carácter normativo del convenio colectivo, sin embargo estima que dicho rasgo únicamente se puede atribuir “a los convenios colectivos en sentido estricto o propio, aquellos que durante los últimos decenios había conocido la realidad social de la dictadura”, para que el resto de los instrumentos de la negociación colectiva tengan tales caracteres es preciso que el legislador los atribuya. Es por ello que considera que los convenios colectivos extraestatutarios “*son contratos colectivos ordinarios, con los requisitos y efectos establecidos por el Código Civil para los contratos entre particulares*”. (Vid. *Derecho Sindical, Op. Cit.*, pp. 685-686 y 863). Para el autor el significado de la “fuerza vinculante de los convenios” es el de “equiparar plenamente los convenios del Título III LET a las normas jurídicas.” (Vid. OJEDA AVILÉS, A., “«Barrenado» de Convenios y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva”, en VV. AA., *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Madrid, Actualidad Editorial, 1995, p. 210).

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, no cree que de la Constitución se derive directamente “un valor normativo de todo pacto colectivo, prescindiendo de cualquier tipo de intermediación o condicionamiento legal” (vid. “La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional”, *La Ley*, 1992-I, p. 52). El mismo autor en un trabajo más reciente, manifiesta que no tienen razón aquellos que defienden la eficacia normativa directa del convenio colectivo ex art. 37.1 CE (vid. “La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores”, en VV.AA., *Veinte años de Negociación Colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p. 65).

En esta misma línea DURÁN LÓPEZ, niega que el efecto directo del art. 37 CE consista “en que el precepto constitucional contiene un régimen (un «estatuto») propio de la autonomía negocial, no necesitado de complemento legal alguno, y que resulta por tanto aplicable aunque se produzca el desarrollo legal previsto en la norma con independencia del mismo. [...] La eficacia directa de una norma constitucional que ordene la regulación legal de un determinado derecho, lo que implica es que este derecho es invocable y ejercitable aunque no exista el previsto desarrollo legal del mismo. Pero, si se produce este desarrollo legal, hay que estar necesariamente a los términos del mismo, siempre, claro es, que esto términos sean respetuosos con el contenido esencial del derecho consagrado, y por tanto siempre que la norma supere el juicio de constitucionalidad. El efecto directo, por tanto, no es que la regulación constitucional sea una regulación «legal» completa que se imponga ya, diga lo que diga el legislador ordinario, y en su caso junto a lo que éste diga.” (Vid. “El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva”, *La Ley*, 1990-II, p. 138).

Igualmente GOERLICH PESET considera, que la eficacia directa del art. 37 CE se produce “en el terreno del control de constitucionalidad de la legislación sobre negociación colectiva y sólo subsidiariamente, a falta de desarrollo, cabría su accionabilidad directa”. Es por ello que el autor afirma que la negociación colectiva es un derecho de desarrollo legislativo, cumpliendo el legislador en cuanto a su concreción un importante papel. Idea ésta que hace tambalearse la construcción de la negociación colectiva extraestatutaria, es más el autor alcanza una clara conclusión: “la negociación colectiva extraestatutaria carece de base constitucional. Ello no implica desde luego que no existan convenios colectivos extraestatutarios [...]. Se trata simplemente de señalar que su tratamiento jurídico debe obtenerse en el plano infraconstitucional” (vid. “Concepto y eficacia del convenio colectivo”, *REDT*, núm. 100, 2000, pp. 1448-1449).

GORELLI HERNÁNDEZ, también rechaza que el art. 37 reconozca el carácter de fuente al convenio colectivo. Para el autor “la fuerza vinculante supone una especial eficacia jurídica, a tenor de la cual el contenido normativo del acuerdo se va a imponer a las relaciones individuales de trabajo, a la voluntad bilateral del empresario y trabajador, sin requerir la aceptación expresa de las partes”. Es decir, a su juicio “la Constitución no establece directamente la eficacia normativa, ésta sólo puede ser

jurisprudencia ordinaria³²³ opinan que del Texto Constitucional no se deduce en ningún momento el carácter de norma del convenio colectivo, se trata de una cualidad que le ha sido atribuida a través de la ley, del Estatuto de los Trabajadores, y por tanto los convenios ordinarios ni son normas ni son fuente del derecho³²⁴.

Nuestra postura se alinea con la primera corriente apuntada. Estimamos que la intención del constituyente no era considerar las manifestaciones de la negociación colectiva como contratos, pues para ello no hubiera sido necesario darle tratamiento constitucional y mucho menos asignarle a la negociación colectiva rango de derecho³²⁵. La posibilidad de regular las condiciones de trabajo a través de una figura contractual era algo viable simplemente con las posibilidades ofrecidas por el Código Civil. Es por ello que cuando el art. 37.1 CE alude a la necesidad de garantizar “la

atribuida por la Ley a concretas y determinadas expresiones de la negociación colectiva” (*vid. Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, Madrid, Civitas, 1999, pp. 33-34).

En este sentido también GARCÍA MURCIA, J., *Los acuerdos de empresa*, Madrid, CES, 1998: “... la expresión fuerza vinculante consagrada en el artículo 37 de la Constitución [...] no puede significar otra cosa, en definitiva, que la existencia de un efecto automático del convenio sobre la relación individual de trabajo, haciéndolo imperativo e inderogable para los pactos individuales”, p. 179.

³²³ En este sentido STS de 14-12-1996, ar. 9462 (f.j. 3º): “No cabe duda que el derecho a la negociación colectiva que proclama el artículo 37.1 CE no sólo alcanza a los convenios estatutarios, sino también comprende a los extraestatutarios mencionados; ahora bien, como es sabido, mientras los primeros tienen valor de auténtica fuente del derecho, con el carácter de verdadera norma jurídica, como se desprende de los artículos 3.1 b y 82 del Estatuto de los Trabajadores, y con eficacia general o «erga omnes»; en cambio, los convenios extraestatutarios tienen naturaleza contractual y su fuerza de obligar encuentran fundamento en los artículos 1091 y 1254 a 1258 del Código Civil” (f.j. 3º).

La STS 27-9-1984, ar. 4487 (Cdo. 2º), ya apuntaba esta idea, al reservar únicamente el carácter de norma a los convenios colectivos celebrados según la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores. En el mismo sentido STS 17-10-1994, ar. 8052 (f.j. 2º).

No obstante, se ha de indicar que la jurisprudencia el Tribunal Supremo en este aspecto no es unánime ya que hay sentencias que se pronuncian en un sentido opuesto, ahora bien, es cierto que lo hacen «obiter dicta», en este sentido: STS 4-5-1994, ar. 7725 (f.j. 2º); STS 25-11-1997, ar. 8624 (f.j. 2º) y STS 17-7-2000, ar. 7411 (f.j. 2º).

³²⁴ Los convenios colectivos extraestatutarios “son –como es sabido- los celebrados al margen de la específica regulación del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a sus requisitos sustantivos, formales y procedimentales, al amparo precisamente del invocado precepto constitucional [art. 37.1]; su característica esencial es que carecen de eficacia general «erga omnes» -típica de los Convenios Colectivos estatutarios- teniendo sólo una eficacia personal limitada [...]. Igualmente –según opinión dominante- carecen de valor normativo, teniéndolo solamente convencional, no integrándose en el sistema de fuentes del derecho laboral previsto en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores, regulándose por la normativa general del derecho común en el campo de las obligaciones” (*vid. STS de 17-10-1994, cit. [f.j. 2º]*). En el mismo sentido: STS de 14-12-1996, *cit.* (f.j. 3º); STS de 25-1-1999, ar. 896 (f.j. 2º) y STS de 17-4-2000, ar. 3963 (f.j. 4º), entre otras muchas.

³²⁵ En este sentido MONEREO PÉREZ, J.L., “El derecho a la negociación colectiva”, *Op. Cit.*, p. 642.

fuerza vinculante” de los convenios colectivos, se está refiriendo a una fuerza objetiva que no puede ser otra que normativa. Además, el mandato que se hace al Legislador para que materialice tal garantía, no implica que la fuerza normativa la reciba de la ley en cuestión, el objetivo del mandato es asegurar tal condición³²⁶, pero la naturaleza normativa se la asigna directamente el Texto Constitucional³²⁷.

Nuestra Constitución al reconocer el derecho a la negociación colectiva, no hace otra cosa que juridificar un poder fáctico extrataestatal³²⁸, que mana de la actividad de grupos sociales organizados con intereses antagónicos, cuyo objetivo es la ordenación de las relaciones laborales. Es evidente que tal virtualidad ordenadora de la autonomía colectiva es algo connatural a la misma³²⁹. Por tanto la integración de dicho poder en el Ordenamiento jurídico no puede ser de otra manera, sino a través del sistema de fuentes.

Así pues tal apuesta por un sistema de fuentes vitalista, permite afirmar que cualquier manifestación de la negociación colectiva, ya sea convenio o acuerdo, tiene naturaleza normativa.

³²⁶ Vid. CORREA CARRASCO, M., *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad Carlos III/BOE, 1997, p. 257.

³²⁷ El Derecho comparado ofrece un panorama bien distinto, en la mayoría de los países europeos los convenios colectivos son manifestación de la autonomía privada y no tienen carácter de fuente del Ordenamiento Jurídico.

Esto es lo que ocurre por ejemplo en Italia donde los convenios colectivos, dada la falta de desarrollo del art. 39 de la Constitución Italiana, son manifestación de la autonomía privada y vienen regulados por la normativa de los contratos en general, es decir por el código civil (vid. GIUGNI, G., *Diritto Sindicale*, Bari, Cacucci Editore, 2006, pp. 132 y 133).

En Francia, en cambio, el convenio colectivo cuenta con una regulación específica, los artículos 131 y siguientes del Código del Trabajo establecen el marco básico del sistema francés de negociación colectiva, pero también el convenio colectivo tiene naturaleza de contrato, a pesar de que en determinadas ocasiones puede alcanzar eficacia «erga omnes» (vid. *Supra*), y evidentemente muchas de sus cláusulas tengan efectos normativos (vid. *in extenso* ROJOT, J., “Los convenios colectivos en Francia”, *Op. Cit.*, pp. 97 y ss).

En Alemania el convenio colectivo tampoco integra el sistema de fuentes, se considera “expresión de la libertad contractual colectiva”, es decir es un contrato colectivo, aunque se le reconozcan efectos normativos, en virtud de los cuáles el empresario no podrá reducir los niveles previstos en el mismo en perjuicio de los trabajadores. (vid. ZACHERT, U., “La negociación colectiva en Alemania”, *Op. Cit.*, p. 44).

³²⁸ CORREA CARRASCO, M., *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*, *Op. Cit.*, p. 98, *passim*.

³²⁹ Vid. VIDA SORIA, J., “Memoria sobre el Concepto, el Método de investigación y enseñanza universitaria y las fuentes de conocimiento del Derecho del Trabajo”, Inédita, 1970, p. 162.

2.2.2. Las relaciones entre norma estatal y norma convencional: los ámbitos vedados a la autonomía colectiva

Evidentemente el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva ha supuesto que el convenio colectivo deje de ser un instrumento normativo residual en la ordenación y regulación de las relaciones laborales tanto individuales como colectivas, para convertirse en uno esencial y básico e incluso preeminente³³⁰, siendo necesario, incluso, cierto repliegue normativo estatal en este aspecto, para evitar agotar las cuestiones a regular, entorpeciendo o impidiendo el desarrollo de la negociación colectiva, y consiguientemente vulnerando tal derecho³³¹. Es más, se ha de indicar que la Constitución no veta ninguna materia a la autonomía colectiva, no realiza una distribución de competencias entre convenio y norma estatal³³², e incluso

³³⁰ Vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y Autonomía Colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Madrid, MTAS, 1987, p. 120.

También en este sentido STC 31/1984, de 7 de marzo (BOE de 3 de abril), donde se pone de manifiesto que el sistema normal de regulación del contenido de la relación laboral “*corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios, mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva*” (f.j. 9º); y STC 119/2002, de 20 de mayo, BOE de 19 de junio (f.j. 6º). Si bien ambas nos recuerdan que “*un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (art. 1.1 CE), y en el que se encomienda a todos los Poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación*”, es decir el Estado ha de garantizar mínimos.

³³¹ En este sentido VIDA SORIA, J; MONEREO PÉREZ, J.L., y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit.*, p. 264. También OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical, Op. Cit.*, p. 685: “La idea básica consiste en que, al igual que se predica en algunos países una reserva de materia reglamentaria que la ley no debe invadir, el art. 37 marca un círculo de protección para la regulación colectiva frente a las injerencias públicas desproporcionadas o no justificadas”.

También GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., en “Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador”, *R.D.S.*, núm. 4, 1998, p. 12. “... los poderes públicos deben contenerse en su intervención en las relaciones laborales, pues de otra forma no se ajustarían al diseño constitucional que atribuye un innegable protagonismo a la negociación colectiva. Si se quiere decir en los términos del art. 53.1 CE, no se estaría respetando el ‘contenido esencial’ del derecho a la negociación colectiva”.

³³² Vid. STCT 30 de noviembre de 1983 (ar. 10383), que indica que en nuestro sistema jurídico se acepta en trazos generales la regulación compartida entre la ley y los Convenios Colectivos. Y no tanto la distribución de competencias entre una y otros para que regulen de manera exclusiva ciertas materias laborales. Por que, en verdad, no existe en la Constitución ni en ninguna otra norma una delimitación formal de campos de actuación de ambas fuentes.

En este sentido también: ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Un concepto clásico de la relación entre ley y convenio colectivo”, *Op. Cit.*, p. 48; CASAS BAAMONDE, M. E., en “Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva”, *La Ley*, 1994-II, p. 20: “... el convenio colectivo, como fuente del ordenamiento jurídico-laboral, disfruta de un espacio o ámbito competencial general e indefinido, de la misma amplitud material que el poder legislativo en materia laboral”. Y VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit.* p. 313.

en aquellas cuestiones cuya regulación debe ser llevada a cabo por Ley (e incluso por Ley Orgánica³³³), es posible la intervención de la autonomía normativa³³⁴.

Ahora bien, el reconocimiento de la negociación colectiva como pilar básico del Estado Social³³⁵, no implica que los interlocutores sociales dispongan de “*una bolsa de absoluta y total autonomía*”³³⁶; precisamente el reconocimiento del convenio colectivo como fuente del Ordenamiento Jurídico implica su sujeción al principio de jerarquía normativa³³⁷.

En contra, sin embargo VALDÉS DAL-RE, F., “Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva”, *La Ley*, 1995-I: “abundantes son los supuestos en los que se autoriza al convenio celebrado en un determinado nivel y sólo en él la disposición de regulaciones de carácter tanto legal como contractual”, p. 294.

³³³ *Vid. Infra.*

³³⁴ “la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales y, más típicamente, de los derechos cívicos, así como la propia efectividad de los principios rectores de la política social y económica y del artículo 9.2 CE, no son, en modo alguno, materias vedadas o sustraídas a la negociación colectiva. [...] la ‘seguridad e higiene en el trabajo’, ‘la limitación de la jornada laboral’, o ‘las vacaciones periódicas retribuidas’, materias, todas ellas que el artículo 40.2 CE ordena promover a los poderes públicos, son asimismo materias típicas de negociación colectiva, sin las que ésta quedaría vaciada de contenido”. *Vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., Ley y Autonomía Colectiva..., Op. Cit.*, p. 134.

³³⁵ *Vid. Supra.*

³³⁶ Términos utilizado por el TC en la Sentencia 11/1981 (f.j. 24°).

En esta línea indica OJEDA AVILÉS: “si por una parte atribuye a los representantes obrero-patronales la capacidad para negociar, también atribuye a los poderes públicos velar por la remuneración suficiente, la seguridad e higiene, la limitación de jornada, las vacaciones retribuidas, la promoción en el trabajo, etc., consagrando el intervencionismo estatal en las condiciones de trabajo: ley y convenio comparten las competencias, pues, sin que el artículo 37 Const. Signifique una igualdad de rango ni aún menos una prevalencia o primacía del convenio sobre la norma legal” (*vid. “La doctrina del equilibrio interno del convenio”, REDT*, núm. 31, 1987, p. 354).

³³⁷ En este sentido *vid. STC 58/1985, cit. (f.j. 3°): “... la integración de los Convenios Colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone, entre otras consecuencias [...], el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva”*. También *STC 177/1988*, de 10 de octubre, *BOE* de 5 de noviembre: “*El Convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico...*” (f.j. 4°); *STC 119/2002, cit. (f.j. 6°)*.

La *STC 145/1991*, de 1 de julio, *BOE* de 22 de julio (rect. *BOE* de 5 de noviembre) (f.j. 6°), en otro contexto, nos recuerda la sujeción del convenio colectivo a las reglas generales de la jerarquía normativa.

También DURÁN LÓPEZ, F., “El convenio colectivo en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo: las relaciones ley-convenio colectivo. El papel de la autonomía individual”, en *VV.AA., La negociación colectiva*, Madrid, CGPJ, núm. 3, 1992, p. 250.

No obstante la colaboración internormativa descrita, es incuestionable la supremacía de la norma estatal sobre el convenio³³⁸, el Texto Constitucional designa a la Ley como garantizadora del derecho a la negociación colectiva, y de la fuerza vinculante de los convenios³³⁹, de lo que se deduce su subordinación a la misma³⁴⁰, pues en definitiva es la Ley la que determina la esfera competencial de la negociación colectiva³⁴¹. Igualmente el art. 7 CE, precepto a tener en cuenta para llevar a cabo la interpretación del art. 37 CE³⁴², sujeta la actividad de los sindicatos de trabajadores y de las organizaciones empresariales a los límites legales.

La supremacía del poder normativo del Estado respecto al de los grupos sociales, también se deduce del mandato constitucional de garantía del principio de igualdad, ya que, en cuanto se trata de un valor superior del Ordenamiento (art. 1.1 CE), y de un derecho subjetivo (art. 14 CE)³⁴³, el Estado está obligado, en lo que al ámbito laboral se refiere, a establecer unas condiciones de trabajo mínimas, pues de lo contrario aquel principio se podría ver afectado³⁴⁴, competencia sin duda que recae sobre la norma estatal a tenor del art. 149. 1. 1ª CE³⁴⁵.

³³⁸ Vid. STC 210/1990, de 20 de diciembre (BOE de 10-1-1991): “El art. 37.1 CE, ni por sí mismo ni en conexión con el art. 9.3 CE, puede oponerse o impedir la producción de efectos de las Leyes en la fecha dispuesta por las mismas. Es el Convenio el que deber respetar y someterse a la Ley y a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario, siendo constitucionalmente inaceptable que una Ley no pueda entrar en vigor en la fecha dispuesta por el legislador. [...] si [...] el legislador establece una concreta fecha de entrada en vigor, la Ley habrá de entrar en vigor entonces, aun cuando afecte a convenios colectivos vigentes, sin que tal efecto pueda estimarse lesivo del art. 37.1 CE” (f.j. 3º).

³³⁹ Sin que ello signifique que la fuerza vinculante pueda ser quitada a través de la Ley.

³⁴⁰ Vid. BLASCO SEGURA, B., “La relación entre la norma estatal y el convenio colectivo”, en VV. AA., *Sistemas de ordenación de fuentes laborales. Los problemas de concurrencia. Ley autonomía colectiva y autonomía individual*, Madrid, CGPJ (*Cuadernos de Derecho judicial*, núm. 4), 1993, p. 65.

³⁴¹ En este sentido STC 58/1985, *cit.* (f.j. 7º). También GARCÍA BLASCO, J., “El contenido del convenio colectivo”, *Op. Cit.*: “el convenio colectivo se sitúa dentro del espacio que le reserva y atribuye la propia ley”, p. 1477.

³⁴² Vid. *Supra*.

³⁴³ Vid. STC 200/2001, de 4 de octubre, BOE de 6 de noviembre (f.j. 4º).

³⁴⁴ Vid. SsTC 31/1984, *cit.* (f.j. 9º) y 119/2002, *cit.* (f.j. 6º).

³⁴⁵ En este sentido ALARCÓN CARACUEL, M.R. “Un concepto clásico...”, *Op. Cit.*, p. 54, no obstante el autor considera tal interpretación bastante forzada.

De un modo más evidente que la Constitución³⁴⁶, la Ley pone de manifiesto la superioridad de la norma estatal respecto al convenio colectivo, lo cual en sí mismo ya es una muestra de su superioridad jerárquica³⁴⁷. Así el art. 3.3 del Estatuto de los Trabajadores con el establecimiento de la obligación de respeto a los mínimos de derecho necesario fijados en la normativa estatal³⁴⁸ por parte de la negociación colectiva, señala con claridad la primacía de la ley y del reglamento. Superioridad que también se puede deducir, según la doctrina y jurisprudencia mayoritaria, de la enumeración de fuentes realizada en el art. 3.1 ET, que estiman se trata de una ordenación jerárquica³⁴⁹. Igualmente preceptos como el art. 85.1³⁵⁰ y el art. 90.5³⁵¹, ambos del Estatuto, recuerdan a los sujetos negociadores que su campo de actuación se encuentra limitado por las normas de rango superior.

Esta superioridad de la norma estatal impide que un convenio colectivo pueda modificar lo establecido en la misma³⁵². No obstante, dicha afirmación ha de

³⁴⁶ Como se ha demostrado a través de la argumentación mantenida en los párrafos precedentes la Constitución no aborda el tema de la relación entre ambos poderes normativos.

³⁴⁷ Así lo pone de manifiesto ALARCÓN CARACUEL, quién considera que el constituyente abdicó en el legislador estatal “la importante responsabilidad de regular el tema de las fuentes del Derecho”, abdicación que “se encuentra incluso explícita en el artículo 149.1.8ª que recoge entre las competencias exclusivas del Estado la «determinación de las fuentes del Derecho»” (*vid.* “Un concepto clásico...”, *Op. Cit.*, p. 54).

³⁴⁸ “... *sujeción jerárquica establecida en el art. 3 ET y que se conecta, en última instancia, con el art. 9.3 CE*”, *vid.* STC 210/1990, *cit.*, (f.j. 3º).

³⁴⁹ *Vid.* GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *La Ley y Autonomía Colectiva...*, *Op. Cit.*, pp. 148-149; MONTOYA MELGAR, A., “El Estado y la Autonomía colectiva” *Op. Cit.*, p. 283; DURÁN LÓPEZ, F., “El convenio colectivo en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo...”, *Op. Cit.*, p. 2.

³⁵⁰ A pesar de la expresión utilizada por el número uno del art. 85 ET “Dentro del respeto a las leyes”, se ha de entender “como una garantía de mínimos de derecho necesario, de acuerdo con lo previsto en el propio artículo 3.3 del ET” (*vid.* GARCÍA BLASCO, J., “El contenido del convenio colectivo”, *Op. Cit.*, p. 1477). En este sentido también ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Un concepto clásico...”, *Op. Cit.*, p. 58.

³⁵¹ Este precepto establece la prohibición de vulneración de “la legalidad vigente”, si bien con dicha expresión no sólo alude a las normas con rango de ley, sino que en general se refiere a cualquier norma que contenga un precepto de derecho necesario, absoluto o relativo, e incluso habría que considerar incluidas, como pone de manifiesto GALLEGO MORALES, las normas inderogables contenidas en un “convenio para convenir” (*vid.* “Artículo 90”, en VV. AA., *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, *Op. Cit.*, p. 979).

³⁵² Según la STC 58/1985, de 30 de abril (ff.jj. 3º y 7º), es la superior posición que ocupa la ley en la jerarquía normativa la razón por la que: a) El Convenio Colectivo deber respetar el derecho necesario establecido por aquélla; b) La ley puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva; c) Puede igualmente de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias, que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva; y d) En el ejercicio de una competencia que

matizarse pues la relación norma estatal-norma convencional no puede aprehenderse únicamente en virtud del principio de jerarquía normativa. Esa colaboración en la regulación de las relaciones laborales querida por nuestra Constitución, provoca la aparición de una serie de relaciones funcionales, recordarlas permitirá conocer, de un modo más preciso, las posibilidades de actuación de los interlocutores sociales en materia de solución autónoma de los también denominados conflictos jurídicos de normas estatales.

Cuando la relación existente entre las norma estatal y convencional es de exclusión³⁵³, no hay duda alguna de que cualquier intervención de la negociación colectiva en relación con el contenido de la norma está prohibida, no cabe desarrollarla, ni mejorarla, y mucho menos pretender una interpretación sobre la misma que se convierta en norma convencional³⁵⁴. Consecuentemente cualquier pacto o arbitraje³⁵⁵ sobre el sentido de una norma de esta naturaleza será nulo de

no puede negársele, puede autorizar a la negociación colectiva a regular una materia que con anterioridad se había considerado excluida de la misma.

³⁵³ Es la relación que aparece con aquellas normas estatales que tienen carácter de derecho necesario absoluto, entre las que hay que considerar a aquellas que fijan los máximos de derecho necesario, en este sentido GARCÍA-PERROTE, I., *La Ley y Autonomía Colectiva...*, *Op. Cit.*, p. 285.

³⁵⁴ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, condisera que la solución de los conflictos interpretativos sobre normas estatales imperativas a través de sistema basado en el acuerdo *inter partes* pone “seriamente en entredicho [...] la propia calidad imperativa de la norma estatal, cuyo contenido, por ser, precisamente, imperativa, no puede ser, en definitiva, objeto de transacción”. Y es que, como la autora indica, la solución de esta modalidad de conflicto se alcanza reemplazando la norma estatal por otra “norma distinta procedente de la autonomía colectiva”, poniendo de este modo en juego la eficacia de la norma estatal pues “las partes de las relaciones de trabajo tienen capacidad para crear normas, pero no para suplantar al Estado en la emisión de las mismas” (*vid. Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Albacete, Bomarzo, 2004, pp. 33-34).

³⁵⁵ BALLESTER PASTOR considera que el recurso contra el laudo que resuelva un conflicto interpretativo sobre esta modalidad de normas, puede entrar a conocer sobre el fondo del asunto: “Cuando se trata de interpretar una norma estatal de obligado cumplimiento los jueces pueden entrar sobre el fondo en cualquier momento a instancia de parte. Su sentencia tendría eficacia obligatoria y anularía lo dictado con anterioridad por el laudo que, visto desde esta perspectiva, y puesto que sería susceptible de anulación a instancia de cualquiera de las partes, perdería su carácter obligatorio. Podría decirse que el laudo arbitral en interpretación de norma estatal es incompatible con la labor de los Tribunales y con el art. 24 de la Constitución” (*vid. El arbitraje laboral*, *Op. Cit.*, pp. 310-311). Según la autora los conflictos sobre normas estatales de carácter imperativo son un campo vedado para el arbitraje, pues su intervención únicamente puede tener lugar a costa de su desnaturalización.

DEL REY GUANTER, si bien poco expresivo, parece alinearse con esta postura. En su opinión la solución de conflictos de aplicación e interpretación de una norma estatal, “no plantea serios problemas desde la perspectiva de la mediación”, en cambio “sí puede plantearlos desde la perspectiva de la solución de tales conflictos a través del arbitraje” (*vid. DEL REY GUANTER, S., “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: un análisis inicial”, en VV.AA, La aplicación de la Reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 1996, p. 113).

pleno derecho, las normas que integran el derecho necesario absoluto no son disponibles para la autonomía colectiva de modo que no cabe transacción alguna sobre su contenido.

En segundo lugar entre las normas estatales y los convenios colectivos también existen relaciones de complementariedad. Recordamos que en este caso la norma estatal regula determinados aspectos de una materia, dejando el resto al convenio colectivo para que complete o desarrolle su régimen normativo. De este modo ambas normas, estatal y convencional, habrán de ser aplicadas simultáneamente para obtener una regulación completa del supuesto de hecho³⁵⁶. Evidentemente, sobre tales normas laborales, que entablan con el convenio colectivo tal colaboración normativa, también pueden plantearse controversias sobre su sentido, no obstante, el tipo de relación que se establece con la autonomía colectiva en este caso no determina las posibilidades de disposición, sino que habrá que analizar si la norma que hace la remisión al convenio a su vez es de derecho necesario absoluto, contiene máximos, mínimos o es dispositiva. Es por tanto su

En contra RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., en *Negociación colectiva...*, *Op. Cit.*, pp. 35-36: “cuando la actividad a desarrollar en el procedimiento autónomo es la encaminada a esclarecer el significado de la norma según los cánones de la hermenéutica jurídica, resulta indiferente cuál sea el origen que tenga la norma de que se trate. En efecto, la pura exégesis de la norma es una operación neutra o que no implica, al menos en teoría, alteración alguna de la misma, [...]. Pues bien, tal es lo que sucede en el procedimiento de arbitraje en derecho. En éste, la actividad que lleva a cabo el árbitro se limita, justamente, a clarificar, de acuerdo con criterios jurídicos, el significado o modo de aplicación que tiene la norma que se somete a su consideración. Es, por tanto, un procedimiento inocuo en lo que a la cualidad de la norma se refiere, pues, como queda dicho, en nada las altera el haber sido *únicamente* interpretadas. En consecuencia, de someterse el conflicto sobre la interpretación y/o aplicación de la norma estatal a un arbitraje en derecho, habría que concluir que no quedaría en modo alguno perjudicada la eficacia imperativa de la misma por ello”. Añadiendo más adelante que el arbitraje es una forma de justicia privada: “en el arbitraje en derecho se realiza, efectivamente, una actividad idéntica a la que se lleva a cabo por parte de jueces y magistrados, cuando el conflicto que se somete a su consideración es la interpretación que quepa hacer de una determinada norma. La única diferencia consiste, por tanto, en el sujeto que realiza la actividad y en la sede donde ello se hace, que, en el caso del arbitraje en derecho, es un sujeto y una sede que operan dentro del sistema de solución de conflictos ideado por los actores sociales y no por el Estado”.

³⁵⁶ “Doctrinalmente se han enunciado tres tipos de reenvío: 1. La remisión al convenio para la regulación en bloque, que realmente no constituye una relación complementaria. 2. El reenvío de adaptación de la regulación legal a los ámbitos específicos a través del convenio. 3. El reenvío de desarrollo o complemento de principios y bases”, STSJ de La Rioja de 18-1-1995, *cit.* (f.j. 5º). Es decir, cuando la remisión se produce en bloque no existe propiamente relación de complementariedad ya que no hay norma estatal que aplicar al supuesto de hecho, toda la regulación a aplicar se encuentra en el convenio colectivo. No obstante, como indica GARCÍA-PERROTE: “no deja de ser una ‘remisión’ de imposible encaje en las relaciones de suplementariedad, pues la norma estatal no solo no establece bases o principios generales, sino que tampoco fija mínimo inderogable *in peius* alguno. [Además] en algún caso no dejan de existir reglas o bases [...] predeterminantes. Tal es el caso, significadamente, del artículo 63.3 ET”.

naturaleza, con independencia de la relación que describe con la negociación colectiva la que delimita las posibilidades y límites de la autonomía sobre la misma.

La delimitación de la naturaleza jurídica de este tipo de normas precisa de una operación previa de “disección”. Es decir, en cada precepto se ha de distinguir entre la remisión a la autonomía colectiva y las indicaciones que en su caso se hagan a los interlocutores sociales para llevar a cabo la regulación convencional. En lo que respecta a la remisión, ésta puede estar formulada en términos imperativos³⁵⁷, o dispositivos³⁵⁸, no cabe para tales aspectos el establecimiento de mínimos, es decir, o se trata de un mandato inexorable, o es una «invitación» que se realiza a las partes negociadoras. Ahora bien, con independencia de los términos en los que se realice la remisión, dado que se lleva a cabo una deslegalización de materias, se trata de una competencia exclusiva de la Ley. Por ello, en lo que respecta a la remisión en sí, no existe posibilidad alguna de disposición por parte del convenio colectivo, e igualmente se ha de rechazar cualquier transacción sobre el sentido de estas normas.

Por otro lado las indicaciones para que se lleve a cabo el desarrollo convencional, pueden venir formuladas tanto en normas de Derecho necesario, absoluto³⁵⁹ o relativo³⁶⁰, y dispositivo³⁶¹. Cuando se trata de una norma de Derecho necesario absoluto, la solución autónoma de cualquier conflicto interpretativo que se plantee sobre la misma estará vetada a la autonomía colectiva, vulnera el principio de jerarquía normativa en los mismos términos que cuando las relaciones son de

³⁵⁷ Este sería el tipo de remisión establecida en el art. 63.3 ET, ya que el comité intercentros únicamente podrá constituirse si se prevé en convenio colectivo. Este sería el tipo de remisión establecida en el art. 63.3 ET, ya que el comité intercentros únicamente podrá constituirse si se prevé en convenio colectivo.

³⁵⁸ Ejemplo de ello es el art. 25.1 ET en el mismo se establece la posibilidad de que sea el convenio colectivo el que regule el sistema de promoción económica del trabajador, pero no es un mandato ineludible, ya que se establece la disyuntiva con el contrato de trabajo, en los mismos términos se lleva a cabo la remisión del art. 38.1 ET. Un supuesto parecido es el contemplado en el art. 26.3 ET ya que no hace una reserva exclusiva y obligatoria al convenio colectivo para la regulación de la estructura salarial, ésta es sólo preferente. También es de la misma naturaleza el art. 35.1 ET respecto al sistema para determinar la cuantía de la retribución de las horas extraordinarias.

³⁵⁹ Un ejemplo sería el art. 22.1 ET, en este sentido *Vid.* VV.AA., *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Dir. por T. SALA FRANCO, Madrid, MTAS, 2001, p. 70. Otros ejemplos de preceptos de esta naturaleza que describen una relación de complementariedad serían: el art. 26.3 que reserva la determinación de la estructura salarial a la negociación colectiva, sin embargo exige que en todo caso esté integrado por el salario base; o el art. 63.3 ET en cuanto a las reglas de designación de los miembros del comité intercentros.

³⁶⁰ Es el caso del art. 34.1 ET respecto a la duración de la jornada, o del 38.1 ET respecto a la duración de las vacaciones, entre otros.

³⁶¹ Ello es lo que ocurre con el art. 86.2 ET respecto al período de vigencia del convenio, o con el 86.3.4 ET.

exclusión. En cambio, si la norma que describe la relación de complementariedad tiene carácter de Derecho necesario relativo o dispositivo, las posibilidades de que un procedimiento autónomo venga a resolver un conflicto interpretativo sobre la misma, son distintas. Tema que se tratará a continuación.

2.2.3 Facultades de actuación de la autonomía colectiva, en los conflictos sobre normas mínimas y dispositivas: el desplazamiento de la controversia jurídica por la composición de un conflicto de intereses

Entre las normas estatales y convencionales se pueden observar relaciones de suplementariedad, es decir la norma estatal fija un mínimo que es mejorado por el convenio colectivo; en este caso la intervención normativa de los interlocutores sociales está muy clara, el convenio colectivo puede establecer una regulación más favorable para los trabajadores. Ahora bien, sobre el sentido de esa norma que es derecho necesario relativo, es posible que se plantee un conflicto³⁶², la solución del mismo a través de la negociación colectiva afecta el contenido de la norma sobre la que se carece de capacidad de disposición, pues al llevar a cabo una interpretación de la misma y asignarle a dicha interpretación carácter convencional, se acaba invadiendo el espacio competencial de la norma estatal, ya que pasa a tratarse a través de la negociación colectiva, cuestiones que en ese sentido están reservadas a normas de rango superior³⁶³.

Podría objetarse al razonamiento anterior, que los sujetos negociadores tienen competencia para tratar la mismas cuestiones previstas en la norma estatal; ello es cierto, ahora bien, deben introducir una regulación más favorable, lo que no pueden

³⁶² Es cierto que las normas que establecen mínimos necesarios suelen estar redactadas en términos claros, y por ello no suelen tener una interpretación conflictiva, por ejemplo: art. 38.1 ET sobre las vacaciones anuales indica que en ningún caso la duración de éstas será inferior a treinta días; art. 34.1 ET sobre la jornada: “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales...”; o el art. 35.2 ET: “El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año...”. No obstante, no todas las normas de Derecho necesario relativo tienen esa redacción, ya que puede ocurrir que traten materias en las que el establecimiento de mínimos no pueda tener lugar de un modo tan automático, y en tales casos el proceso interpretativo sí puede plantear una mayor dificultad.

³⁶³ “la aplicación del principio de jerarquía normativa se aplica con el más depurado o exquisito rigor, pues el carácter «relativo» de la norma de derecho necesario no puede afectar en ningún caso a su más estricta imperatividad.”, *vid.* VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit.*, p. 312.

hacer es crear una norma convencional derivada de la interpretación de lo previsto en la norma estatal sin introducir una mejora, es decir limitarse a asignarle sentido a tal texto normativo, ya que para ello carecen de competencia los interlocutores sociales. Por tanto, cuando el precepto sobre el que se plantea el conflicto interpretativo tenga carácter de derecho necesario relativo, pretender solucionar el mismo a través de la negociación colectiva afecta al principio de jerarquía normativa.

Ahora bien, en este caso dado, que la autonomía colectiva sí que tiene campo de actuación, podría aprovechar tal posibilidad para crear una norma convencional y de este modo solucionar la controversia. Realmente no se trata de resolver el conflicto sobre derechos, sino de crear una norma nueva, convencional, para aplicarla al supuesto de hecho, en lugar del precepto estatal cuya interpretación y/o aplicación se discute. Dicho comportamiento será intachable siempre que la nueva disposición introduzca condiciones mejores que las ya previstas en el mínimo de derecho necesario³⁶⁴.

Razonamiento este que es igualmente aplicable cuando la relación que se describe es de supletoriedad. Teniendo en cuenta que en ese caso la autonomía colectiva goza de total capacidad reguladora sobre la materia tratada en la norma estatal³⁶⁵, nada impide que se cree una norma convencional que trate el mismo supuesto de hecho. Se trata por tanto de una situación bastante parecida a la de un conflicto sobre norma mínima, pues es posible crear una norma convencional que contemple el mismo supuesto de hecho, con la diferencia de que el tratamiento de la nueva norma no tendrá que ser más favorable.

Por tanto, si la autonomía colectiva carece de potestad para alcanzar la solución del conflicto interpretativo, sí que queda abierta la posibilidad de tratamiento como conflicto de intereses. De modo que se creará una nueva norma que al contemplar el mismo supuesto de hecho que aquella cuya aplicación y/o interpretación estaba siendo conflictiva, desplazará a la misma (en virtud del

³⁶⁴ En este sentido STS de 12-11-1987 (Ar. 7861): “*para que los pactado en convenio colectivo prevalezca sobre la norma con carácter general en las leyes o disposiciones legales es preciso que las normas convencionales respeten los mínimos de derecho necesario [...] y no infrinjan a su vez las normas estatales también de derecho necesario que configuran el orden público laboral*” (f.j. 2º).

³⁶⁵ En este sentido GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y Autonomía Colectiva...*, Op. Cit., p. 293.

principio de norma más favorable, si se trata de un mínimo de Derecho necesario, o simplemente debido al carácter dispositivo de la misma si se trata de Derecho supletorio³⁶⁶), y al ser aplicada produce el efecto de resolución del conflicto.

Tal medida no supone la vulneración del principio de jerarquía normativa pues la propia norma estatal autoriza la intervención de la autonomía colectiva en dicho campo³⁶⁷, de modo que la creación de una norma convencional supone una actuación totalmente lícita.

En realidad no se alcanza un pacto para solucionar el conflicto sobre derechos, sino que se crea una nueva norma para evitar aplicar aquella que plantea problemas interpretativos. De este modo lo que se pretende es la solución de un conflicto de intereses, pues si bien no hay vacío normativo, la norma estatal vigente no satisface las pretensiones de las partes. Desde este punto vista la creación de la norma convencional para la resolución del conflicto no supone ninguna anomalía técnica, no es más que el extracto de la secuencia que pone de manifiesto el proceso de “Juridificación” del conflicto sociolaboral³⁶⁸. No se puede olvidar que el convenio colectivo es la exteriorización formal de la solución del conflicto colectivo de intereses³⁶⁹. Por tanto, ante la aparición de un conflicto, los sujetos afectados, en tanto investidos de fuerza normativa creadora (arts. 37.1 y 7 CE), reaccionan con la creación de un pacto que viene a satisfacer los intereses encontrados³⁷⁰.

Conviene pues dejar muy claro que la creación de la norma convencional no tiene como objetivo la solución de un conflicto sobre derechos, sino la composición de un conflicto de intereses cuya exteriorización coincide con el conflicto interpretativo de la norma estatal, comportamiento éste totalmente lícito, y con efecto

³⁶⁶ Vid. STSJ Comunidad Valenciana de 24-1-2002, AS. 3197 (f.j. 1º).

³⁶⁷ En este sentido *vid.* STSJ Comunidad Valenciana de 24-1-2002, *cit.* (f.j. 1º).

³⁶⁸ Vid. VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit.*, p. 220.

³⁶⁹ En este sentido VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MONERO VIDA, M.N., *Manual de Derecho Sindical, Op. Cit.*, pp. 168 y 170.

³⁷⁰ “...el procedimiento a seguir para [la solución de un conflicto de intereses] debe apoyarse en consideraciones de muy diversos tipos; su base estará en razonamientos de equidad, y el final del procedimiento no será una decisión del conflicto, sino más bien una recomposición del orden en el que aquél ha nacido”, Vid. VIDA SORIA, J., “La distinción entre conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses...”, *Op. Cit.*, p. 39.

múltiple, pues la solución del conflicto de intereses, viene a neutralizar la controversia interpretativa. Y es desde esta óptica cómo ha de interpretarse el art. 154.1 LPL, es decir esa conciliación preprocesal obligatoria no debe considerarse dirigida a resolver el conflicto sobre derechos a través de la interpretación de la norma, sino a la creación de una norma convencional, que sustituye a aquella y acaba solucionando el conflicto³⁷¹.

2.2.4 Posibles inconvenientes técnicos para la solución del conflicto de intereses que desplaza a la controversia jurídica

A) La dependencia del sistema judicial

No obstante, el sistema de solución que implique la creación de una norma convencional que venga a desplazar a la estatal existente con el objeto de resolver el conflicto, también encuentra ciertos obstáculos.

Por un lado, se ha de tener en cuenta la constatada dificultad con la que se encuentra el jurista para determinar la naturaleza, imperativa o relativa, de la mayoría de los preceptos jurídicos legales y reglamentarios³⁷², lo cual conlleva una tremenda inseguridad jurídica, que se traslada a la vigencia de la nueva norma convencional que viene a solucionar el conflicto, provocando en definitiva que sobre ella penda “la espada de Damocles”. Y es que una sentencia judicial posterior, que determinase que la norma mejorada no es un mínimo sino que es un precepto imperativo, supondría la nulidad radical del precepto convencional. Una vez más, observamos que la

³⁷¹ La creación de una norma convencional para la solución de un conflicto interpretativo es la situación reflejada en las sentencias del TS de 27-5-1998 (ar. 4931), de 1-6-1998 (ar. 5781), de 2-6-1998 (ar. 4942), de 4-2-1999 (ar. 1588), de 16-2-1999 (ar. 1804), de 17-2-1999 (ar. 1809), de 8-3-1999 (ar. 2118); de 11-5-1999 (ar. 4719), de 7-12-1999 (ar. 9691), de 4-12-2000 (ar. 2001/2055); STSJ Galicia de 19-2-1998, AS. 1027 (f.j. 3º), es cierto que en estos casos la interpretación conflictiva era de normas convencionales, no obstante, en la conciliación previa se crea una nueva norma que acaba sustituyendo a aquellas cuya interpretación se discutía.

³⁷² “Fuera de [...] casos, excepcionales, en los que los preceptos legales se autocalifican jurídicamente en cuanto a su grado de imperatividad, existe una gran inseguridad jurídica en orden a la calificación del grado imperatividad de las normas legales (y reglamentarias) laborales”, SALA FRANCO, T. y BLASCO PELLICER, A., “Acerca de la seguridad jurídica y de la naturaleza de las normas laborales: reflexiones para un debate”, en VV.AA., *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Dir. por T. SALA FRANCO, Madrid, MTAS, 2001, p. 18.

virtualidad de los sistemas de solución autónomos de conflictos sobre derechos se encuentra muy condicionada por el sistema judicial.

B) El principio de irretroactividad de las normas y su aplicación en el ámbito laboral

A esta vía de solución se le puede hacer una segunda objeción. Hemos de plantearnos en qué medida sería técnicamente correcto que la controversia sea resuelta por una norma que entró en vigor después de que la misma surgiera y se exteriorizara, creada por tanto expresamente para resolver tal conflicto. Se ha de tener presente que un principio básico de nuestro Ordenamiento jurídico es el de irretroactividad de las normas, en virtud del cual los actos se rigen por las normas del tiempo en que nacieron, por tanto el conflicto se habrá de solucionar por la aplicación de aquel precepto vigente en el momento en el que el conflicto se exterioriza³⁷³. Por ello que necesariamente hemos de plantearnos la legitimidad de la aplicación de una norma convencional, creada expresamente para solucionarlo.

El punto de partida para responder a la cuestión precedente será la aproximación a la dimensión del principio de irretroactividad de las normas y su aplicación en el ámbito laboral.

El art. 9.3 CE junto con el art. 2.3 del Código Civil constituyen el régimen jurídico básico en materia de vigencia temporal de las normas. En virtud del art. 9.3 CE se proclama la irretroactividad de las normas restrictivas de derechos individuales³⁷⁴, entendiéndose por tales derechos, a tenor de la interpretación realizada

³⁷³ Hemos de tener en cuenta que los conflictos latentes no interesan al Ordenamiento Jurídico.

³⁷⁴ Si bien una lectura superficial del art. 9.3 parece aludir a dos tipos de normas “*disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales*”, realmente esa dualidad normativa, como indica DIAZ AZNARTE es sólo aparente “ya que los que realmente existe entre ambos tipos de disposiciones, es una relación género-especie; las «disposiciones sancionadoras no favorables» constituirán una clase o grupo de normas comprendidas dentro del amplio género de las «disposiciones restrictivas de derechos individuales» [...]. Optar por tal equiparación, implica decantarse por un concepto amplio de sanción, superador de concepciones penalistas o administrativistas” (Vid. *Teoría general de la sucesión de normas en el tiempo*, Valencia, Tirant lo blanch, pp. 54, 102 y 103). Idea esta última que refleja el Tribunal Constitucional en su sentencia núm. 42 de 10 de abril de 1986, cuestión de inconstitucionalidad núm. 131/1985, ponente: Luís Díez-Picazo y Ponce de León, (BOE de 29 de abril), “*la expresión restricción de derechos individuales del art. 9.3 ha de equipararse a la idea de sanción*” (f.j. 3º).

por el Tribunal Constitucional, los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas en los arts. 15-29 CE, es decir los recogidos en la Sección 1ª, del Capítulo II, del Título I³⁷⁵. Por tanto, a *sensu* contrario, se ha de interpretar que está permitida la retroactividad del resto de las normas, idea que corrobora el art. 2.3 del Código Civil al formular de un modo dispositivo el principio de irretroactividad de las leyes³⁷⁶.

No obstante, el máximo garante constitucional matiza³⁷⁷ que si bien es en ese campo material donde opera la irretroactividad, además ha de tratarse de situaciones jurídicas «agotadas» o «consolidadas»³⁷⁸ nacidas al amparo de una legislación anterior. Es decir, “*lo que se prohíbe en el art. 9.3 CE es la retroactividad entendida como incidencia de la nueva ley en los efectos jurídicos ya producidos de situaciones anteriores*”³⁷⁹, o en otros términos, la pretensión de “*anudar efectos jurídicos a situaciones de hecho producidas con anterioridad a la Ley y ya consumadas*”³⁸⁰.

Por el contrario, no se contempla dentro del supuesto de hecho de tal precepto constitucional la incidencia de una nueva norma sobre “*situaciones en curso de adquisición, pero no consolidadas por no corresponder a situaciones ya causadas*”³⁸¹, es decir no se trata de un supuesto de retroactividad si la nueva norma afecta a “*situaciones jurídicas actuales y aún no concluidas*”³⁸². Como pone de

³⁷⁵ Vid. STC 42/1986, de 10 de abril *cit.*, f.j.3º.

³⁷⁶ En este sentido STSJ País Vasco de 18-1-2000, AS. 764 (f.j. 2º).

³⁷⁷ La inoportuna utilización por parte del legislador del Código Civil de la expresión “derechos adquiridos” ha obligado a la jurisprudencia constitucional a abordar la delimitación negativa del concepto al hilo de la interpretación del art. 9.3 CE.

³⁷⁸ “...situaciones jurídicas cuyos efectos ya se hayan producido en el momento de la entrada en vigor de la nueva normativa”, Vid. DÍAZ AZNARTE, M.T., *Teoría general de la sucesión de normas en el tiempo*, *Op. Cit.*, p. 111.

³⁷⁹ Vid. STC 99/1987, de 11 de junio, BOE de 26 de junio (f.j. 6º). Refleja esta doctrina la STSJ de 11-12-2002, AS. 3189 (f.j.2º).

³⁸⁰ Vid. STC 197/1992, de 19 de noviembre, BOE (ff.jj. 4º y 5º).

En esta línea doctrinal también el Tribunal Supremo, véase Sentencia de 20-7-2000 (Ar. 8296): “*El Código Civil en sus Disposiciones Transitorias Primera y Cuarta dio a entender claramente que la retroactividad prohibida en su art. 2 era la retroactividad plena, o sea la que alcanzara a regular derechos ya nacidos de hechos realizados bajo la legislación anterior*” (f.j. 3º).

³⁸¹ Vid. STC 97/1990, de 24 de mayo, BOE de 20 de junio (f.j. 4º).

³⁸² Vid. STC 197/1992, *cit.*, (ff.jj. 4º y 5º).

manifiesto DÍAZ AZNARTE, “los efectos futuros o no consumados de situaciones jurídicas creadas conforme a la normativa anteriormente vigente, sólo son expectativas de derecho y, como tales, pueden verse afectadas por lo dispuesto en una disposición normativa posterior”³⁸³.

A pesar de las indicaciones realizadas por el Tribunal Constitucional a través de su doctrina, el hecho de que en nuestro Ordenamiento Jurídico no exista una norma jurídica que resuelva de un modo unívoco esta problemática ha provocado que alrededor del concepto de irretroactividad exista un halo de indefinición; al que sin duda contribuye el amplio margen de actuación reconocido al Legislador para determinar los efectos retroactivos de una norma, y las distintas teorías doctrinales que se han construido sobre el tema, que por supuesto no se pronuncian de un modo uniforme³⁸⁴. En ese contexto el único mecanismo para proporcionar seguridad jurídica al aplicador del Derecho, es el recurso al del Derecho transitorio, ya que éste técnicamente sólo cuenta con las previsiones de irretroactividad previstas en el Código Civil³⁸⁵, es decir el principio dispositivo de irretroactividad y la no afectación de los derechos adquiridos³⁸⁶, que como ya se ha indicado, permite oponer el principio de irretroactividad solamente cuando se plantee un conflicto en relación a situaciones jurídicas ya agotadas en virtud de la normativa precedente³⁸⁷.

La interpretación que el Tribunal Supremo hace de la regulación contenida en Código Civil en materia de retroactividad está en la misma línea, así en la STS de 23-4-1996 (Ar. 3402) manifiesta: “A tal razonamiento debe oponerse la realidad de que la nueva norma incide en las situaciones jurídicas preexistentes en tanto en cuanto se refiera a efectos que se produzcan con posterioridad a la entrada en vigor del nuevo precepto, como debe deducirse de la invocada Disposición Transitoria Segunda del Código Civil, lo cual no es una retroactividad contraria a la seguridad jurídica, sino la imprescindible evolución del ordenamiento” (f.j. 6º).

³⁸³ Vid. *Teoría general de la sucesión de normas en el tiempo*, Op. Cit., pp. 110-111.

El Tribunal Supremo también se manifiesta en este sentido, véase Sentencia de 5-6-1996 (RJ 4994): “la disposición posterior se aplica a los efectos futuros de las relaciones de servicios creadas bajo el amparo de la legislación precedente” (f.j. 6º). En el mismo sentido Sentencia de 18-7-1996, Ar. 6159 (f.j. 5º).

³⁸⁴ Una exposición de las principales teorías sobre los límites de la retroactividad de las leyes la realiza DÍAZ AZNARTE, *Teoría general de la sucesión de normas en el tiempo*, Op. Cit., pp. 68-84.

³⁸⁵ En este sentido STSJ País Vasco, de 3-3-1997, AS. 1294 (f.j. 3º).

³⁸⁶ Vid. Disposiciones transitorias del Código Civil.

³⁸⁷ Vid. STSJ Asturias de 26-1-1996 (AS. 65), en la que la modificación de la duración de la excedencia voluntaria como consecuencia de la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo no puede afectar al período de excedencia de un trabajador, pese a que los efectos del convenio colectivo nuevo se retrotraen a la fecha en la que se comenzó a disfrutar de la excedencia. Según el nuevo convenio la

Siendo el previamente planteado el estado de cosas existente en el ámbito de la Teoría General, resulta conveniente conocer las especialidades que en su caso puedan aparecer respecto al convenio colectivo. Evidentemente las afirmaciones realizadas en los párrafos anteriores son igualmente aplicables a la norma convencional³⁸⁸ ya que también es fuente del derecho³⁸⁹ como ya se ha puesto de manifiesto; no obstante, sean de total aplicación los preceptos referidos, el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 86 y 90.4, realiza previsiones específicas sobre la sucesión de convenios y su entrada en vigor. La lectura de los preceptos citados permite afirmar la absoluta libertad de las partes para determinar el momento de la entrada en vigor del convenio, y de sus efectos retroactivos³⁹⁰.

El art. 86.1 ET otorga amplísima libertad a los sujetos negociadores para que determinen la vigencia del convenio, de modo que no vulnerando ninguna norma de Derecho necesario, las partes podrán establecer el período de vigencia que estimen oportuno³⁹¹. Pero además el art. 90.4 ET, se pronuncia directamente sobre la fecha de entrada en vigor del convenio, limitándose en este aspecto a otorgar plena autonomía

duración de este derecho se reducía de ocho a cinco años, de modo que al actor se le comunica el despido por haber superado la duración máxima, ante lo que la Sala contesta: *“la excedencia del actor, [...], fue solicitada y concedida cuando no había sido publicado el VIII Convenio, cuyo incumplimiento [...], no existía, por tanto, la limitación a cinco años y, por ello, como quiera que el Convenio cuya aplicación se pretende ha nacido con posterioridad al hecho enjuiciado, el principio de seguridad jurídica que alega el recurrente hace que la excedencia deba regirse por la normativa vigente en el momento de la solicitud y no por la posterior que introduce la limitación temporal de referencia”* (f.j. único).

No es contradictoria esta resolución con la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en varias sentencias en las que se pronuncia sobre las modificaciones de la normativa reguladora de la excedencia durante el tiempo que se disfruta de la misma, en las que se determina que el régimen jurídico aplicable será el vigente durante su disfrute y no el que estuviese en vigor cuando se concedió [vid. SsTS de 28-3-1996 (Ar.2500); de 23-4-1996 (Ar. 3402); de 14-5-1996 (Ar. 4397); de 29-5-1996 (ar. 4702); de 15-6-1996 (Ar. 6105)]. Y no hay contradicción porque en estos casos no se trataba de situaciones jurídicas consolidadas sino de meras expectativas, a diferencia del supuesto anterior, donde la duración del período de excedencia era un derecho ya devengado.

³⁸⁸ Vid. STSJ País Vasco de 18-1-2000, AS. 764 (f.j. 2º).

³⁸⁹ En este sentido STSJ País Vasco de 29-9-1993, AS. 4140 (f.j. 1º).

³⁹⁰ Vid. STSJ de Cataluña de 9-5-2001, AS. 2583: *“la norma vigente [...], permite que se determine su vigencia, en bloque único o diversificando los períodos de vigencia para sus diversas materias o grupos homogéneos de materias: Se trata de esta forma de permitir a las partes negociadoras una total disponibilidad de las materias a negociar”* (f.j. único).

³⁹¹ Según RODRÍGUEZ-SAÑUDO, de “la amplitud con que está formulada la facultad de fijar la entrada en vigor de del contenido del convenio” es posible deducir la legitimidad de los efectos retroactivos de los convenios colectivos (vid. “Vigencia de los convenios colectivos de trabajo” en VV.AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, vol 2º, Madrid, EDERSA, 1985, p. 101).

a las partes. Por tanto nada parece obligar a que el momento en el que comienza su vigencia tenga que ser necesariamente posterior a la firma del mismo. Al contrario, es muy frecuente, como el estudio de la jurisprudencia evidencia, que se asignen efectos retroactivos a determinados aspectos del convenio³⁹² (derechos económicos principalmente³⁹³), y también que los efectos del convenio se retrotraigan al momento de expiración del convenio anterior para evitar solución de continuidad³⁹⁴.

El Estatuto de los Trabajadores, en sintonía con la teoría general, regula con carácter dispositivo la entrada en vigor de la norma convencional y sus posibilidades retroactivas. Por ello nada impide que, aunque el convenio colectivo no existiese en el momento en el que se planteara el conflicto y hubiera una norma estatal aplicable, se utilice aquél para resolverlo, ya que evidentemente en virtud del principio de norma más favorable prevalece respecto de aquella si establece un mínimo, y si se trata de una norma dispositiva, igualmente tiene preferencia de aplicación.

No se puede alegar en este caso que se afecten derechos adquiridos³⁹⁵, pues con independencia del contenido material de la norma sobre la que versa el conflicto, dado que la controversia está aún vigente, no se pretende producir efectos sobre una

³⁹² En la STSJ País Vasco de 18-1-2000, AS. 764 se observa como un convenio colectivo retrotrae sus efectos en más de un año, momento en el que acababa la vigencia del anterior convenio, para todas las materias que regula, salvo respecto al incremento en la cuantía de las indemnizaciones que serán de aplicación “*sólo a partir de los treinta días desde la publicación del convenio*” (f.j. 2º).

En este aspecto RODRIGUEZ-PIÑERO, M. en “La aplicación en el tiempo del convenio colectivo”, *La Ley*, 1986-II, p. 23, señala que la lentitud en las negociaciones colectivas y la frecuencia de las mismas provoca que los convenios colectivos se negocien tardíamente, y por ello hayan de aplicarse sistemáticamente de forma retroactiva.

ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE admiten la retroactividad total o parcial del convenio colectivo salvo que sea discriminatoria (*vid. Derecho del Trabajo*, 22ª ed, Madrid, Civitas, 2004, p. 952).

³⁹³ En este sentido *vid.* STSJ Cataluña, de 11-7-2001, AS. 4123 (f.j. 3º).

³⁹⁴ Así lo refleja la STSJ País Vasco de 18-1-2000, *cit.*, que reconoce la aplicación de un convenio colectivo desde 1 de enero de 1997 a pesar de que se suscribió en marzo de 1998, y se publicó oficialmente en mayo del mismo año, indica el Tribunal que tal vigencia tiene lugar “*en razón a la retroactividad lícitamente dada por quienes negociaron el convenio suscrito el 31 de marzo de 1998*” (f.j. 2º). Situación parecida es la que pone de manifiesto la STSJ Andalucía (Sevilla), de 27-4-2000, (AS. 3224). Finalizando un convenio su vigencia el 31 de diciembre de 1995, al posterior se le reconoce eficacia desde 1 de enero de 1996, a pesar de que se suscribió el 14 de noviembre de 1997 y se publicó oficialmente el 6 de marzo de 1998: “*existiendo retroactividad del Convenio en todas sus previsiones, tanto beneficiosas como regresivas*” (f.j. 2º).

³⁹⁵ Como indica la STSJ Madrid de 6-6-1996 (AS. 3181) los derechos adquiridos son un límite a la retroactividad de las normas laborales “*al ser de aplicación, con carácter supletorio, las disposiciones transitorias del Código Civil*” (f.j. 2º).

situación jurídica consolidada, sino que la nueva norma se aplicará, en todo caso, sobre una situación jurídica anterior pero cuyos efectos no se han consumado. Por tanto con la aplicación del convenio colectivo en lugar de la norma estatal tan sólo se pondrán en juego meras expectativas, de modo que no se trata de una aplicación retroactiva de la norma³⁹⁶.

Lo cierto es que la resolución de un conflicto interpretativo sobre una norma estatal de carácter dispositivo o de Derecho necesario relativo mediante la creación de una norma convencional, no plantea problema de irretroactividad alguno.

C) Iniciación simultanea de un proceso de conflicto colectivo

El hecho de que los sujetos afectados por el conflicto intenten desplazar al mismo mediante la creación de la norma convencional, no impide que de un modo paralelo otros sujetos colectivos con representación en el ámbito del conflicto inicien un procedimiento judicial con objeto de resolver la controversia, solicitando la interpretación y/o aplicación de la norma estatal. Y ello no sólo es factible sino que ha de ser totalmente viable para evitar la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva.

Ahora bien, el inicio del proceso de conflicto colectivo tampoco va a afectar al proceso negociador que es técnicamente posible en los términos vistos. El juez deberá dictar sentencia interpretando la norma estatal, pero si se pactara norma convencional en la que se regule el mismo supuesto de hecho, la sentencia va a perder toda virtualidad, ya que únicamente se aplicará a los derechos adquiridos, para todas las situaciones presentes y futuras en el ámbito del acuerdo, se aplicará éste. Pero ello no supone la afectación del derecho a la tutela judicial, éste queda totalmente salvado con el acceso a los tribunales y el pronunciamiento judicial sobre la cuestión. Ahora bien, es cierto que la solución judicial se frustra, pero ello es consecuencia del ejercicio de otro derecho fundamental, la negociación colectiva, que no puede ser coartada por el poder judicial.

³⁹⁶ En el ámbito del Derecho del Trabajo “tampoco encuentra justificación el recurso al principio de irretroactividad de las leyes [...] cuando las situaciones jurídicas en cuestión no hayan alcanzado la calificación de verdaderos derechos consolidados, esto es, cuando nos enfrentemos a meras expectativas”, *vid.* DIAZ AZNARTE, M.T., *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Barcelona, Bosch, 2001, pp. 11-12.

3. La solución autónoma de los conflictos colectivos sobre normas convencionales

3.1 Negociación del convenio colectivo “ante tempus” de mutuo acuerdo: una opción jurídicamente viable

Cuando el conflicto interpretativo afecta a una norma convencional, la problemática se plantea en un sentido distinto. Descartada igualmente toda posibilidad de interpretación vinculante por parte de los interlocutores sociales, la solución de la controversia se ha de producir necesariamente a través de la creación de una nueva norma que sustituye a la anterior o la completa. Tal comportamiento implica una negociación del convenio “ante tempus”, es decir vigente un convenio colectivo, sin que medie denuncia³⁹⁷ ya que no ha concurrido la causa que habilite para ello (vencimiento, cláusulas de vinculación a la totalidad³⁹⁸ y “rebus sic stantibus”³⁹⁹), se inicia un proceso negociador. De este modo se pone en tela de

³⁹⁷ Como se deduce de la STSJ de Castilla y León (Burgos) de 27-7-1994, ar. 2950 (f.j. único) y las SSTC 332/1994 y 333/1994, ambas de 19 de diciembre (BOE de 23 de enero), las negociaciones para la novación “ante tempus” de un convenio colectivo constituyen, una verdadera alternativa a la denuncia, pero de ningún modo equivalen a ella.

³⁹⁸ La inclusión de este tipo de cláusulas en el texto del convenio han sido consideradas lícitas por la doctrina y la jurisprudencia, aunque el tratamiento que se le ha dado no ha sido unitario, a partir de la STS de 22-9-1998 (ar. 7576); el Tribunal declara que “tales cláusulas no pueden determinar que la autoridad judicial decrete la nulidad de todo el convenio por la sola razón de que sea nulo uno de los artículos o preceptos del mismo”, pero esto no significa que sean inoperantes o inútiles. Así la eficacia que a las mismas se le reconoce “es la de otorgar a las partes que han intervenido legítimamente en la negociación del... [convenio] la facultad de exigir a las demás partes la renegociación del mismo, en términos análogos similares a los que fija el art. 89.1 del Estatuto de los Trabajadores” (f.j. 2º).

A cerca de las distintas posturas sobre los efectos de este tipo de cláusulas, véase MOLINA NAVARRETE, C., “El nuevo significado de la «doctrina del equilibrio interno» del convenio”, *D.L.*, núm. 59, 1999, p. 56 y ss.

³⁹⁹ Aunque en nuestro Ordenamiento Jurídico (a diferencia de otros como el italiano donde el art. 1467 del Código Civile, reconoce la facultad de *risoluzione* del contrato por *eccesiva onerosità*) ningún precepto legal alude explícitamente a la posibilidad de aplicación de la citada cláusula, la STC 11/1981 admitió la posibilidad de modificar el convenio colectivo antes de que expire su período de vigencia cuando “se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias que permitan aplicar la cláusula «rebus sic stantibus»” (f.j. 14º). La jurisprudencia ordinaria se muestra bastante reticente a su admisión, y ello porque considera que, dada la limitada vigencia del convenio (*vid.* STCT de 21-8-1987 [Ar. 4369] cdo. único) y la libertad de las partes para crear nuevos y posteriores convenios, debe ser esta última la vía para afrontar las situaciones de desequilibrio que puedan sobrevenir (*vid.* STCT de 3-4-1987, [Ar. 9052], f.j. 1º). No obstante, a pesar de ello, los órganos judiciales, incluida la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la acaban aplicando pero de un modo bastante cauteloso exigiendo para ello que concurran una serie de requisitos, los cuáles toma prestados de la jurisprudencia civil. Ya fueron formulados en la STS de 6-6-1959 (ar. 3026), a saber: «[1º] una alteración extraordinaria en las circunstancias al momento de cumplir el contrato en relación con las concurrentes al tiempo de su celebración...[; 2º] una desproporción exorbitante entre las pretensiones de las partes contratantes que derrumba el contrato por aniquilamiento del equilibrio de

juicio la virtualidad del art. 82.3 ET e incluso obliga a cuestionarse si afecta el sistema de negociación estática⁴⁰⁰ que nuestro Ordenamiento Jurídico estableció⁴⁰¹.

Nuestra argumentación debe comenzar por tanto, analizando la viabilidad de la modificación del convenio colectivo, antes de que expire su vigencia por acuerdo de ambas partes, es decir su ajuste a nuestro Ordenamiento jurídico.

Ya se ha dicho que la duración de los convenios viene regulada por el Estatuto de los Trabajadores con carácter dispositivo, el art. 86.1 deja a la autonomía de las partes la competencia para fijar el período de vigencia del convenio. No obstante, no es esta la única previsión que el Estatuto de los Trabajadores realiza sobre la duración y vigencia de los convenios, sin perjuicio de las exigencias introducidas por el art. 85 en cuanto al contenido mínimo, y del art. 90.4 respecto a la entrada en vigor, hay preceptos que velan de un modo directo por la integridad y estabilidad del convenio durante su vigencia. Así junto al ya apuntado 82.3, el art. 84 exige que un convenio durante su vigencia no sea afectado por otro de ámbito distinto, y el art. 89.1, párrafo segundo, establece que una parte se puede negar a negociar cuando se proponga la modificación de un convenio aún no vencido.

Junto a ello se ha de señalar que a tenor del RDLRT (art. 11 c]) y de la interpretación que del mismo hizo la STC 11/1981, de 8 de abril, se considera ilegal la huelga que tenga por objeto alterar lo establecido en un convenio colectivo

las prestaciones...[; 3º] que todo ello acontezca [debido a] circunstancias radicalmente imprevisibles...[; y 4º] que se carezca de otro medio de remediar y salvar el perjuicio» (cdo. 4º). Requisitos que han de concurrir cumulativamente para que opere la cláusula, como así han declarado las STSJ de Madrid de 6-3-1996 (AS. 531), STSJ Navarra de 31-1-1997 (ar. 754) y STSJ Andalucía (Sevilla) de 9-10-1998, AS. 3839 (f.j.4º).

Precisamente las consecuencias de la aplicación de la cláusula serán. “1) la ineficacia de aquella concreta parte del convenio colectivo directamente afectada por la alteración radical de la base de lo convenido en su día, [...] y 2) en cuanto al resto del convenio, y supuesto que la recién citada ineficacia incidiese de algún modo en el equilibrio de lo convenido, la posibilidad de renegociarlo previa denuncia anticipada del mismo –denuncia que resultaría, además, rigurosamente «extraordinaria»” (vid. ARUFE VARELA, A., *La denuncia del convenio colectivo*, Madrid, Civitas, 2000, pp.58-59).

⁴⁰⁰ *Vid Infra.*

⁴⁰¹ En este sentido FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “Ámbito temporal y personal de los convenios colectivos en Andalucía”, en VV.AA., *Negociación Colectiva y Comunidades Autónomas*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos, 1991, p. 157. En cambio MATIA PRIM, en “Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz”, *La Ley*, 1993-II, p. 289, pone de manifiesto que la negociación “ante tempus”, en ningún caso afecta la estabilidad del convenio: “... pues la estabilidad se predica como consecuencia de la existencia del convenio-norma creado por el acuerdo de las partes y como derecho unilateral de cualquiera de ellas”.

vigente, actuación ésta que únicamente será lícita cuando se haya producido un incumplimiento por parte del empresario, o bien se haya producido una alteración radical y absoluta de las circunstancias, es decir, que opere la aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus», así se establece en el fundamento jurídico decimocuarto de la citada sentencia. Igualmente el art. 20 del RDLRT impide el planteamiento del procedimiento de conflicto colectivo en el mismo regulado para modificar lo pactado en convenio colectivo.

Ninguno de los preceptos aludidos trata expresamente la modificación del convenio colectivo “ante tempus” a través del mutuo acuerdo. Ahora bien, del conjunto de normas que regulan el tema de la vigencia no puede inferirse un principio general que prohíba un acuerdo novatorio extemporáneo del convenio colectivo. Es cierto que no tiene cabida una denuncia unilateral⁴⁰², es decir no es lícitamente posible compeler a una de las partes para que negocie⁴⁰³, sin embargo, nada parece impedir la renegociación libremente decidida por ambas partes⁴⁰⁴. También se exige la no afectación de un convenio por otro de ámbito distinto, pero precisamente la interpretación a contrario permite afirmar la posibilidad de afectación por uno del mismo ámbito⁴⁰⁵. Por otro lado, del hecho de que las huelgas

⁴⁰² “Si una de las partes denuncia el convenio en un plazo anterior al dispuesto por el convenio, ello no tendrá como consecuencia la expiración de aquél, ni la consiguiente pérdida de vigencia de sus cláusulas obligacionales y mera ultractividad de su contenido normativo” *vid.* DE LA VILLA GIL, L.E. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “La modificación del convenio colectivo durante su vigencia”, *A.L.* 1992-3, pp. 565.

⁴⁰³ Según LAHERA FORTEZA: “En el deber de negociar se sitúa, [...] el punto de equilibrio entre la estabilidad del convenio y la libertad de las partes negociadoras: vencido el convenio, hay deber de negociar, pues decae su estabilidad, y antes de su vencimiento, no hay deber de negociar, quedando protegida la estabilidad del convenio sin merma de una posible revisión bilateral” (*vid.* “Admisión de renegociación *ante tempus* de los convenios colectivos”, *La Ley*, 1999-I, p. 703).

⁴⁰⁴ “La terminación anticipada del convenio puede realizarse de común acuerdo entre las partes, revisando o sustituyendo el texto vigente; en congruencia con su facultad de fijar el término del acuerdo en el momento de su firma, es necesario admitir que pueden reducir esa duración de forma acordada en un momento posterior”, *vid.* RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., “Vigencia de los convenios colectivos de trabajo”, *Op. Cit.*, p. 107.

En este sentido también ALBIOL MONTESINOS, I. *et. alt.*, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 7ª ed, 2005, p. 463.

⁴⁰⁵ *Vid.* STS 21-2-2000 (ar. 2052): “La garantía de la estabilidad del convenio se logra, en primer lugar, a través de la regla de concurrencia que contiene el art. 84.1 del Estatuto de los Trabajadores. Pero esta regla no es aplicable al caso, pues sólo establece una garantía para el convenio anterior frente a los «convenios de ámbito distinto», lo que además conduciría a la conclusión de que un convenio durante su vigencia sí puede ser afectado sin ninguna limitación por otro del mismo ámbito” (f.j. 3º). Interpretación ésta que fue apuntada por la STCT 13-5-1984, ar. 3927 (f.j. 4º). En este sentido también STSJ Valencia de 11-12-2002, AS. 3189 (f.j. 2º).

que tengan por objeto alterar un convenio colectivo sean ilegales, no puede deducirse la prohibición de renegociación “ante tempus” de un convenio colectivo.

En contra de la admisibilidad de negociación “ante tempus” también se alega el art. 41.2.3º ET. Pero dicho precepto no puede considerarse como una restricción de la renegociación de un convenio, ya que viene a establecer un supuesto específico de descentralización de la negociación colectiva en la empresa. Es decir, el citado artículo viene a legitimar la afectación de un convenio estatutario y consiguientemente excepcionar su aplicación, por voluntad de los sujetos colectivos en el ámbito del convenio, y ante la concurrencia de unas causas un tanto genéricas. Evidentemente se trata de un supuesto distinto a la alteración, por mutuo acuerdo, del contenido de un convenio colectivo, por tanto ésta permanece abierta, independientemente de que se produzca en las circunstancias señaladas en el art. 41.2.3º ET⁴⁰⁶.

No obstante, la ausencia de tratamiento específico en el ámbito laboral de esta cuestión⁴⁰⁷, obliga a la utilización de las normas subsidiarias. Ciertamente, sobre éste tema no recoge el Estatuto de los Trabajadores ninguna remisión concreta a otro cuerpo legal como Derecho supletorio, si bien se ha de recordar en este aspecto que el art. 4.3 del Código Civil establece la supletoriedad del mismo respecto a todas las demás normas jurídicas. Por supuesto, esta norma no puede ser entendida de un modo absoluto, ya que tal subsidiariedad puede tener lugar en aquellas normas que por su naturaleza lo permitan, de modo que no sería pensable en materias tan

En este sentido ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE manifiestan: “No es concurrencia, [...] la alteración por nuevo convenio del término de vigencia pactado en otro anterior, supuesto de sucesión que, como cualquier otro, produce la sustitución del convenio anterior por el posterior y no la vigencia simultánea de dos convenios” (*vid. Derecho del Trabajo, Op. Cit.*, p. 957).

⁴⁰⁶ En este sentido LAHERA FORTEZA, J., “La modificación del convenio colectivo durante su vigencia”, *Op. Cit.*, p. 564.

También véase STS 30-6-1998, ar. 5793 (f.j 3º).

⁴⁰⁷ Sobre el tema DE LA VILLA GIL Y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, afirman la existencia de un “verdadero vacío legal” (*vid. “La modificación del convenio colectivo...”*, *Op. Cit.*, p. 564).

La STC de 13 de mayo de 1986 (ar. 3927), describía la situación con los siguientes términos: “*al no existir para esa eventualidad previsión normativa «ad hoc»*” (f.j. 4º).

opuestas como el Derecho Penal o en aquellas otras que señalen su propia normativa subsidiaria⁴⁰⁸.

Sin embargo, se ha de recordar que el Derecho del Trabajo es una rama «horizontal»⁴⁰⁹ del Ordenamiento⁴¹⁰ lo que supone que carece de auténtica autonomía dogmática, y por ello ha de tomar prestadas las categorías jurídicas de otras ramas del Derecho –calificadas por VILLAR PALASÍ como verticales⁴¹¹– como son el Derecho Administrativo, Constitucional, Civil y Procesal⁴¹². Si además, atendiendo a la cuestión que nos ocupa, se tiene en cuenta la naturaleza jurídica del convenio colectivo, no cabe duda que principios básicos de Teoría General del Derecho y también el régimen de las obligaciones y contratos⁴¹³ serán aplicables.

En primer lugar se ha de apuntar que si el convenio colectivo es una norma jurídica, como tal, puede ser derogado en cualquier momento por otro posterior del

⁴⁰⁸ Vid. O'CALLAGHAN MUÑOZ, X., *Código Civil. Comentado y con jurisprudencia*, 4ª ed. (Reimp.), Madrid, 2005, p. 21.

⁴⁰⁹ Vid. VIDA SORIA, J., “La esencia y la existencia del Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Laboral*, núm. 192, Montevideo, 1998, p. 930.

⁴¹⁰ El Ordenamiento Jurídico es un sistema de normas, es decir, como puso de manifiesto PERASSI en su *Introduzione alle scienze giuridiche*, 1953, p. 32: “Las normas que forman parte de un ordenamiento no están aisladas, sino que forman parte de un sistema, en cuanto ciertos principios actúan como correlacionantes, por lo cual las normas se entienden en conjunto, de manera tal que constituyen un bloque sistemático” Por tanto, avanzando en esta idea es posible afirmar que el Ordenamiento jurídico está formado por un conjunto de normas que guardan entre sí una relación de compatibilidad. (vid. BOBBIO, N., *Teoría general del Derecho*, 1ª ed. (4ª Reimp.), Trad. A. Roza Acuña, Madrid, Debate, 1996, p. 192).

Kelsen en la *General Theory of Law and State*, refiriéndose a la estructura interna del sistema normativo indicaba que conocer el Derecho es imposible si no se le presta atención a las relaciones que ligan entre sí las normas particulares de un Ordenamiento Jurídico (Citado en BOBBIO, N., *Contribución a la Teoría del Derecho*, Ed. a cargo de A. Ruíz Miguel, Madrid, Debate, 1990, p. 247).

⁴¹¹ El profesor VIDA SORIA hace una leve adaptación de la Teoría que el prof. VILLAR PALASÍ, expone para explicar las interrelaciones del Derecho Administrativo en el Ordenamiento Jurídico General (vid. *Curso de Derecho Administrativo*, Tomo I, Madrid, Universidad de Madrid, 1972, pp. 47-48).

⁴¹² Vid. VIDA SORIA, J., “La esencia y la existencia del Derecho del Trabajo”, *Op. Cit.*, 1998, pp. 926 y 930.

⁴¹³ La jurisprudencia ha señalado en numerosas ocasiones que dado el origen contractual y a la vez la eficacia normativa de los convenios, para su interpretación, se han de aplicar los preceptos que regulan la interpretación de los contratos junto con aquellos otros que disciplinan la hermenéutica de las normas jurídicas, en este sentido, entre otras: STS 12-11-1993, ar. 8684 (f.j. 3º); STS de 20-3-1997, ar. 2604 (f.j. 2º); STS 21-7-2000, ar. 7210 (f.j. 7º); STS de 27-4-2001, ar. 5125 (f.j. 3º); STS de 17-7-2001, ar. 577 (f.j. 6º); STS 27-9-2002, ar. 10661 (f.j. 3º); STS 19-9-2003, ar. 7169 (f.j. 2º).

mismo ámbito, como así indica el art. 2.2 CC⁴¹⁴, ello en virtud del principio de modernidad que rige en nuestro Ordenamiento Jurídico. Éste necesariamente ha de evolucionar como único modo de adaptarse a la realidad cambiante que regula⁴¹⁵, por tanto tales cambios no son otra cosa que la sucesión de normas en el tiempo.

Por otro lado la condición de pacto⁴¹⁶ que también ha de predicarse del convenio colectivo (recordemos la célebre formulación de Carnelutti: “un ibrido, che ha il corpo del contratto e l’anima della legge”⁴¹⁷), viene a reforzar la tesis de la modificación del convenio “ante tempus”. Pues en virtud del principio de autonomía de la voluntad (art. 1255 CC) las partes poseen el poder de modificar la relación obligatoria, sin que ello suponga necesariamente la extinción del contrato⁴¹⁸. La

⁴¹⁴ Vid. STS de 21-2-2000, cit.: “Esta regla rige también para la sucesión de los convenios colectivos estatutarios dentro del mismo ámbito. El art. 82.3.1º del Estatuto de los Trabajadores no dice otra cosa cuando señala que los convenios colectivos obligan «durante todo el tiempo de su vigencia», pues esa vigencia, como la de toda norma, puede terminar por la vía de la derogación por una norma posterior del mismo rango” (f.j. 3º). En el mismo sentido STS 18-10-2004, ar. 143/2005 (f.j. 3º); STSJ Cantabria de 30-10-2001, AS. 4282 (ff.jj. 3º y 4º).

⁴¹⁵ “La experiencia histórica es una evidente experiencia de cambio y de progreso jurídico” por ello es evidente que cualquier “postura negativa del cambio jurídico es insostenible los mismo como experiencia histórica que como posición ontológica”. Si el Derecho es un sistema de solución de conflictos de la vida en sociedad, es evidente que la transformación social va a provocar la modificación del Ordenamiento Jurídico; “el cambio social, incide en la sociedad entera, imponiendo mediante la cooperación de todos un continuado reajuste de la vida jurídica” (vid. DÍEZ-PICAZO, L., *Experiencias Jurídicas...*, Op. Cit., pp. 300 y 301).

⁴¹⁶ En este sentido NAWIASKY, H., *Teoría general del Derecho*, Op. Cit., p. 105, así el autor refiriéndose a los contratos colectivos expresa: “Aunque éstos creen también normas jurídicas, no pueden sin embargo negar su carácter jurídico-negocial”.

⁴¹⁷ Vid. *Teoría del regolamento collettivo dei rapporti de lavoro*, Padova, Cedam, 1936, pp. 116-117.

⁴¹⁸ “... a partir especialmente de una monografía –ya clásica- sobre el tema, debida al maestro Clemente de Diego, nuestra doctrina y nuestra jurisprudencia admiten dos clases de novación: una *extintiva*, según el modelo romano, y otra que se denomina simplemente *modificativa*, de efectos más débiles, que permite modificar el contenido del vínculo obligacional sin que éste pierda su identidad”. vid. OSSORIO MORALES, J. *Lecciones de Derecho Civil*, 3ª ed., 1996, Granada, Comares, p. 164.

Es decir, no toda modificación de la relación obligatoria genera la extinción de la misma, para que ello tenga lugar, “es requisito esencial, para que la novación sea extintiva, la intención de los contratantes o «animus novandi» de dar por extinguido el contrato primitivo entre ellos existente, decisión esa que han de declarar expresamente los contratantes como condición indispensable para que la novación se produzca, a menos que la obligación antigua y la nueva sean de todo putno incompatibles entre sí, conforme tiene establecido la jurisprudencia de este Tribunal (SS., entre otras, 9 abril 1957,[...] 27 mayo y 3 octubre 1959[...], 11 febrero 1965 [...], 22 enero y 27 junio 1970 [...] y 26 de enero 1976 [...])”, vid. STS 23-5-1980, Ar 1960 (Cdo. 1º).

“Lo que permite razonar, que si no se da ninguna de esas circunstancias, la nueva obligación, es decir la obligación modificada, no produce la extinción de la que existía, la cual sigue subsistiendo no obstante la modificación. Y más claramente revela la misma ideal el comienzo del artículo 1207 al declarar que «cuando la obligación principal se extinga por efecto de la novación...», con los cual se

novación modificativa, de carácter objetivo⁴¹⁹, es una institución del derecho de obligaciones que, en virtud del acuerdo de ambas partes, permite la modificación de alguna o algunas de las estipulaciones de la relación obligacional, provocando la transformación del contrato, sin que éste pierda su identidad⁴²⁰.

Por tanto, en virtud de la naturaleza jurídica del convenio colectivo, no existe razón alguna para rechazar su modificación antes de que expire su vigencia, cuando concurra el acuerdo entre las partes negociadoras. Doctrina⁴²¹ y jurisprudencia⁴²² se manifiestan en este sentido, indicando que el único límite con el que se encuentran las partes es el respeto a las normas imperativas y los intereses de terceros⁴²³, entendiendo en tal caso que los trabajadores individualmente afectados podrán

contempla la posibilidad de que haya otros casos en la obligación no se extinga por efecto de la novación, y demuestra que la extinción no es consecuencia necesaria de toda novación”, OSSORIO MORALES, J. *Lecciones de Derecho Civil, Op. Cit.*, p. 164.

La jurisprudencia también se pronuncia en este sentido, entre otras véase: SsTS de 16-5-1981 (ar. 2053); de 26 -5-1981 (ar. 2141); de 18-6-1982 (ar. 3430); de 11-7-1985 (ar. 3970); de 29-12-2003 (ar. 2004/358); de 3-11-2004 (ar. 6869).

⁴¹⁹ El art. 1203 CC, con el que se inicia la normativa sobre la novación, indica que la modificación de las obligaciones puede tener lugar: “1º variando su objeto o sus condiciones principales. 2º Sustituyendo la persona del deudor. 3º Subrogando a un tercero en los derechos del acreedor”, si bien, como indica DÍEZ-PICAZO y GULLÓN, aunque el art. 1203 “no puede interpretarse como una enumeración de los supuestos en que una obligación se modifica, pues son más de los que en él se prevén” (*vid. Sistema de Derecho Civil*, vol. II, 9ª ed. [5ª reimp.], Madrid, Tecnos, 2005, p. 235), sí que permite clasificar la novación modificativa en objetiva y subjetiva, a tenor de los elementos de la relación obligatoria a que afecta, en este sentido SANTOS BRIZ, J, “Comentarios al art. 1203”, en VV.AA., *Comentario del Código Civil*, coord. por I. SIERRA GIL DE LA CUESTA, Barcelona, Bosch, 2000, p. 423).

⁴²⁰ En este sentido OSSORIO MORALES, J. y OSSORIO SERRANO, J.M., “Modificación de las obligaciones” en VV.AA., *Curso de Derecho Civil II*, vol II, 3ª ed, Coord. por F.J. Sánchez Calero, Valencia, Tirant lo blanch, 2004, p.164. También STS de 22-11-1982 (ar. 6554).

⁴²¹ *Vid.* RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F., “Vigencia de los convenios colectivos de trabajo”, *Op. Cit.*, p. 107; OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical, Op. Cit.*, pp. 790 y 791; OLARTE ENCABO, S., “Art. 86” en VV.AA., *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Dir. por J.L., MONEREO PÉREZ, Granada, Comares, 1998, p. 939.

⁴²² *Vid.* SsTS de 30-6-1998, *cit.* (f.j. 3º); de 21-2-2000, *cit.* (f.j. 3º); de 18-10-2004, *cit.* (f.j. 3º); SAN de 15-6-2001, JUR 305321 (f.j. 8º); STSJ Valencia de 11-12-2002, *cit.* (f.j.2º).

⁴²³ *Vid.* STS de 30-6-1998, *cit.* (f.j. 3º). Los Tribunales Superiores de Justicia reflejan en sus manifestaciones esta doctrina así: STSJ Galicia de 6-11-2003, ar. 1401/2004 (f.j. 2º). También VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit.*, p. 227.

solicitar ante la jurisdicción la inaplicación del convenio que ocasiona la lesión de sus derechos e intereses legítimos⁴²⁴.

En esa línea no se puede alegar en contra de la modificación “ante tempus” el posible perjuicio de los sujetos obligados por el convenio colectivo. Evidentemente los trabajadores y empresarios iban a quedar sometidos durante el período de vigencia del convenio a unas determinadas condiciones que se han visto modificadas antes de lo inicialmente previsto, modificación que incluso ha podido ser “in peius”, pero tales condiciones son sólo meras expectativas, previsiones, pero no derechos consolidados⁴²⁵. Realmente la certeza o estabilidad en las condiciones de trabajo se puede ver afectada, pero se trata de un razonamiento residenciado en argumentos sociales⁴²⁶, que necesariamente han de ceder frente a la autonomía colectiva, poder soberano que la Constitución reconoce a los representantes de los trabajadores y empresarios y que implica la disposición de los derechos individuales⁴²⁷, siempre que, como ya se puso de manifiesto⁴²⁸, no se afecte al orden público⁴²⁹.

Ahora bien, esa renegociación del convenio admitida por nuestro sistema jurídico ha de tener unos rasgos determinados, pues de lo contrario se produciría la vulneración de cualquiera de los preceptos estatutarios antes enunciados. Ha sido principalmente la jurisprudencia la que se ha ocupado de esta tarea.

⁴²⁴ En este sentido DE LA VILLA GIL, L.E. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “La modificación del Convenio Colectivo...”, *Op. Cit.*, p. 567.

⁴²⁵ *Vid. Supra.*

⁴²⁶ *Vid.* DE LA VILLA, L. E. y GARCÍA-PERROTE, I. “La modificación del convenio colectivo...”, *Op. Cit.*, p. 570.

⁴²⁷ Como ha dejado sentado el TC en la sentencia 58/1985, de 30 de abril, *cit.*: “no puede en modo alguno negarse la capacidad de incidencia del Convenio en el terreno de los derechos o intereses individuales, pues ello equivaldría a negar toda virtualidad a la negociación colectiva, en contra de la precisión constitucional que la configura como un instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo, y contradiría el propio significado del Convenio en cuya naturaleza está el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, siendo en ocasiones preciso la limitación de algunos de éstos para la efectiva promoción de aquellos” (f.j. 6º). En este sentido también, STC 105/1992, de 1 de julio: “el sistema de negociación colectiva [...] presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el Convenio” (f.j. 6º). Cita esta doctrina la STSJ La Rioja de 2-9-1994, AS. 3311 (f.j. 3º).

⁴²⁸ *Vid. Supra.*

⁴²⁹ Sobre las posibles tensiones que pueden generarse entre la autonomía colectiva y los derechos subjetivos individuales, *vid.* RAMOS QUINTANA, M. I., *La garantía de los derechos de los trabajadores*, Valladolid, Lex Nova, 2002, pp. 204 y ss.

La renegociación “ante tempus” del convenio colectivo, para que sea jurídicamente viable, tiene que producirse en la misma unidad de negociación.

En segundo lugar es la comisión negociadora⁴³⁰ la que tiene potestad para llevar a cabo tal modificación del convenio, es decir, los sujetos que negociaron y aprobaron la norma convencional. Por ello si se trata de un convenio de empresa y se negoció con la representación unitaria, sólo con ésta se podrá llevar a cabo la renegociación⁴³¹. No obstante, se ha de puntualizar que con ello no se exige una coincidencia exacta con los sujetos integrantes de las partes de la negociación inicial. Los sujetos legitimados para llevar a cabo la modificación del convenio son los designados por los arts. 87, 88 y 89.3 ET⁴³², por lo que se ha de entender que si durante el tiempo de vigencia del convenio se han producido cambios de representatividad éstos se habrán de reflejar, de lo contrario el convenio colectivo podría ser impugnado. Por supuesto, en ningún caso la modificación podrá ser llevada a cabo por una comisión que no goce de legitimación plena⁴³³.

⁴³⁰ Vid. STSJ Madrid 27-9-2000, JUR 309690 (f.j. 3º).

⁴³¹ En este sentido STS de 29-10-2002, Ar. 462: “*como es lógico, la facultad de introducir posibles modificaciones en un Convenio vigente, queda reservada a las partes que los negociaron, en este caso a RENFE, y su Comité General Intercentros. No se produjo por consiguiente para la CGT ninguna lesión de su derecho fundamental invocado*” (f.j. 4º).

⁴³² “*Pero que fuese la misma comisión negociadora u otra de composición distinta es irrelevante en orden a su legitimación, porque lo decisivo aquí no es la identidad del órgano, sino sus poderes de negociación en función de las exigencias de representatividad en la unidad de negociación y éstas son las que se establecen en los artículos 87.1, 88.1.1º y 89.3 ET*”, STS 30-6-1998, *cit.* (f.j. 2º), en el mismo sentido STSJ Galicia 6-11-2003, *cit.* (f.j. 2º).

La SAN de 15-6-2001, JUR 305321 (f.j. 8º) se hace igualmente eco de esta doctrina, al remitir al art. 154.2 LPL para indicar los requisitos de legitimación que se han de cumplir para que tenga lugar la modificación del convenio. En esta línea la STSJ Cataluña de 5-3-1999 (AS. 907) manifiesta: “*Si el convenio colectivo nace como fruto de la negociación que la partes llevan a efecto de acuerdo con las normas de los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, cualquier modificación de su contenido en aquellos aspectos de naturaleza normativa [...] tan sólo puede hacerse respetando los trámites y requisitos que para la negociación de convenios colectivos establecen estos preceptos legales*” (f.j. 2º).

⁴³³ En este sentido STSJ Galicia de 1-12-2003, AS. 2004/2106 (f.j. 2º); STSJ de 12-12-2003, AS. 2004/1603, (f.j. 4º). La STCT de 13-5-1986, *cit.*, declaró nula la modificación llevada a cabo “ante tempus” de un precepto de un convenio en vigor por falta de legitimación plena de la comisión negociadora: “*los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones, que, claro es, no se cumplen, [...] por lo que en consecuencia, habiendo de desestimarse el recurso interpuesto, ha de puntualizarse que el juicio que se emite, confirma la sentencia y la nulidad del art. 3 por no haberse adoptado el mismo con la observancia legal prevenida*”

En tercer lugar la modificación del convenio colectivo habrá de cumplir con todos los requisitos de tramitación y las distintas formalidades exigidos por el Estatuto de los Trabajadores para la elaboración del convenio de eficacia general⁴³⁴, pues de lo contrario el nuevo pacto sólo podrá aspirar a tener el carácter de extraestatutario.

Por último, sólo indicar una vez más, que dicha negociación tendrá que tener lugar de mutuo acuerdo⁴³⁵, sin que una parte pueda compeler a la otra para llevar a cabo la misma.

Resulta evidente, que la modificación del convenio durante su vigencia, de mutuo acuerdo por las partes que integran la comisión negociadora, no plantea ningún problema de ajuste al Ordenamiento Jurídico. Por tanto, planteado cualquier conflicto sobre la interpretación de uno o varios de los preceptos del convenio, la solución autónoma modificando el precepto conflictivo, siempre que tenga lugar en los términos indicados, es perfectamente viable.

Ahora bien, ello supone que la solución autónoma de conflictos interpretativos sobre normas convencionales únicamente puede tener lugar cuando sean las partes que lo negociaron las que se lo propongan y siempre que estén de acuerdo en intentarlo, sin que pueda exigirse en este caso el deber de negociación de buena fe del art. 89.3 ET, por débil que éste sea.

Sin embargo, el art. 91 ET al reconocer las posibilidades de solución negociada de los conflictos sobre normas convencionales, no alude a que necesariamente deban ser los sujetos que inicialmente negociaron el convenio los que alcancen la solución, y tampoco que haya de partirse de un mutuo acuerdo inicial para intentarla. Es más, los instrumentos designados para la creación de los sistemas autónomos de solución de conflictos, los Acuerdos sobre materias concretas⁴³⁶, establecen procedimientos que vinculan a todos los sujetos negociadores de su ámbito de aplicación, es decir, tanto a los artífices del pacto como a todos aquellos incluidos dentro del ámbito personal. Por tanto los procedimientos de solución a los

⁴³⁴ En este sentido STSJ de Cantabria 16-1-1995, AS. 198, (f.j.3º); STSJ Galicia de 1-12-2003, *cit.* (f.j. 2º).

⁴³⁵ *Vid.* STS de 18-10-2004, *cit.* (f.j. 3º). También SAN de 15-6-2001, *cit.*, (f.j. 8º).

⁴³⁶ *Vid. Supra.*

que se refiere el art. 91 párrafo segundo, no son simplemente una puesta en práctica de la renegociación “ante tempus” de un convenio colectivo en los términos anteriormente señalados.

Se ha de proceder entonces a deslindar cuál es el supuesto de hecho que se contempla en el art. 91 segundo párrafo, lo que en definitiva supone conocer en qué términos puede tener lugar la solución autónoma de conflictos colectivos de normas convencionales.

3.2 La solución autónoma de conflictos colectivos derivados de normas convencionales

Como ya se ha apuntado, la solución autónoma de conflictos sobre normas convencionales únicamente puede tener lugar a través de la creación de una nueva norma que sustituye o completa a aquella que presenta la dificultad interpretativa. De este modo, con la modificación del precepto conflictivo, se elimina el escollo interpretativo y también la controversia.

La problemática que plantea la solución del conflicto es bien distinta dependiendo de los sujetos que alcanzan el acuerdo. Se pueden distinguir dos supuestos, así es posible que sean los sujetos negociadores del propio convenio sobre el que se plantea el problema de interpretación, o en cambio que sean terceros afectados por la norma convencional los que pretendan poner fin a tal disquisición.

3.2.1 Identidad de sujetos: la solución por la comisión negociadora del convenio sobre el que se plantea el conflicto

El art. 91 párrafo 2º ET legitima a los Acuerdos marco y Acuerdos sobre materias concretas, para establecer procedimientos de solución de controversias colectivas de carácter interpretativo y/o aplicativo sobre preceptos jurídicos convencionales. Partiendo de la base de que la solución de tal tipo de controversias, a través de la autonomía colectiva, tiene que ser necesariamente a través de la modificación de la norma sobre la que se plantea el conflicto, con este precepto jurídico el Legislador deja en manos de los interlocutores sociales de los ámbitos estatal y autonómico la activación de una nueva dimensión del deber de negociación.

Es decir, el Estatuto permite que a través de la autonomía colectiva se pueda modular el deber de negociación.

Si se echa un vistazo a los Acuerdos autonómicos y estatal sobre solución extrajudicial de conflictos es posible constatar la regulación de procedimientos de mediación y/o conciliación a los que necesariamente las partes han de someterse por el hecho de que una de ellas lo solicite, sin que pueda oponerse lo dispuesto en el art. 89.1 párrafo 2º ET, es decir, el no vencimiento del convenio⁴³⁷.

En virtud del art. 91, cuando se plantea un conflicto interpretativo y/o aplicativo los sujetos enfrentados pueden mutuamente obligarse a negociar para intentar una renegociación del convenio “ante tempus”. En este caso no se parte del consenso para proceder a la modificación, sino que existe la posibilidad de compeler a la otra parte para que negocie, aunque en esencia se trata de la misma figura jurídica pues para que la modificación tenga lugar han de concurrir todos los elementos que la caracterizan incluido el mutuo acuerdo.

Es en el sentido apuntado como ha de interpretarse el art. 91 párrafo segundo, si no se quiere incurrir en una antinomia con el art. 24 del texto constitucional, es decir, supone la única posibilidad de aplicación del mismo sin lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva.

Sin embargo, la posibilidad de modificar el convenio cada vez que se plantee una duda interpretativa sobre el mismo, sí que hace cuestionarse sobre la posible alteración de nuestro modelo de negociación colectiva y derivada de ello, la afectación de la naturaleza normativa del convenio.

A) La renegociación del convenio ante conflictos sobre derechos: ¿un nuevo modelo de negociación colectiva?

El Estatuto de los Trabajadores optó por un modelo estático de negociación colectiva, esto es, el convenio colectivo se configura como una norma jurídica estable, reguladora de las relaciones laborales durante un período determinado de tiempo, período en el que proporciona paz social sobre todos aquellos aspectos

⁴³⁷ En este sentido véase, entre otros, art. 12.4 ASEC-III; estipulación 4.b del SERCLA; art. 17 del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Valenciana; art. 10.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha.

pactados en el propio convenio⁴³⁸. Es por ello que concluido el acuerdo, la comisión negociadora se disuelve, no iniciándose nuevas negociaciones hasta que no se aproxima el término final del convenio negociado, a diferencia de lo que ocurre en los sistemas de negociación permanente, en los que no llega a producirse una nítida separación entre convenio y conflicto, sino que el convenio colectivo es un mero punto y seguido en el conflicto sociolaboral.

Evidentemente, si el art. 91 ET legitima para que, a través de la propia negociación colectiva, sea posible introducir el deber de negociación ante la aparición de cualquier conflicto interpretativo y/o aplicativo, en último término está introduciendo un elemento que proporciona una mayor continuidad en la negociación. La norma convencional es de carácter temporal, nace por tanto con una vigencia que no se acaba cumpliendo, ya que cada vez que se plantea una duda interpretativa sobre la misma, se modifica su contenido. Se ha de afirmar, que ello supone el cambio de nuestro sistema de negociación, el paso de un modelo estático a uno dinámico, o cuando menos su mutación a un modelo híbrido, pues el proceso negociador no se cierra una vez alcanzado el acuerdo, sino que simplemente se suspende activándose cuantas veces sea necesario para solucionar la duda interpretativa y/o aplicativa.

La comparación de nuestro sistema de negociación con modelos dinámicos como son el británico o el belga⁴³⁹ permitirá corroborar la anterior afirmación, para lo cual será necesario conocerlos, al menos, a grandes rasgos⁴⁴⁰. Aunque en ambos

⁴³⁸ Vid. MATIA PRIM, J., “Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz”, *La Ley*-II, 1993, pp. 288 y 289.

⁴³⁹ “El caso de Bélgica ofrece un buen ejemplo de sistema permanente de negociación establecido por la legislación nacional para cada una de las industrias y para la economía en conjunto [...]”.

”Similar en cuanto a su objetivo general, pero menos completo que su equivalente belga es el sistema permanente a nivel sectorial establecido en Reino Unido por acción voluntaria de las partes (no por legislación) principalmente como consecuencia de los informes del Comité Whitley publicados en 1917-1918”. Vid. WINDMULLER, J.P., *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*, Madrid, MTSS, 1989, pp. 86-87).

⁴⁴⁰ El hecho de que los modelos de negociación de ambos países se califiquen como dinámicos, no significa que no existan importantes diferencias entre sendos Ordenamientos jurídicos. Así frente al método jurídico casuístico propio de los países del *common law*, el Ordenamiento Jurídico belga queda sometido al método deductivo y sistemático. (En este sentido KAHN-FREUND, O. *Trabajo y Derecho*, Trad. y nota preliminar de J.M. Galiana Moreno, Madrid, MTSS, 1987, pp. 119-120).

Además, en cuanto a la propia negociación colectiva pueden observarse rasgos divergentes, ya que en Bélgica los convenios colectivos pueden tener eficacia general y normativa, pues los convenios colectivos que se firmen en el seno de los órganos paritarios y por sindicatos más representativos

países existen formas de negociación al margen de las sedes institucionalizadas⁴⁴¹, es cierto que se caracterizan por la existencia de instituciones paritarias que constituyen la sede de la negociación del convenio y que intervienen cada vez que se plantea un conflicto colectivo interpretativo modificando la norma⁴⁴², pudiendo ser auxiliadas, como ocurre en Reino Unido, por otros órganos igualmente paritarios (ACAS⁴⁴³), ante la dificultad de alcance de un acuerdo. Se ha de tener en cuenta que en ambos países tal modalidad de conflicto no tiene acceso a los Tribunales⁴⁴⁴.

En Bélgica las instancias de negociación son: el Consejo Nacional del Trabajo, en el nivel intersectorial nacional, formado por representantes de los

pueden ser declarados generalmente vinculantes mediante Real Decreto. (Vid. ENGELS, C. y SALAS, L., “La negociación colectiva en Bélgica”, en VV. AA., *La negociación colectiva en Europa*, Madrid, MTAS, p. 70 y ss.).

Sin embargo en el Reino Unido, el convenio colectivo la máxima eficacia que puede alcanzar es la de un contrato, lo cual tiene lugar cuando contenga una disposición a través de la cual las propias partes hacen constar que sea un contrato legalmente vinculante, o bien que se trate de un acuerdo, que aunque no cumple con los requisitos de la Ley de 1992, la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*, si que satisface los del common law, siendo en tal caso vinculante a través de los tribunales.

Así como puso de manifiesto el informe de la Comisión Donovan en 1968: “En este país, los convenios colectivos no son legalmente vinculantes, no porque la ley diga que no son contratos o porque las partes no puedan darle la fuerza de contratos. No existe, en realidad nada en la ley que impida a los empresarios o a sus asociaciones y a los sindicatos dar fuerza legal a sus acuerdos... El hecho es que normalmente no ocurre nada de esta naturaleza. El hecho de que no ocurra no se debe, como ya hemos dicho, a la ley. Se debe a la intención de las propias partes. Éstas no pretenden hacer un contrato legalmente vinculante y si no pretenden que sea legalmente vinculante, no puede ser un contrato en sentido legal” (Vid. NEAL, A.C., “Los convenios colectivos en el Reino Unido”, en VV.AA. *La negociación colectiva en Europa*, Op. Cit., pp. 224).

En este sentido también MARTÍNEZ GIRÓN, J., “La negociación colectiva en Inglaterra y en los Estados Unidos”, *D.L.*, núm. 31, 1990, p. 16: “En el Derecho inglés, la posición doctrinalmente «ortodoxa» es aquella según la cual el convenio colectivo se reduce a un mero pacto entre caballeros (*gentlemen's agreement*) o a un compromiso honorable”.

⁴⁴¹ Vid. GALIANA MORENO, J.M., “Medidas no judiciales de solución de los conflictos colectivos de Trabajo: modelos normativos europeos”, *R.T.*, núm. 81, 1986, p. 36; SALAMON, M., *Industrial relations*, 3ª ed., Prentice Hall Europe, 1998, pp. 330-331; ENGELS C. y SALAS, L., “La negociación colectiva en Bélgica”, *Op. Cit.*, p. 66: “La ley de 1968 establece que pueden firmarse convenios colectivos dentro de un órgano conjunto o fuera de ese órgano”.

⁴⁴² “Si las partes integrantes del convenio tienen un punto de vista distinto, lo más probable es que lo debatan y acaben firmando un convenio colectivo que interprete o modifique el primero”, Vid. ENGELS, C. y SALAS, L., “La negociación colectiva en Bélgica”, *Op. Cit.*, p. 72.

⁴⁴³ Vid. *Supra*.

⁴⁴⁴ En este sentido ENGELS, C. y SALAS, L., “La negociación colectiva en Bélgica”, *Op. Cit.*, p. 72.

empresarios y de los trabajadores y presidido por un funcionario público⁴⁴⁵; los denominados Comités Conjuntos o Comisiones paritarias (*commissions paritaires*), para la negociación sectorial, generalmente en el ámbito nacional; y los subcomités o subcomisiones paritarias (*sous-commissions paritaires*) para la negociación de determinadas partes de los sectores. Las Comisiones y subcomisiones están formadas por un presidente y un vicepresidente, y un número igual de representantes de las asociaciones de empresarios y de representantes de los sindicatos⁴⁴⁶. Entre las funciones de tales órganos paritarios se encuentran además de la concertación de convenios colectivos, la mediación en cualquier conflicto entre empresarios y trabajadores (art. 38 Ley de 5 de diciembre de 1968), precisamente el Decreto de 6 de noviembre de 1969, confirma que una comisión paritaria puede crear en su seno una unidad de conciliación con el fin de prevenir o mediar en cualquier conflicto entre los empresarios y los trabajadores (art. 19).

Los órganos paritarios de negociación permanente del Reino Unido son la “National Joint Industrial Council” a nivel nacional, y los “Joint Industrial Council”⁴⁴⁷ constituidos en niveles de negociación inferiores, atendiendo a criterios sectoriales y regionales. Estas comisiones se crearon a partir del informe de la Comisión Whitley (1916), en el que se recomendaba la creación de un sistema de negociación colectiva que habrían de tener estructura paritaria, y cuyos ámbitos de actuación se distribuirían por zonas geográficas y sectores laborales⁴⁴⁸.

Tales estructuras recuerdan en buena medida a las sedes de conciliación y mediación creadas a través de los Acuerdos de solución extrajudicial de las distintas Comunidades Autónomas o la existente en el SIMA. Tales instancias no son más que

⁴⁴⁵ Este órgano concluye convenios colectivos, pero también actúa como Organismo consultivo en relación con el gobierno (*vid.* WINDMULLER, J.P., *Nueva consideración de la negociación colectiva...*, *Op. Cit.*, p. 87).

⁴⁴⁶ *Vid.* Ley de 5 de diciembre de 1968 sobre convenios colectivos de trabajo y comisiones paritarias.

⁴⁴⁷ También existieron las denominadas “Wages Council”, eran comisiones que determinaban el salario básico sobre el que debía partir la negociación colectiva, su objetivo era proteger el salario, es decir pretendía evitar que llegase a niveles muy bajos. Estaban integradas por representaciones de los trabajadores y empresarios, pero también formaba parte de las mismas tres miembros independientes que decidían en caso de falta de acuerdo. No obstante estas fueron abolidas con la “trade Union Reform and Employment Rights Act (1993). *Vid.* SALAMON, M., *Industrial Relations, Op. Cit.*, p. 330.

⁴⁴⁸ *Vid.* SALAMON, M., *Industrial Relations, Op. Cit.*, p. 330.

sedes de negociación integradas por representantes de trabajadores y empresarios, que se activan cuando se plantea un conflicto.

Es evidente, que la negociación “ante tempus” del convenio legitimada por el art. 91 ET provoca el cambio del sistema de negociación. Como ya se puso de manifiesto en el epígrafe anterior, la modificación “ante tempus”, no encuentra ningún impedimento jurídico en el ámbito de la legalidad, conclusión que se ha de extender también a los supuestos en los que la única diferencia es que no se parte del mutuo acuerdo inicial, o bien, que previendo la falta de acuerdo de antemano se delega en un tercero para que resuelva el conflicto.

No obstante, una cuestión que no ha sido tratada y que ineludiblemente se ha de analizar es si la transformación de nuestro sistema de negociación estático en uno dinámico afecta a la integridad de la autonomía colectiva, es decir, el ajuste constitucional de la solución autónoma en los términos que se viene formulando.

B) La constitucionalidad del nuevo modelo de negociación colectiva

a) El modelo dinámico de negociación: la nueva dimensión funcional de la autonomía colectiva

Para determinar si los cambios en el modelo de negociación afectan al art. 37.1 CE, es necesario recordar cual es el contenido esencial del derecho garantizado en tal precepto, evidentemente ello delimita el campo de actuación del Legislador y del operador jurídico en general.

Como a lo largo de este trabajo se ha puesto de manifiesto, el derecho constitucional a la negociación colectiva implica que trabajadores y empresarios, a través de sus representantes, puedan regular sus relaciones así como las condiciones de trabajo o cualquier materia perteneciente al ámbito de las relaciones profesionales, a través de un acuerdo al que se denomina convenio y al que el texto constitucional le reconoce carácter de norma⁴⁴⁹. Es evidente, por tanto, que la Constitución no ordena un modelo determinado de negociación colectiva, la opción del Legislador

⁴⁴⁹ *Vid. Supra.*

por el sistema estático parece que vino impulsada más por el peso de la tradición⁴⁵⁰ que por un mandato constitucional. Ahora bien, lo que si viene garantizado constitucionalmente es el carácter normativo del convenio colectivo⁴⁵¹, y por tanto se habrá de analizar si esa modificación constante del convenio, propia del modelo de negociación dinámica, no acabará afectando a la eficacia normativa del mismo.

No puede decirse que un rasgo distintivo de la norma sea su carácter estático⁴⁵², aunque es cierto que generalmente la ley se promulga para perdurar, podría ser derogada incluso antes de su entrada en vigor. Sin embargo, el convenio colectivo, siendo una norma, se distingue por su temporalidad⁴⁵³. Es por ello que durante el tiempo de vigencia se garantiza su indemnidad, ya que si teniendo una vigencia limitada ni siquiera ésta se respeta se pone en entredicho su eficacia, pues no cabe duda de que la misma en gran medida depende de su estabilidad⁴⁵⁴; los cambios frecuentes en el texto convencional, cuando menos dificultan su aplicación y su exigibilidad⁴⁵⁵.

⁴⁵⁰ “[...] el Estatuto, excesivamente anclado en la experiencia anterior –en la que primaba, para asegurar la paz laboral, la continuidad del convenio sobre la libertad de negociación colectiva-, ha preferido en bastante medida la estabilidad”, *vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “La aplicación en el tiempo del convenio colectivo”, *Op. Cit.*, p. 26.

⁴⁵¹ “[...] al cumplir el mandato constitucional, el legislador ha de observar las propias exigencias constitucionales contenidas en el art. 37.1 de la Constitución y, entre ellas, las de asegurar la efectividad del derecho y la fuerza vinculante de los convenios, al servicio de la libertad de negociación. Esta constituye la esencia del derecho [...], por lo que la intervención normadora del legislador ha de consistir en hacer efectivo el derecho y su resultado –el convenio colectivo-, sin limitar u obstaculizar la libertad de negociación, garantizada por la propia Constitución”. *Vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., “La estructura de la negociación colectiva...”, *Op. Cit.*, pp. 296-297.

En este sentido también CORREA CARRASCO, M., *Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*, Pamplona, Aranzadi, 1997, p. 102. Considera el autor que uno de los mandatos constitucionales respecto al derecho a la negociación colectiva es “la garantía de la vinculabilidad del convenio” que “exige de la ley un esfuerzo suplementario: la protección de lo convenido”.

⁴⁵² Precisamente un rasgo esencial del Derecho es su modificación continua. Así lo indica HART, H.L.A., *El concepto de Derecho*, 2ª ed. (Reimp.), Trad. de G. R. Carrió, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1995, p. 115-120.

⁴⁵³ En este sentido MARÍN CORREA, J. M., “Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación: el deber de negociar”, en VV. AA., *Pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento*, Madrid, MTSS, 1991, p. 44.

⁴⁵⁴ “[...] la normatividad del convenio colectivo depende de la intangibilidad de su contenido pues sólo asegurando ésta se garantiza la funcionalidad de aquél como instrumento regulador”, *vid.* CORREA CARRASCO, M., *Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*, *Op. Cit.*, p. 107.

⁴⁵⁵ En este sentido ARADILLA MARQUÉS, M. J., *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*, Valencia, Tirant lo blanch, 1999, pp. 53-54.

Sin embargo, y con independencia de que en determinadas ocasiones pueda no ser deseable el sistema de negociación dinámica (ya que como más arriba se ponía de manifiesto los trabajadores pueden ver sus expectativas frustradas), son numerosas las razones que pueden darse para avalar que la modificación “ante tempus” del convenio no afecta a la naturaleza normativa del mismo.

En primer lugar, se ha de tener presente que son los propios sujetos negociadores del convenio los que deciden modificarlo antes de su vencimiento. Por tanto, en cuanto titulares del poder normativo en dicha unidad de negociación pueden introducir los cambios que consideren oportunos siempre que respeten el procedimiento de creación de la norma. Si en cambio fueran terceros obligados por el convenio, carentes de poder normativo en dicha unidad de negociación los que se desvincularan del convenio o introdujeran modificaciones sobre el mismo, sí que se pondría en juego su eficacia normativa, quedaría totalmente desvirtuado, al poder decidir los terceros obligados si les afecta o no⁴⁵⁶.

En segundo lugar, del contenido esencial del art. 37.1 CE no puede deducirse un deber de paz inmanente⁴⁵⁷, por tanto la modificación del convenio antes de que se agote su vigencia no supone la vulneración del derecho a la negociación colectiva en este aspecto. No obstante, el sistema de negociación dinámica que desde aquí se propone no puede entenderse como una situación de conflicto abierta de modo permanente. La modificación del convenio se produce en términos muy concretos, solamente cuando existe un conflicto interpretativo y/o aplicativo y como única vía para que pueda ser resuelto de un modo autónomo. La negociación discurre por unos cauces muy estrictos, sólo puede tener lugar para la cuestión puntual, la controversia, y únicamente es exigible el deber de negociar, pues ese es el supuesto de hecho del

⁴⁵⁶ En este aspecto y refiriéndose a las cláusulas de descuelgue CORREA CARRASCO indica que “esta solución se muestra más acorde con el respeto que merece el reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva”, cuando se “remite a los sujetos negociadores la decisión de instaurar el mecanismo de descuelgue” (*vid. Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Op. Cit.*, p. 110).

⁴⁵⁷ En este sentido MATIA PRIM, J.; SALA FRANCO, T.; VALDÉS DAL-RE, F.; VIDA SORIA, J., *Huelga, cierre patronal...*, *Op. Cit.*, p. 86. También MATIA PRIM, J., “Negociación colectiva y derecho de huelga...”, *Op. Cit.*, p. 287; in extenso *vid. DEL REY GUANTER, S., Negociación colectiva y paz laboral*, Madrid, IELSS, 1984, pp. 244-245 y MONEREO PÉREZ, J.L. “La huelga como derecho constitucional... (I)”, *Op. Cit.*, pp.72 y ss.

En contra, sin embargo, ALONSO OLEA, M., “Art. 37.1. Negociación Colectiva”, *Op. Cit.*, p. 616 y ss, posición que mantiene igualmente en una edición posterior de la misma de 1996: “Art. 37.1. Negociación Colectiva”, *Op. Cit.*, pp.688 y ss.

art. 91 ET, no puede entenderse viable la utilización de los medios de presión, ya que la negociación en este caso exclusivamente es posible en aras al establecimiento de sistemas pacíficos de solución.

En tercer lugar, se ha de indicar que la modificación del convenio por los sujetos que lo negociaron, no tiene un carácter caprichoso, la no satisfacción por la norma de los intereses en juego, hace conveniente una nueva redacción. Si se considera que la función esencial del convenio colectivo es la de componer conflictos de intereses, con la modificación se redanda en tal funcionalidad. Por tanto, aunque el art. 91 ET permite la alteración de la estabilidad que hasta entonces caracterizaba al convenio, el objetivo del precepto no es afectar a la autonomía colectiva, sino todo lo contrario, ya que tanto la modificación del convenio como el deber de negociación tienen lugar en virtud y en los términos, expresamente pactados por los interlocutores sociales⁴⁵⁸. Pero sobre todo, se ha de subrayar que esa pérdida de la estabilidad del convenio durante su período de vigencia es el coste de la solución autónoma del conflicto. Por ello, a través de esta medida más que dañar el derecho a la negociación, se redimensiona, ya que se desarrolla de un modo evolutivo adquiriendo una funcionalidad que hasta ahora no se le había reconocido pero que es demandada por las nuevas necesidades de la realidad laboral⁴⁵⁹. El art. 91

⁴⁵⁸ Esta afirmación no cambia por el hecho de que sea posible la utilización del arbitraje como procedimiento de solución, pues éste sólo se activa si ambas partes están de acuerdo, por tanto se ha de partir del consenso mutuo, y no hay posibilidad de imponerlo.

⁴⁵⁹ “La negociación colectiva es una institución creada por el hombre que no puede substraerse al devenir histórico [...]. La negociación colectiva es, en efecto, una institución histórica, nació con el apogeo del capitalismo industrial y las nuevas formas de organización de la producción y al calor de los conflictos planteados en el mundo del trabajo asalariado. Sus funciones nunca han permanecido estáticas, siempre han tenido que evolucionar para adaptarse a los cambios y para influir en su propio advenimiento: mutaciones del medio ambiente «externo» a la empresa y transformaciones «internas» de la organización productiva. Esa acomodación permanente se ha visto facilitada por la evolución de los modelos de negociación colectiva hacia la llamada *contratación dinámica* [...].

”El entorno cambiante en que se mueven las empresas, en condiciones de globalización de la economía mundial, y regional europeo (la construcción de la Unión Europea y del mercado interior comunitario) y de máxima competitividad por la innovación (sobre todo en el plano tecnológico) y la reducción de costes de producción están reclamando modelos más flexibles de organización del trabajo y de gobierno de las relaciones laborales”, *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L., “Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la Ciencia de Derecho”, Estudio preliminar a la obra de GALLART FOLCH, A., *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, Granada, Comares, 2000, pp. CXXVIII y CXXIX).

En esta línea también CASAS BAAMONDE, M. E., “Procedimientos autónomos de solución de los conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional”, *R.L.*, núm. 9, 1999, p. 3: “los nuevos tipos de organización del trabajo requieren una gestión más participativa de los recursos humanos, que favorezca relaciones basadas menos en el sistema de adversarios, que tiene costes elevados (de

acentúa los rasgos del convenio como institución gestora del conflicto, y sin dejar de ser norma, atiende las necesidades de un mundo en transformación constante⁴⁶⁰.

Por tanto, el legislador del año 94 con la nueva redacción del art. 91 ET introdujo un elemento de flexibilidad importante pero de menor envergadura, que los previstos en los artículos 82.3, 41 y 84 ET. Las cláusulas de descuelgue, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la nueva regulación de la prohibición de concurrencia, inciden de modo directo en el carácter normativo que la Constitución asigna al convenio colectivo, ya que son los sujetos sometidos al mismo quienes se desvinculan, creando en tal ámbito una nueva norma que lo sustituye.

Esas amplias posibilidades de disposición del contenido convencional ofrecidas por el Estatuto, han provocado numerosas críticas, incluso se ha puesto en duda su constitucionalidad al afectar de modo directo al carácter normativo del convenio⁴⁶¹. No obstante, la doctrina no es unánime y por supuesto muchos autores

litigación), no asegura una cooperación permanente y dificulta la consecución de una maximización de beneficios para unos y otros”.

⁴⁶⁰ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores”, en VV. AA., *Veinte años de Negociación Colectiva: De la regulación legal a la experiencia negocial*, Madrid, 2001, MTAS, pp. 76-79.

⁴⁶¹ En este sentido VIDA SORIA, J., “El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo” en VV. AA., *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Coord. por E. BORRAJO DACRUZ, Madrid, Actualidad Editorial, 1995, p. 97: “La cuestión es de envergadura cierta, porque supone ignorar la noción de eficacia jurídica del convenio colectivo que hasta ahora se ha venido manejando, elaborando, y consolidando por la doctrina del Tribunal Constitucional. Se está en presencia de un precepto que podrá ser tachado de inconstitucional, según todos los parámetros críticos utilizables hoy por hoy; y según, sobre todo, esa doctrina jurisprudencial”.

Así opina también OJEDA AVILÉS, A., en “«Barrenado» de Convenios y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva”, en VV. AA., *El nuevo Estatuto...*, *Op. Cit.*, p. 215.

También las Confederaciones Sindicales de CC.OO y UGT, la Asociación Pro-Derechos Humanos y la Comisión Gestora de la Asociación de Laboralistas de España con la adhesión de la Asociación Libre de Abogados, la Asociación Crítica del Derecho y la Federación de Organizaciones Jurídicas Progresistas, en el escrito de petición de recurso de inconstitucionalidad que presentaron ante el Defensor del Pueblo en funciones el 12 de julio de 1994, frente a ciertos preceptos de las Leyes 10/1994 y 11/1994, consideraban que tal como quedaba redactado el art. 41.2, párrafos tercero y cuarto del Estatuto de los Trabajadores, se vulneraba el art. 37.1 CE al permitir que la autonomía individual del empresario modifique un convenio estatutario, y que la fuerza vinculante del convenio ceda frente a un acuerdo entre el empresario y los trabajadores que puede establecer condiciones diferentes y más perjudiciales. (*vid.* Escrito dirigido al Defensor del Pueblo en funciones solicitando la interposición del recurso de inconstitucionalidad frente a ciertos preceptos de las Leyes 10/1994 y 11/1994, cit. por OJEDA AVILÉS, A., “«Barrenado» de convenios...”, *Op. Cit.*, p. 202, nota número seis, y publicado (parte), en *La Ley* 1994, pp. 1334-1360; véase también “La reforma laboral y su constitucionalidad. Escrito del Defensor del Pueblo en funciones respondiendo a la petición de

opinan lo contrario y consideran que tanto el art. 41 ET, como la regulación de las cláusulas de descuelgue⁴⁶² y el nuevo régimen jurídico de la prohibición de concurrencia, se adecuan perfectamente al texto constitucional⁴⁶³. Y aunque suponen

interponer recurso de inconstitucionalidad contra diversos preceptos de las Leyes 10/1994, 11/1994 y 14/1994”, *La Ley*, 1994-II, pp. 1361-1427).

Para el prof. BAYLOS la posibilidad de descuelgue salarial implica vaciar de contenido la función normativa del convenio. “Respecto de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo reconocidas en los convenios colectivos estatutarios a tenor de lo preceptuado en el artículo 41 ET, es clara también la ruptura que estos mecanismos imponen de la fuerza vinculante y el carácter normativo del convenio colectivo”, (*vid.* BAYLOS GRAU, A., “«Cláusulas de descuelgue» en la negociación colectiva”, *Op. Cit.*, pp. 339-340).

En relación a las cláusulas de descuelgue CORREA CARRASCO considera inconstitucional el art. 85.3.c) ET al establecer como contenido obligatorio las cláusulas de descuelgue. Para el autor a través de un Acuerdo de empresa sólo se podrá afectar el contenido material de un convenio si lo permite el propio convenio colectivo de lo contrario “se estaría socavando la intangibilidad de la norma convencional y, por ende, se acabaría vulnerando el mandato constitucional de garantizar la vinculabilidad del convenio colectivo”, conclusión éstas que igualmente extiende al art. 41.2 ET (*Vid. Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*, Pamplona, Aranzadi, 1997, pp. 174-178).

⁴⁶² Sobre las cláusulas de descuelgue se volverá en el Capítulo V de esta parte “La comisión paritaria como instancia de solución de conflictos colectivos”.

⁴⁶³ *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J., “El art. 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994”, en VV. AA., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994, pp. 129-131. El autor es bastante contundente al pronunciarse sobre el tema: “No puede estimarse que una modificación de un convenio a través de un acuerdo de empresa vulnere la fuerza vinculante del convenio colectivo garantizada por el art. 37.1 CE. Desde los nuevos esquemas del art. 41 ET puede afirmarse con rotundidad que ese acuerdo de empresa constituye manifestación de la autonomía colectiva, sin grandes dificultades puede incorporarse entre las manifestaciones del proceso de negociación colectiva al que se refiere el propio art. 37.1 CE. Desde este punto de vista, no hay otra cosa que dos procesos de negociación colectiva que se suceden en el tiempo, sin que en modo alguno quepa deducir del art. 37.1 CE una preferencia de determinados productos de negociación colectiva frente a otros [...]”.

”[Ese] citado acuerdo colectivo de empresa no es sino el resultado de un proceso negocial, al que sin mayor dificultad cabe calificar de convenio colectivo estatutario [...], si bien se efectúe al margen de ciertas reglas procedimentales de las previstas dentro del Título III de la misma Ley [...]”. El prof. CRUZ VILLALÓN apoya esta afirmación en una serie de datos como son: los sujetos negociadores de los acuerdos, los requisitos de legitimación que han de cumplir, el deber de negociación que incumbe a las partes, la imposibilidad de sustituir el acuerdo por una solución heterónoma y el contenido de los mismos que es el propio de un convenio colectivo estatutario. Todo ello a su vez permite equiparar la eficacia vinculante de estos Acuerdos a los de los convenios estatutarios, y en virtud de ello concluye el autor resulta plenamente comprensible que los primeros puedan proceder a modificar a los segundos.

En parecidos términos GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Acuerdos de empresa y modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo”, *REDT*, núm. 75, 1996, p. 100.

ALBIOL MONTESINOS, defiende igualmente la constitucionalidad de la medida, si bien en este caso no estima que exista una equiparación en cuanto a eficacia entre Acuerdos y Convenios, a su juicio los Acuerdos son un producto de la negociación colectiva, y de ahí que puedan modificar los convenios estatutarios pero existe una identidad total entre ambos (*Vid.* “Los acuerdos de empresa” en VV. AA., *Estructura de la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 1995, pp. 67-68).

una excepción a la eficacia normativa del convenio⁴⁶⁴, prevalecen frente a la intangibilidad del mismo⁴⁶⁵, cuando su objetivo último es proporcionar mayores

En este sentido también MATIA PRIM, J., “Sentido y alcance de la reforma...”, *Op. Cit.* Pues aunque el autor entiende que la nueva regulación de la modificación sustancial, y de la prohibición de concurrencia, junto con las cláusulas de descuelgue “afectan a la tradicional dogmática de la eficacia del convenio estatutario en el Derecho español” también permiten “una adecuación específica entre contenidos y ámbitos del convenio y una más fácil adaptación a los cambios”, lo que a su vez “colabora a una mayor presencia de la actividad negocial colectiva” (p. 32).

Considera MATIA que uno de los principales hilos conductores de la reforma fue “la potenciación de la función de la negociación colectiva –entendida ahora en un sentido amplio, es decir, abarcando a los acuerdos de empresa, posean o no la naturaleza de convenio colectivo en el sentido del Estatuto de los Trabajadores, aunque, sin duda, de carácter normativo- en la ordenación y gestión de las relaciones laborales” (p. 26). Más adelante añade que ciertamente la reforma ha hecho más compleja la estructura de nuestro sistema de negociación colectiva “junto al convenio estatutario y extraestatutario [...] se ofrece ahora un supuesto de acuerdo colectivo de empresa, capacitado para la regulación general de condiciones de trabajo no meliorativas o para la sustitución de contenidos regulados en convenios sectoriales[...]. Comienza a existir una diversidad de contenidos según ámbitos de negociación y una posibilidad –derecho- de negociación concurrente no condicionable por el convenio afectado. La eficacia general del convenio admite excepciones legales y el contenido del convenio ofrece distintos valores de vinculatoriedad según la materia sobre la que recaiga. La estabilidad del convenio es, por ello, variable y se somete, además, a una mayor capacidad de definición autónoma (p. 31).

ARADILLA MARQUÉS, M. J., considera que el art. 41 del Estatuto es ajustado a la Constitución, y por ello “el convenio colectivo sigue siendo valorado como una norma” sin embargo, ésta será “débil y minusvalorada en aras de los objetivos finales de flexibilidad”. La autora pone de manifiesto que la reforma sufrida por el Estatuto en 1994 supuso la transformación del modelo de negociación colectiva de modo que “el convenio colectivo estatutario, el regulado conforme al Título III del ET, pierde una gran parte de su «alma de ley» (vid. *La indisponibilidad del convenio colectivo...*, *Op. Cit.*, pp. 105 y 103-104 respectivamente).

En cuanto a la nueva regulación de la prohibición de concurrencia CASAS BAAMONDE que “salvaguarda el valor de la autonomía y de la diversidad y satisface determinadas aspiraciones e intereses de las autonomías territoriales y de los sujetos sindicales y empresariales que vinculan su acción a tales ámbitos” (Vid. CASAS BAAMONDE, M.E., “La estructura de la negociación colectiva...”, *Op. Cit.*, p. 318).

⁴⁶⁴ En este sentido BLASCO PELLICER, A., “Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo”, *R.L.*, núm. 12, 1995, p. 574.

Así opina también ALBIOL MONTESINOS, I., “Los Acuerdos de empresa”, *Op. Cit.*, p. 92, respecto a las cláusulas de descuelgue.

⁴⁶⁵ Así GARCÍA MURCIA (en *Los Acuerdos de Empresa*, Madrid, CES, 1998), tras haber apuntado que las posibilidades de ruptura del convenio ofrecidas al Acuerdo “hacen quebrar o tambalear al menos, principios básicos de nuestro sistema de negociación colectiva” (p. 243); considera, que la eficacia normativa del convenio y su posición en el sistema de fuentes “pueden ser matizados por la ley, declarando el carácter dispositivo o supletorio de su regulación, o permitiendo una regulación en sentido distinto por otra vía” (p. 257). Concretamente al referirse a las cláusulas de descuelgue indica: “la firma de un acuerdo de descuelgue conforme a lo previsto en la norma legal quizá no suponga exactamente una quiebra de la eficacia general del convenio colectivo, sino más bien una nueva manera de entender y formular el alcance de dicha eficacia en los convenios estatutarios de ámbito supraempresarial”, (vid. p. 265).

instrumentos de gestión al empresario⁴⁶⁶ y así incrementar la competitividad de la empresa⁴⁶⁷.

También el Defensor del Pueblo en su Escrito respondiendo a la petición de interposición del recurso contra distintos preceptos de las Leyes 10, 11 y 14 de 1994, se manifiesta en este sentido si bien con una argumentación distinta.

En primer lugar indica la posibilidad de limitación de los derechos fundamentales: “cuando concurra una justificación suficiente, puede limitarse el derecho a la negociación colectiva que contempla el artículo 37.1 CE y, por ende, la fuerza vinculante de los convenios”.

A continuación expresa que precisamente el hecho de que la limitación introducida por el art. 41.2 al derecho a la negociación colectiva se haga mediante Ley es indicio de constitucionalidad, ya que el art. 37.1 de la Constitución remite a la Ley para concretar el alcance de la garantía de la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Para el Defensor del Pueblo la modificación de un convenio colectivo estatutario mediante acuerdo colectivo no supone vulneración del principio de jerarquía normativa, ya que a su juicio, tales acuerdos aunque no sean convenios colectivos estatutarios tienen la misma fuerza vinculante, y por tanto entre ambos se genera un problema de “conurrencia conflictiva, que se resolverá mediante la aplicación de la regulación singular contenida en el artículo 41, haciendo prevalecer el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

Por último, en relación con la constitucionalidad del acuerdo que modifica un convenio estatutario, se argumenta, precisamente, que ello es la manifestación de un límite que la libertad de empresa introduce en el derecho a la negociación colectiva. Ya que con el art. 41 ET lo que se pretende es “evitar que las necesidades cambiantes de la economía y de la empresa se vean paralizadas o mediatizadas por una fosilización de las condiciones de trabajo, no previstas en el [...] convenio y cuya inmediata modificación se estima imprescindible para el progreso económico de la empresa. Si además se tiene en cuenta el carácter excepcional de la medida y su naturaleza causal [...], el conjunto de estos elementos ofrece, desde la perspectiva de la libertad de empresa, reconocida en el artículo 38 de la Constitución española, una justificación suficiente de la medida regulada por el precepto que se examina”.

Motivos todos ellos que servirán igualmente al Defensor del Pueblo para rechazar la inconstitucionalidad del art. 82.3 ET, (*vid.* “La reforma laboral...”, *Op. Cit.*, pp. 1408-1411 y 1417-1419).

⁴⁶⁶ El profesor VIDA SORIA manifiesta que el objetivo declarado de la reforma fue “reconocer al empresario la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo, adaptándolas supuestamente a nuevas circunstancias de la producción” pretendiendo con ello “detener el proceso de destrucción de Trabajo” como se decía en la Memoria del Ministerio de Trabajo, que acompañó al Anteproyecto de Ley correspondiente. “Pero también [continúa el prof. VIDA] se añade allí algo, que se ha venido silenciando estruendosamente durante todo el proceso de elaboración de las Leyes en cuestión: no se deben adoptar medidas «que encarezcan, o dificulten, el uso del factor trabajo...».

”Y es aquí donde está con toda probabilidad el núcleo de la Reforma: ante una situación de crisis generalizada, ante una crisis de la magnitud de una nueva revolución industrial [...]; y ante una obsolescencia del sector productivo industrial prácticamente irrecuperable, de lo que se trata es de paliar los efectos de la crisis, de la única manera que parece poder imaginarse [...]: optimizar el producto del factor trabajo y encima, bajar su coste relativo”.

El autor al concluir la valoración político-jurídica de la Reforma manifiesta: “- se ha aumentado el ámbito de los poderes empresariales en la relación de trabajo, se ha mantenido sin embargo un cierto control, muy debilitado de las decisiones empresariales; (*Vid.* “El nuevo régimen jurídico...”, *Op. Cit.*, pp. 80-81).

También en este sentido ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa”, en VV. AA., *La Reforma del Mercado Laboral*, Dir. F. VALDÉS DAL-RE, Valladolid,

Por todo ello, y considerando constitucional el debilitamiento del carácter normativo del convenio y la consiguiente transformación del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo⁴⁶⁸, en pro de la ampliación del poder de dirección del empresario⁴⁶⁹, no es posible rechazar la solución de conflictos de derechos sobre una norma convencional con la renegociación del convenio, cuando no supone inconveniente jurídico de ningún tipo, y además se permite el ejercicio de un derecho constitucional como es el de la negociación colectiva, en una manifestación concreta también constitucionalizada que es el derecho a la adopción de medidas de conflicto.

Además no es posible alegar razones de orden político que conduzcan al rechazo de este sistema de solución de conflictos. Pues a pesar de que inicialmente pueda pensarse, que las posibilidades de negociación constantes vayan a incrementar la conflictividad, no existe una relación directa de proporcionalidad entre ambos factores. El conflicto es una realidad consustancial a la relación laboral, e inevitable por tanto, cuya existencia no depende de los sistemas que se disponga para resolverlo, éstos sí que pueden actuar sobre los efectos o consecuencias de aquél, (reduciéndolos o evitándolos), pero no condicionan su aparición. Por ello lo conveniente es que se disponga de los medios más eficaces, y consideramos que contribuye a la eficacia, que si el pacto no vino a componer el inicial conflicto de

Lex Nova, 1994, p. 57. Y SÁEZ LARA, C. “Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico”, *La Ley*, 1995-I, p. 551.

⁴⁶⁷ “Donde realmente reside el fundamento jurídico de la facultad de variación de condiciones de trabajo es en la causa del contrato: la función económico-social que éste cumple exige una capacidad de adecuación a las cambiantes necesidades organizativas empresariales. Y ello no necesariamente por haberse producido un desequilibrio prestacional, sino por el estrecho vínculo existente entre el contrato de trabajo y la organización productiva en la que se integra, que obliga al primero a evolucionar junto con la segunda”. *Vid.* SAN MARTÍN MAZZUCONI, C., *El Régimen Jurídico de la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo*, Pamplona, Aranzadi, 1999, p.32.

En este sentido, y refiriéndose al despido colectivo ya se habían manifestado MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., en *El Despido Colectivo en el Derecho Español*, Pamplona, Aranzadi, 1997, pp. 138-139.

⁴⁶⁸ *Vid.* VIDA SORIA, J., “El nuevo régimen jurídico...”, *Op. Cit.*: “... el nuevo artículo 41 [...], comportará –tégase en cuenta- una modificación trascendental en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo, y en el tema del carácter normativo de los convenios colectivos”. p. 97.

⁴⁶⁹ En este sentido OJEDA AVILÉS, A., “«Barrenado» de convenios...”, *Op. Cit.*: “Por cuanto respecta a las condiciones reducibles, se trata de las consideradas como contraprestaciones centrales del contrato de trabajo, [...]. A la vista de los cual no es posible defender la escasa importancia de los nuevos poderes empresariales, pues si hubiera que cuantificarlos diríamos que suponen más de la mitad del conjunto de condiciones existentes en la relación de empleo”, p. 205.

intereses que las propias partes afectadas tengan una nueva posibilidad para atender dicha controversia y satisfacer los intereses encontrados.

El hecho de que cada vez que se plantee un conflicto se modifique el convenio como medio de solución, tampoco va a significar que tales cambios vayan a ser constantes. Las partes sólo solicitarán la negociación cuando se plantee un conflicto. Cuando la norma satisface los intereses consiguiendo la composición de los mismos, ni trabajadores ni empresarios van a desear su modificación.

Igualmente la renegociación del convenio no va a suponer un incremento del uso de los sistemas de presión, pues en este caso no tendría viabilidad una huelga, ya que existe un convenio no vencido, por tanto en cuanto a éste aspecto el procedimiento de renegociación no tiene consecuencias negativas. Es cierto que es lícita una huelga para reclamar una determinada interpretación de un convenio, pero ésta puede tener lugar con independencia de que se intente o no la modificación del mismo.

b) El modelo dinámico de negociación y las posibles interferencias con otros principios y derechos constitucionales

El modelo de negociación dinámica tampoco provoca la lesión del principio de seguridad jurídica del art. 9.3 CE. Es cierto que esa mayor flexibilidad del convenio puede crear una cierta incomodidad e incluso malestar entre los sujetos obligados, pero nunca tales cambios afectan a derechos adquiridos. Ciertamente se ponen en juego expectativas de derechos, pero ello no supone aplicación retroactiva de las normas como más arriba se indicó.

También es necesario analizar si los cambios en el modelo de negociación colectiva pueden provocar la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva. Como se afirmaba en páginas anteriores en los sistemas dinámicos de negociación colectiva, (y en general en la mayoría de los Ordenamientos Europeos⁴⁷⁰), no se distingue entre conflictos colectivos sobre derechos y de intereses, lo que supone, que todos se solucionen a través de los mismos métodos. Sin embargo, en nuestro Ordenamiento Jurídico los sujetos colectivos son igualmente titulares del derecho a la tutela judicial efectiva, y por tanto los conflictos sobre derechos tienen acceso a los tribunales; es

⁴⁷⁰ *Vid. Supra.*

por ello imprescindible analizar si la modificación de la norma para acabar con el conflicto sobre derechos interfiere de algún modo en el ejercicio de la acción judicial.

Lo cierto es que la renegociación del precepto del convenio que presenta la discrepancia conflictiva, en ningún caso impide, que de modo simultáneo se inicie un proceso de conflicto colectivo, ni tampoco el planteamiento de una acción individual, si la pretensión pudiera articularse también de esa forma, de lo que se deduce que no existe vulneración del derecho a la tutela judicial como consecuencia del uso de este procedimiento autónomo.

Evidentemente, si tuviera lugar el planteamiento judicial del conflicto el juez deberá dictar sentencia conforme a la norma vigente en el momento de presentación de la demanda. Es cierto, que tal sentencia tendría poca virtualidad si entre tanto tuviera lugar la modificación del precepto, ya que aquella se aplicaría en tanto en cuanto se tratara de derechos adquiridos, de lo contrario rige la nueva norma y ésta es la que se ha de aplicar; ahora bien, ello simplemente es consecuencia del poder normativo creador reconocido a los interlocutores sociales a nivel constitucional, y que en ningún caso podrá ser limitado por los órganos judiciales.

Por tanto, no se genera por la modificación de la norma cuya interpretación y/o aplicación se demanda en vía judicial, lesión del derecho a la tutela judicial efectiva pues realmente no se impide el acceso a los tribunales de justicia ni la solución por éstos del conflicto.

La renegociación como sistema de solución de conflictos tampoco va a afectar al derecho de huelga, pues si bien el uso de los medios de presión durante la vigencia del convenio no plantearía problema de ajuste constitucional, ya que nuestro modelo de huelga no es contractual (es decir, la huelga no es un instrumento al servicio de la negociación⁴⁷¹), sino socio-político⁴⁷², el Estatuto al no ser Ley

⁴⁷¹ En este sentido MONEREO PÉREZ, J.L., “La huelga como derecho constitucional... (I)”, *Op. Cit.*, p. 73: “... la ubicación sistemática del derecho de huelga supone una desvinculación intencionada respecto al tratamiento de los convenios y otros mecanismos de solución de conflictos colectivos. Este dato normativo constituye un fundamento más para avalar la afirmación de que el espacio asignado al derecho de huelga va más allá de ser una pieza de las relaciones intersubjetivas privadas de conflicto”.

⁴⁷² *Vid.* VIDA SORIA, J. y GALLEGU MORALES, A. J., “Artículo 28. Derechos sindicales y de huelga”, *Op. Cit.*, pp. 326-327.

Orgánica no puede legitimar el recurso a la huelga para llevar a cabo la renegociación; no obstante dicho problema no se plantea pues el art. 91 sólo habilita la renegociación y el deber de intentarla.

3.2.2 La heterogeneidad de sujetos: la falta de identidad entre el ámbito del conflicto y el ámbito del convenio

A) El problema de la delimitación del ámbito del conflicto: dificultades técnicas y consecuencias jurídicas

El art. 91 ET, al establecer las reglas de legitimación para asegurar la eficacia de convenio colectivo del acuerdo o laudo en el que se plasma la solución de una controversia colectiva derivada de la interpretación o aplicación de una norma convencional, exige que aquellas se cumplan en el ámbito del conflicto. De lo cual se deduce que la solución de la controversia puede abordarse en el ámbito en el que la misma se manifieste, y no necesariamente en el ámbito geográfico del convenio sobre el que versa el conflicto; por tanto no han de ser los sujetos negociadores del convenio los que en todo caso lleven a cabo la solución o activen el procedimiento que conduzca a la misma. Ante una regulación en tal sentido es tarea obligada para el jurista el análisis de su constitucionalidad, sobre todo comprobar si la solución del conflicto en un ámbito inferior al de aplicación del convenio deja incólume el derecho de negociación colectiva.

Ciertamente, la interpretación del párrafo tercero del art. 91 ET encuentra un escollo importante: la determinación del ámbito del conflicto. Es una realidad constatada que el conflicto puede desplegar un ámbito de aplicación menor que el convenio colectivo respecto del cuál se plantea la controversia⁴⁷³. El deslinde de los espacios geográfico, funcional y personal afectados por la discrepancia es una labor

⁴⁷³ Vid. STS 6-7-1994 (ar. 6346): “... la norma aplicable no es el único criterio para identificar el órgano que ha de conocer del conflicto planteado con motivo de su interpretación o aplicación puesto que, si bien la controversia jurídica no puede plantearse en un ámbito territorial superior al de la norma, el conflicto puede tener un área de afectación coextensa con la de la norma o producirse en una más reducida. Es decir, la aplicación de una norma puede plantear controversias en todo su ámbito de aplicación, [...] pero también es posible que el conflicto afecte a un área inferior [...]” (f.j. 2º). También incide en esta idea la STS de 14-7-1997 (ar. 6263): “el ámbito del conflicto no viene determinado por el de aplicación del precepto sobre el que se apoya la pretensión [...] sino que dicho ámbito viene determinado por la afección territorial del conflicto” (f.j. 2º).

que queda sometida a una tremenda casuística, desafortunadamente el Ordenamiento Jurídico no dispone de parámetros que permitan fijar con certeza cuál es el ámbito del conflicto. No obstante, el estudio de la jurisprudencia sí que nos proporciona ciertos criterios que contribuyen a la consolidación de una doctrina básica y orientadora para el jurista.

En este aspecto el TS considera que la interpretación de un precepto normativo deberá ser única, pues el sentido interpretativo que se le asigne a cualquier disposición tiene que ser el mismo para todos los sujetos sometidos a la norma⁴⁷⁴; por tanto, siempre que el conflicto sea de esta naturaleza, la dimensión de la controversia se extenderá a todo el ámbito de aplicación de la norma convencional⁴⁷⁵; incluso aunque se manifieste en un espacio más reducido⁴⁷⁶.

⁴⁷⁴ En este sentido STS de 7-3-1994, ar. 2213 (f.j. 2º); STS de 15-6-1994, ar. 5439 (f.j. 3º); STS de 22-12-1993, ar. 9983 (f.j. 4º).

⁴⁷⁵ Es lo que ocurre en el supuesto discutido en la STS de 18-3-1997, (ar. 2573). Se plantea un conflicto por parte de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de CC OO, en el que se solicita que se declare contraria a derecho *“la práctica de RENFE consistente en el cese de su pertenencia a las Brigadas de Incidencias de los trabajadores adscritos a las mismas de forma voluntaria en enero de 1994, así como contraria a derecho la creación de Brigadas de Socorro en febrero de 1994 [...] y por lo anterior se declare el derecho de los trabajadores [...] a percibir la diferencia económica existente entre la cantidad abonada como integrante de Brigada de Socorro y la debida abonar como integrante de Brigada de Incidencia”*, (f.ºj.º. 1º). Ciertamente el conflicto aparece localizado en las provincias de Sevilla y Huelva, pero en el caso de autos se está solicitando la interpretación y alcance del art. 220 del X Convenio Colectivo de RENFE, ya que en éste se regulan los requisitos para la creación de las Brigadas de Incidencias, la posibilidad de creación de las Brigadas de socorro, y demás pormenores relacionados con la súplica de la parte demandante, ello lleva al TS a determinar que lo resuelto a través de la sentencia *“... afecta a todos los trabajadores que realizan sus funciones en todo el territorio nacional no siendo los de Sevilla y Huelva, para todos tenía trascendencia lo que se resolviese”* (f.ºj.º. 3º), *“... lo que se resuelva en el presente conflicto colectivo, en cuanto al fondo litigioso, afecta de forma efectiva o potencial, a personal de RENFE en otras provincias, que se encuentra en idéntica situación [...] teniendo por tanto el problema planteado una vocación de generalidad, sin que pueda circunscribirse al ámbito territorial de una comunidad autónoma, como manifestaban los actores”* (f.ºj.º. 5º).

También la STS de 14-1-1997, (ar. 26) permite observar, cómo un conflicto aparece localizado en un centro concreto, si bien afecta a todo el sector. Se solicita por parte del Comité de empresa de la «Caixa D’Estalvis de Terrasa» *“se declare que el complemento de jubilación regulado en el art. 70.1 del XIII Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro, en su redacción dada por el artículo 21 del XVI Convenio Colectivo del Sector debe calcularse conforme a la fórmula aritmética que propone...”*, según el TS se trata de un convenio colectivo de sector. Dado que *“la totalidad de las Cajas de Ahorro representadas en el Convenio Colectivo calculan el complemento de pensión siguiendo un criterio opuesto al pretendido por el Comité accionante [...] De lo que se desprende que la interpretación que postula el recurrente del Convenio Colectivo de ámbito estatal del Sector de las Cajas de Ahorro referida a la fórmula de cálculo del complemento de jubilación no tiene repercusión efectiva en virtud de una controversia actual en la empresa en la que el Comité ejerce su representatividad a fin de resolver problemas reales y concretos del personal de dicha empresa, sino que pudiera existir un conflicto colectivo de ámbito sectorial estatal, evidenciándose un propósito de conseguir una interpretación genérica y abstracta de un precepto convencional de alcance general”* (f.ºj.º. 3º).

En cambio si tiene lugar una aplicación conflictiva de cualquiera de los preceptos de un convenio, sí es posible que el conflicto tenga un ámbito más reducido que el del convenio⁴⁷⁷. Puede ocurrir que la controversia se inicie como consecuencia de unos rasgos propios de un centro de trabajo, empresa, provincia, sector... que hagan especialmente problemática la aplicación de la norma, por las circunstancias fácticas del lugar origen del conflicto⁴⁷⁸. Tales discrepancias deberán resolverse en el ámbito donde se plantean⁴⁷⁹, ya que en tal caso no está en juego la interpretación general del convenio⁴⁸⁰.

No obstante, no es posible hacer una distinción absoluta entre los conflictos aplicativos e interpretativos, ya que toda labor aplicativa requiere de una interpretación aunque sea mínima. Por ello puede ocurrir, que aunque la discrepancia trate sobre la aplicación de una norma, la solución que se adopte afecte a la

⁴⁷⁶ En este sentido véase la STS de 15-6-1994 (ar. 5439). Se solicita que se determinen las tareas de los conductores de vehículos de una empresa de transportes pertenecientes al centro de Málaga, dado que la empresa tiene varios centros repartidos por la geografía española, y que en todos ellos existen trabajadores con la categoría de conductor, “*no ofrece duda que la cuestión litigiosa puede plantearse, del mismo modo que en Málaga, en otros centros de trabajo*” como sostiene el Ministerio Fiscal “*los efectos de la resolución que se dicte puede afectar al personal de otras provincias, ahora o en el futuro, por lo que el problema planteado tiene vocación de generalidad y no puede circunscribirse al ámbito territorial manifestado por los actores sino al que realmente pueda afectar de forma efectiva o potencial, evitando así posibles sentencias contradictorias*”, (f.º j.º. 3º).

⁴⁷⁷ Vid. STS 6-7-1994, *cit.* En la que se plantea conflicto colectivo porque a juicio del sindicato demandante la empresa no cumple en Asturias con el Acuerdo nacional pactado. STS de 15-2-1995 (ar. 1157), en la que un sindicato demanda pues considera contraria al derecho de libertad sindical la concreta aplicación que se ha realizado en Oviedo del Convenio colectivo nacional del INSERSO. También plantean problemas localizados, la STS de 22-12-1995, ar. 9842 (f.º j.º. 2º), de aplicación de un Convenio colectivo; y la STS de 15-2-1999 (ar. 1800) sobre la concreta aplicación práctica que se venía haciendo del art. 34.3 ET para los médicos internos residentes en los Hospitales dependientes de la Consejería de Sanidad y Consumo de la Generalitat Valenciana, (f.º j.º. 3º).

⁴⁷⁸ Doctrina iniciada, por el TCT, entre otras se pueden citar: S. 27-6-1983, ar. 6086; S. de 14-11-1983, ar. 10359 (cdo. único), S. de 19-11-1985, ar. 6651 (cdo. 3º); S. de 3-6-1985, ar. 4351 (cdo. 2º); S. de 10-6-1986, ar. 5312 (f.j. 5º); S. de 18-7-1986, ar. 7163 (f.j. 2º); S. 13-3-1986, ar. 1995 (f.j. único); S. de 19-6-1987, ar. 14714 (f.j. 1º); S. de 7-7-1987, ar. 4596 (cdos. 1º y 2º); S de 19-10-1987, ar. 23663 (f.j. único); S. de 27-1-1988, ar. 40 (ff.jj. 4º y 8º); S. de 8-2-1988, ar. 45 (f.j. único); S. 7-3-1988, ar. 100 (f.j. único); S. de 12-5-1988, ar. 227 (f.j. único); S. 1-6-1988, ar. 271 (f.j. único).

⁴⁷⁹ Entre otras *vid.* STS 9-7-1993, ar. 5968 (f.j. 5º); STS de 15-2-1995, ar. 1157; STS de 22-12-1995, ar. 9842 (f.j. 2º); STS 15-2-1999, ar. 1800 (f.j. 3º).

⁴⁸⁰ El tema del ámbito del conflicto colectivo sobre derechos está tratado de un modo más exhaustivo en mi trabajo: *La sentencia colectiva, Op. Cit.*, pp. 172-178, 200-210.

interpretación general del precepto⁴⁸¹, y en tal caso la solución del conflicto se habrá de gestionar en el ámbito de la norma.

Además otro factor a tener en cuenta, respecto a la distinción entre conflictos jurídicos y aplicativos, es que en la mayoría de las ocasiones no existe una correspondencia absoluta entre la naturaleza del conflicto y su exteriorización. Así puede ocurrir que, aunque la disidencia tenga por objeto la interpretación general de un precepto normativo, el conflicto brote de un modo muy localizado, sin que exista la más mínima referencia al tema interpretativo⁴⁸². E incluso siendo las partes conscientes de que el conflicto trae causa de un problema interpretativo, se formaliza y gestiona en función de la inicial exteriorización de la controversia⁴⁸³, reduciendo artificialmente el ámbito del conflicto.

⁴⁸¹ Precisamente el caso resuelto en la STS de 22-12-1993 (ar. 9983) reúne los dos requisitos para hacer coincidir el conflicto con el ámbito de la norma sobre la que versa el litigio. En la misma se solicita que se declare el derecho de los médicos titulares de los centros de Atención primaria en la provincia de León, a percibir en las gratificaciones extraordinarias el importe correspondiente al complemento de atención continuada. El Supremo estima: “*dado que tanto los médicos al servicio del Insalud en los Centros de Atención Primaria, como las disposiciones que regulan las cantidades correspondientes por el complemento de atención continuada, son de ámbito estatal*”, se ha de concluir que el ámbito del conflicto es nacional extendiéndose a todo los trabajadores del INSALUD (f.º j.º. 4º).

⁴⁸² En el caso de la STS de 18-3-1997 (ar. 2573), se plantea un conflicto por parte de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de CC. OO., en el que se solicita que se declare contraria a derecho “*la práctica de RENFE consistente en el cese de su pertenencia a las Brigadas de Incidencias de los trabajadores adscritos a las mismas de forma voluntaria en enero de 1994, así como contraria a derecho la creación de Brigadas de Socorro en febrero de 1994 [...] y por lo anterior se declare el derecho de los trabajadores [...] a percibir la diferencia económica existente entre la cantidad abonada como integrante de Brigada de Socorro y la debida abonar como integrante de Brigada de Incidencia*”, (f.º j.º. 1º). Ciertamente el conflicto aparece localizado en las provincias de Sevilla y Huelva, pero en el caso de autos, se está solicitando la interpretación y alcance del art. 220 del X Convenio Colectivo de RENFE, ya que en éste se regulan los requisitos para la creación de las Brigadas de Incidencias, la posibilidad de creación de las Brigadas de socorro, y demás pormenores relacionados con la súplica de la parte demandante, ello lleva al TS a determinar que lo resuelto a través de la sentencia “*... afecta a todos los trabajadores que realizan sus funciones en todo el territorio nacional no siendo los de Sevilla y Huelva, para todos tenía transcendencia lo que se resolviese*” (f.º j.º. 3º), “*... lo que se resuelva en el presente conflicto colectivo, en cuanto al fondo litigioso, afecta de forma efectiva o potencial, a personal de RENFE en otras provincias, que se encuentra en idéntica situación [...] teniendo por tanto el problema planteado una vocación de generalidad, sin que pueda circunscribirse al ámbito territorial de una comunidad autónoma, como manifestaban los actores*” (f.º j.º. 5º).

⁴⁸³ Así en la STS de 14-1-1997, (ar. 26) se solicita por parte del Comité de empresa de la «Caixa D’Estalvis de Terrasa» “*se declare que el complemento de jubilación regulado en el art. 70.1 del XIII Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro, en su redacción dada por el artículo 21 del XVI Convenio Colectivo del Sector debe calcularse conforme a la fórmula aritmética que propone...*”, según el TS se trata de un convenio colectivo de sector. Dado que “*la totalidad de las Cajas de Ahorro representadas en el Convenio Colectivo calculan el complemento de pensión siguiendo un criterio opuesto al pretendido por el Comité accionante [...] De lo que se desprende que la*

A tenor de la inseguridad jurídica que caracteriza la delimitación del ámbito del conflicto, es obvio que la solución autónoma en este caso está supeditada a la judicial, ya que será el juez el que tiene la última palabra en cuanto a la determinación de la naturaleza jurídica de la controversia. De modo que, si bien tal circunstancia no hace inviable los procedimientos de solución autónomos, sí que les resta virtualidad. No obstante, una vez tratada la problemática en torno al deslinde del ámbito del conflicto, será necesario analizar la viabilidad, y en definitiva la constitucionalidad, de la solución autónoma en un ámbito más reducido que el de la norma convencional objeto del conflicto.

B) La solución autónoma de conflictos de ámbito inferior a la norma convencional: su viabilidad jurídica

Cuando la solución del conflicto se lleva a cabo en un ámbito distinto al del convenio no es posible hablar de negociación ante *tempus*, ya que el nuevo pacto se realiza por sujetos distintos a los negociadores del convenio. Tal situación genera unos problemas técnicos de un matiz distinto a los que se han analizado en epígrafes anteriores⁴⁸⁴.

Ciertamente también en este caso la solución del conflicto ha de tener lugar a través de la creación de una norma, no obstante, ésta no puede modificar el precepto del convenio cuya aplicación está siendo problemática, ya que los sujetos que llevan a cabo el pacto carecen de legitimación para ello. Y tampoco la norma tendrá

interpretación que postula el recurrente del Convenio Colectivo de ámbito estatal del Sector de las Cajas de Ahorro referida a la fórmula de cálculo del complemento de jubilación no tiene repercusión efectiva en virtud de una controversia actual en la empresa en la que el Comité ejerce su representatividad a fin de resolver problemas reales y concretos del personal de dicha empresa, sino que pudiera existir un conflicto colectivo de ámbito sectorial estatal, evidenciándose un propósito de conseguir una interpretación genérica y abstracta de un precepto convencional de alcance general” (fº.jº. 3º).

⁴⁸⁴ Esta problemática no es trasladable a la solución autónoma de conflictos en el ámbito de la función pública, y no precisamente por las diferencia en materia de negociación colectiva que presenta respecto al ámbito laboral, sino porque las unidades de negociación y los sujetos legitimados para negociar en cada una de ellas, vienen determinados por la propia Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, artículos 34-36, no es una cuestión que sea competencia de la autonomía de las partes. La citada norma señala en tales preceptos quienes son los sujetos legitimados para negociar en cada ámbito, y la negociación en ámbitos inferiores viene condicionada por la autorización de una instancia superior (ej. Mesas Generales y Mesas sectoriales, art. 34. 4 y 5 Ley 7/2007), o por criterios de competencia (ej. Reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas art. 36.2 Ley 7/2007). De modo que la solución del conflicto interpretativo y/o aplicativo de un Acuerdo o Pacto de los señalados en el art. 38 de la Ley 7/2007 ha de tener lugar en el ámbito de aplicación de los mismos y por los sujetos que los negociaran, pues aunque el art. 45.4 aluda a los sujetos legitimados para acordar en el ámbito del conflicto, precisamente los únicos sujetos con capacidad para ello en tal ámbito son las partes contratantes.

naturaleza de convenio colectivo⁴⁸⁵, ya que en este caso no se produce una renegociación del convenio, sino que terceros pactan sobre un tema puntual, sobre el que ya existe un convenio que precisamente se pretende desplazar. Es evidente que la nueva norma, si bien ha de cumplir con ciertas formalidades exigidas por el Estatuto de los Trabajadores, no reúne los caracteres propios del convenio colectivo estatutario, el objeto y procedimiento diferencian a ambas normas colectivas⁴⁸⁶, se trata de un acuerdo de pacificación o de resolución de conflictos colectivos.

Por ello aunque la situación descrita puede calificarse de un problema de concurrencia entre normas colectivas⁴⁸⁷, no procede la aplicación del art. 84 ET, ya que dicho precepto está previsto para concurrencia entre normas colectivas estatutarias del mismo rango, y en este caso el acuerdo que resuelve el conflicto es jerárquicamente inferior, como a continuación se indica.

Los acuerdos colectivos previstos por el Estatuto de los Trabajadores (de regulación de condiciones de trabajo, de descuelgue salarial, de modificación de condiciones...) entre los que se encuentran los de resolución de conflictos son manifestación del derecho a la negociación colectiva, y en virtud de ello tienen eficacia normativa⁴⁸⁸. Sin embargo tales acuerdos están subordinados al convenio en el momento de su creación, conclusión ésta que se obtiene del modo cómo el Legislador establece las competencias de los mismos. En la mayoría de las ocasiones⁴⁸⁹ el acuerdo puede válidamente regular una materia ante la falta de

⁴⁸⁵ Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M., *Los acuerdos colectivos de empresa...*, Op. Cit., pp. 224-225.

⁴⁸⁶ En este sentido RENTERO JOVER, J., “Reflexiones sobre los «pactos de fin de huelga»”. También SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, M., *Los acuerdos fin de huelga*, Valencia, Tirant lo blanch, 2002, p. 106.

⁴⁸⁷ Así lo consideran DEL REY GUANTER, S. y VALVERDE ASECIO, A. que reclaman una intervención del Legislador para su resolución (vid. “Presente y futuro del arbitraje laboral en el Ordenamiento Español: la necesidad de una aproximación selectiva”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Op. Cit., pp. 133-135).

⁴⁸⁸ En este sentido GARCÍA JIMÉNEZ, M., *Los acuerdos colectivos de empresa...*, Op. Cit., pp. 378-379.

⁴⁸⁹ Utilizamos la expresión “en la mayoría...”, porque ciertamente, en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, descuelgue salarial, o el caso previsto en el art. 44.4 ET, respecto a la sucesión de empresa, el acuerdo de empresa se aplica de modo preferente al convenio colectivo, se impone a éste, alterando en este caso la regla general. No obstante, la doctrina estima que la regla sigue siendo la misma, pues tal preferencia aplicativa únicamente puede tener lugar si existe una previsión habilitante de un convenio colectivo, de lo que se deduce que la regla de la subordinación existe también en estos casos. En este sentido vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M., *Los Acuerdos de empresa...*, Op. Cit., pp. 427-428; CORREA CARRASCO, M., *Convenios y Acuerdos*

previsión por parte del convenio colectivo⁴⁹⁰, es decir se trata de “acuerdos defectivos, subsidiarios o de suplencia ante una omisión convencional sobre aspectos específicos de las condiciones de trabajo”⁴⁹¹. Esta subordinación determina que las relaciones de aplicación entre ambos instrumentos normativos vienen determinadas por el principio de jerarquía⁴⁹², y el carácter subsidiario de los acuerdos indica su inferior rango jerárquico.

La relación acuerdo-convenio descrita no cambia por el hecho de que el art. 91 ET asigne a los acuerdos que resuelven el conflicto eficacia de convenio colectivo, pues a través de tal precepto se determina la eficacia personal⁴⁹³ y por tanto “erga omnes” del acuerdo, como una forma de asegurar la resolución definitiva del conflicto, pero en ningún momento se está equiparando la naturaleza jurídica de ambas normas.

A tenor de la relación existente entre el acuerdo o laudo que resuelve un conflicto y el convenio colectivo, es evidente que aquél no puede modificar el convenio para resolver el conflicto aplicativo que sobre el mismo se plantea, a pesar

Colectivos..., *Op. Cit.*, pp. 173-174; GARCÍA MURCIA, J., *Los acuerdos de empresa*, *Op. Cit.*, p. 220.

⁴⁹⁰ “... el papel de la ley no puede ser otro que el de habilitar espacios de actuación al acuerdo de empresa que, no obstante, sólo tendrá cabida, bien, ante una eventual inhibición reguladora del convenio (acuerdos subsidiarios y de reorganización productiva), o bien ante una expresa habilitación convencional (acuerdos derogatorios)”, *vid.* CORREA CARRASCO, M., *Convenios y acuerdos colectivos...*, *Op. Cit.*, pp. 173-174.

⁴⁹¹ En este sentido GARCÍA JIMÉNEZ, M., *Los acuerdos de empresa...*, *Op. Cit.*, p. 422. También CASAS BAAMONDE, M. E., “La estructura de la negociación colectiva...”, *Op. Cit.*, p. 304.

⁴⁹² *Vid.* GARCÍA MURCIA, J., *Los acuerdos de empresa...*, *Op. Cit.*, p. 223.

⁴⁹³ “La equiparación de la solución –bilateral o heterónoma- del conflicto al convenio lo es a su eficacia [...]. Estos acuerdos, desde la perspectiva de su naturaleza jurídica, no son convenios ya que no recogen todo el proceso formalizado de negociación recogido en el Tít. III del ET”, *vid.* VALVERDE ASENSIO, A. J., “Medios extrajudiciales de solución de conflictos...”, *Op. Cit.*, p. 294.

De modo distinto se manifiesta GOERLICH PESET, J.M., “Los acuerdos de resolución de los conflictos colectivos” en VV. AA., *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Madrid, ACARL, 1989: “lo cierto es que también el acuerdo de solución del conflicto jurídico, como el de solución del conflicto de reglamentación, se encuentra muy próximo al género convenio colectivo. En efecto, aun cuando sea cierto que la estructura lógica del negocio de solución del conflicto jurídico ordinario es distinta de la del convenio colectivo ordinario, no es menos cierto que la estructura del convenio ordinario no es la única posible [...]. Es por ello por lo que nada impide, en el plano teórico, la catalogación de los acuerdos de solución del conflicto jurídico en el género de los convenios colectivos”, pp. 130-131.

de que esté previsto por un precepto legal. Como se ha apuntado más arriba, es necesario que el propio convenio habilite a tal intervención.

No obstante, podrían considerarse válidos como instrumentos de habilitación convencional los Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, cuando éstos adoptan la fórmula mixta o híbrida según la cual no sólo regulan de modo sustantivo la solución autónoma de conflictos, sino que también estructuran la negociación colectiva⁴⁹⁴. Sin embargo, desde nuestro punto de vista ello es inviable, ya que no se trataría de estructuración de la negociación colectiva, pues no hay modo de determinar *a priori* desde qué ámbitos se va a permitir la afectación del convenio, ya que ello depende de la dimensión del conflicto; y además tampoco podría habilitarse considerando que se trata de la determinación de principios de complementariedad, pues el conflicto se podría plantear sobre cualquier materia.

Por tanto, si el Legislador con el párrafo tercero del art. 91 ET, quiso disponer que cada vez que tenga lugar un conflicto colectivo aplicativo, éste se podrá solucionar -aunque no coincida el ámbito del conflicto con el del convenio- con la creación de una nueva norma que afecta y desplaza, en el ámbito de que se trate, al convenio vigente, es evidente que dicha regulación escapa del marco de la constitucionalidad. Aceptar esa interpretación no sólo supondría la aniquilación de nuestro sistema de negociación colectiva estatutaria, al admitir de modo generalizado la vigencia simultánea de normas convencionales con ámbitos parcialmente coincidentes, y la afectación constante de convenios colectivos desde ámbitos inferiores, sino que también implica un ataque directo al contenido esencial del derecho de negociación colectiva, ya que al poder desvincularse del convenio ante la aparición de cualquier problema aplicativo, se acaba con el carácter normativo del mismo.

No cabría en este caso la alegación de que se trata del ejercicio de un derecho constitucional como es la adopción de medidas de conflicto, ya que en ningún caso el ejercicio de un derecho fundamental puede implicar la anulación de otro⁴⁹⁵. Es decir,

⁴⁹⁴ *Vid. Supra.*

⁴⁹⁵ "... no se puede promocionar la negociación colectiva a costa de la propia negociación colectiva", *vid. CORREA CARRASCO, M., Convenios y acuerdos colectivos..., Op. Cit., p. 177.*

en este caso el derecho a la negociación colectiva actúa como límite implícito del derecho reconocido en el art. 37.2 CE⁴⁹⁶.

Ante ello, para que los conflictos aplicativos puedan tener solución desde una perspectiva autónoma y sin que se afecten derechos constitucionales, existen dos posibilidades: bien que en el convenio colectivo se prevea tal posibilidad, legitimando de este modo a través de un acuerdo colectivo su propia derogación, o bien que la solución se alcance por los sujetos negociadores del convenio. Son éstas las vías para hacer compatible la solución autónoma de esta modalidad de conflictos y el derecho a la negociación colectiva.

No obstante, y con el objeto de evitar aquellos perniciosos efectos también se apuesta por otorgarle al pacto carácter de convenio extraestatutario, o de eficacia limitada⁴⁹⁷. Es cierto que en ese caso no se vulneraría el art. 37 CE, aunque dicha técnica encuentra otros inconvenientes de importante envergadura. En primer lugar el objetivo pacificador quedaría burlado, pues el convenio únicamente vincularía a los que lo ratificaron, de modo que habría sujetos que quedarían inmersos en el conflicto⁴⁹⁸. Y en segundo lugar se produciría la vigencia simultánea de dos convenios uno estatutario y otro de eficacia limitada, éste únicamente podría aplicarse si recogiera condiciones más favorables para el trabajador (ya que consideramos que tiene carácter de norma y en tal caso procede la aplicación del art. 3.3 ET⁴⁹⁹), lo que a su vez implica un efecto limitador ya que no toda regulación es susceptible de expresarse en tales términos⁵⁰⁰.

⁴⁹⁶ *Vid. Supra.*

⁴⁹⁷ En este sentido VALVERDE ASENSIO, A. J., “Medios extrajudiciales de solución de conflictos...”, *Op. Cit.*, p. 293.

⁴⁹⁸ El Tribunal Supremo ha declarado en este aspecto, que cuando el procedimiento que se utiliza para resolver el conflicto es el arbitraje, el laudo siempre ha de tener eficacia de convenio estatutario, de modo que el compromiso arbitral siempre se ha de firmar por los sujetos con legitimación plena, es decir con capacidad representativa de todos los sujetos, de lo contrario el compromiso arbitral carece de validez jurídica, *vid. STS de 12 de julio de 2004, ar. 7636 (f.j. 3º).*

⁴⁹⁹ SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical, Op. Cit.*, p. 376.

⁵⁰⁰ Hay supuestos en los que el conflicto se plantea sobre una norma que no es posible mejorar, por ejemplo: si procede o no el prorrateo de gratificaciones extraordinarias, o qué modalidad de pago del salario es la que procede (art. 29.4 ET); o cuál es el período de vigencia del convenio, o la forma y condiciones de denuncia... Todas ellas son cuestiones en las que no se puede, a priori y con carácter general determinar que es lo más favorable para el trabajador.

Por tanto, y a tenor de la argumentación precedente, se ha de concluir afirmando la inconstitucionalidad del art. 91 párrafo tercero, en tanto en cuanto establece que para que el acuerdo o laudo con el que se resuelve un conflicto interpretativo tenga eficacia de convenio, es necesario que los requisitos de legitimación de los artículos 87 y siguientes del ET se reúnan en el ámbito del conflicto, sin tener en cuenta el ámbito de la norma cuya aplicación es controvertida. De ese modo, cada vez que se pone en práctica tal sistema de solución, más que ejercer el derecho a la adopción de medidas de conflicto, lo que se hace es aniquilar el derecho de negociación colectiva.

CAPÍTULO IV. LA COMISIÓN PARITARIA COMO INSTANCIA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

La problemática analizada hasta este momento sobre la solución autónoma de conflictos colectivos, presenta una serie de especialidades cuando el órgano que resuelve los conflictos colectivos es la Comisión Paritaria, por ello se ha considerado oportuno tratarlas de forma separada. No obstante, nuestro estudio no se ceñirá a tales aspectos, sino que se realizará un análisis completo de tal órgano como sede de solución autónoma de conflictos colectivos.

1. El ámbito efectivo de actuación de la institución paritaria

El Estatuto de los Trabajadores en su versión de 1980 se limitó a exigir la designación de una comisión paritaria como contenido mínimo del convenio colectivo, órgano que estaría integrado por sendas representaciones de las partes negociadoras, y que podría “*entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas*”¹. Dado que el Estatuto de los Trabajadores no instauró un sistema de negociación permanente², doctrina y jurisprudencia estimaron que las comisiones paritarias únicamente tendrían funciones de administración del convenio colectivo, y en tal sentido debía ser entendido el art. 85.2 d) ET. Es decir, podrían interpretar y determinar el sentido aplicativo del convenio, junto con todas aquellas funciones que no supusieran la modificación del texto convencional. Es esa la opción a la que también apunta el art. 91 ET, ya que únicamente alude a la resolución por parte de las comisiones paritarias de conflictos sobre aplicación e interpretación del convenio.

Según la jurisprudencia la atribución de competencias reguladoras a las comisiones paritarias sería una ilegalidad³, e incluso vulneraría el derecho de libertad

¹ Vid. Art. 85.2 d) ET’80.

² Es decir un método basado en «la conclusión directa de acuerdos reguladores cerrados, que establecen directamente reglas laborales completas» STC 184/1991, de 30 de septiembre. No obstante, sobre este tema véase capítulo anterior.

³ Vid. STS 3-6-1991, ar. 5121; STS 25-3-1992, ar. 1874; STS 10-2-1993, ar. 1140; STS 13-12-1992, ar. 1148; STS 25-5-1993, ar. 5333; STS 15-12-1994, ar. 10097; STS 20-6-1995, ar. 5214; STSJ Extremadura 21-2-1991, AS. 1276; STSJ Navarra 31-1-1995, AS. 73; STSJ Baleares, ar. 9-12-1997, AS. 4326; STSJ Castilla y León/Valladolid 30-9-1997, AS. 2979.

sindical a juicio del TC, ya que las facultades de negociación no pueden ser negadas a aquellos sindicatos⁴, que pese a gozar de legitimación convencional⁵ decidieron no firmar el convenio, y por ello no integran la comisión paritaria⁶.

Sin embargo a partir de la reforma de 1994 la situación parece haber cambiado⁷, algunos de las modificaciones introducidas en el ET afectan al régimen jurídico de la comisión paritaria de modo que el tipo de funciones que le son

⁴ *Vid. Infra.*

⁵ Terminología de OJEDA AVILÉS que distingue entre “capacidad convencional” refiriéndose de este modo al poder genérico para negociar, es decir, la facultad de formar parte de la comisión negociadora, y “legitimación convencional” definida como “el derecho de los sujetos con capacidad convencional a intervenir en una determinada negociación colectiva”, sujetos que efectivamente pueden integrar la comisión negociadora e iniciar el proceso de negociación. (*Vid. Derecho Sindical*, 8ª ed., Madrid, Tecnos, 2003, pp. 729-745). La jurisprudencia por su parte, distingue entre “legitimación inicial”, “prevista en los artículos 37.1 de la Constitución, 82 y 87 del Estatuto de los Trabajadores y 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cualidad que ostentan los sujetos que acrediten representatividad de empresarios y trabajadores, como presupuesto necesario para negociar [...] de tal suerte que sólo los legitimados inicialmente pueden ocupar algún puesto en la mesa de negociación”; la legitimación inicial ha de ser completada con la denominada “legitimación plena, que se determina en cada caso por el grado de representatividad acreditada para el supuesto concreto, en función de los ámbitos del convenio a negociar y de la composición de la comisión negociadora”; y por último, se alude a un tercer nivel de legitimación, que es la denominada capacidad decisoria o de negociación, “consistente en la cualidad de los sujetos que se pone a contribución a la hora de adoptar acuerdos válidos, de manera que solamente alcanzarán eficacia los pactos que estén avalados por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, como establece el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores” *vid.* STS de 4-10-2001, Ar. 2002/1418 (f.j. 4º), en este sentido también STS de 19-9-2001, ar. 2001/10021 (f.j. 4º); STS de 5-11-2001, Ar. 2003/759 (f.j. 4º); STS de 20-12-2004, Ar. 2005/1559 (f.j. 2º). Los Tribunales Superiores de Justicia adoptan esta doctrina, entre otras véase: STSJ de Andalucía (Málaga) de 9-5-2002, JUR 2002/239714 (f.j. 7º); STSJ Galicia de 27-1-2004, AS. 2004/1727 (f.j. 2º).

Sobre el tema véase también NAVARRO NIETO, F., “La impugnación de los convenios colectivos por defecto de constitución de la comisión negociadora”, en VV. AA., *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo*, dir. por F. DURÁN LÓPEZ, Sevilla, Junta de Andalucía-CARL, 1989, pp. 405-422.

⁶ Precisamente el hecho de que los sujetos que puedan intervenir en la solución de conflictos a través de la comisión paritaria se limite a sus integrantes se convierte en una traba para su utilización con tal finalidad, ya que los sindicatos no firmantes van a preferir el procedimiento que les permita intervenir en la negociación. *Vid.* RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “La intervención previa de la comisión paritaria en los procedimientos del ASEC-II”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. GONZÁLEZ-POSADA, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 234-235.

⁷ Aunque la tendencia a ampliar el ámbito funcional de la comisión paritaria se apreciaba incluso antes de la reforma, ésta fue determinante en la consolidación de esta tónica (*vid.* ALEMÁN PÁEZ, F. A., *Las comisiones paritarias*, Madrid, Civitas, 1996, pp. 77 y 78).

atribuidas, o que el Estatuto permite que asuma, parecen traspasar el umbral de la mera administración del convenio colectivo⁸.

De la redacción del art. 85.3 e) ET se deduce que el Legislador ha pretendido incrementar la eficiencia del órgano paritario⁹, ya que no se limita a indicar la necesaria existencia de la comisión paritaria como contenido mínimo del convenio colectivo, sino que también como parte del mismo, se habrán de regular uno o distintos procedimientos para resolver las discrepancias en el seno de la misma. De este modo se pretende asegurar que la intervención de la comisión paritaria no se vea abortada como consecuencia de la falta de acuerdo de sus integrantes, y sobre todo evitar la ausencia de regulación de la comisión, que hace imposible su intervención.

Como nuevas funciones se han de indicar la posibilidad de que sea el propio comité el que señale cuál será el procedimiento para el descuelgue salarial de una o varias empresas y las nuevas condiciones salariales a la que las mismas se verían sometidas. En este caso la intervención del órgano paritario sería supletoria, pero sin embargo relevante, ya que especialmente en lo que se refiere a la determinación de las nuevas condiciones salariales, como más adelante se indica, la comisión paritaria adquiere un protagonismo importante en materia de descuelgue salarial.

Incluso se considera posible que el órgano paritario conozca de los conflictos surgidos en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET, pues se estima, que de un modo tangencial el art. 85.1 ET lo apunta¹⁰. No obstante

⁸ “Tanto la regulación de los descuelgues salariales, como la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en la Comisión manifiestan una evidente reconfiguración de la intangibilidad del convenio”, *vid.* GARCÍA BLASCO, J., “El contenido del convenio colectivo”, *REDT*, núm. 100, 2000, p. 1492.

⁹ “Se realiza, pues, una mayor inducción a al autonomía colectiva”, *vid.* DEL REY GUANTER, S., “Los medios extrajudiciales en la Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores: líneas generales”, en VV. AA., *Conflictos colectivos*, dir. por R. BODAS MARTÍN, Madrid, CGPJ, 1994, p. 152.

¹⁰ *Vid.* GARCÍA NINET, I., *et. alt.*, *La negociación colectiva en el sector de la Construcción*, Madrid, MTAS, 2002, p. 654.

En contra CASAS BAAMONDE, ya que “la terminación de la comisión paritaria con la denuncia del convenio, salvo pacto en contrario [...], y la reticencia de la jurisprudencia a admitir funciones negociadoras hacen inservible este mecanismo”. (*Vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”, *Op. Cit.*, p. 186).

respecto a esta materia, sin perjuicio de que se trate después de un modo más detallado, no puede olvidarse lo dispuesto en la DA 13ª ET.

Todo parece apuntar a que las funciones que el ET reserva al órgano paritario no son sólo de solución de conflictos jurídicos sobre la norma convencional, sino que constituyen auténticas tareas de creación normativa.

No cabe duda que los conflictos colectivos son el objetivo idóneo para que la comisión paritaria desarrolle su labor de solución y composición de litigios¹¹: se trata de un órgano paritario, fruto de la autonomía colectiva, sede de ejercicio de derechos colectivos y protección del interés colectivo. Por tanto tal estructura y ubicación la pueden hacer especialmente adecuada para la solución de conflictos de determinada naturaleza. Ahora bien, sería conveniente analizar hasta que punto la ampliación de competencias realizada por el Legislador ha sido técnica y políticamente oportuna, pues precisamente su composición y situación también pueden constituirse en trabas para la solución de determinadas controversias.

2. Facultades y límites de la Comisión Paritaria en la solución de conflictos colectivos sobre derechos

La cercanía al litigio junto con la procedencia de los miembros de la comisión paritaria han permitido considerarla como una sede especialmente adecuada para la solución de los conflictos sobre interpretación y aplicación del convenio¹². Los integrantes del comité paritario, a tenor del art. 85.3 e) ET, habrán de ser una representación de las partes negociadoras (es decir, las personas que estuvieron en la comisión negociadora, o que tuvieron una gran conexión con la misma¹³), y por ello

¹¹ En este sentido ALEMÁN PÁEZ, F. A., *Las comisiones...*, *Op. Cit.*, p. 116.

¹² “La intervención de la comisión paritaria constituye una garantía no sólo de la unidad interpretativa del instrumento contractual sobre el que versa la discrepancia; por encima de ello, dicha intervención es expresión de la facultad que debe asistir a las partes negociadoras, en ejercicio de sus constitucional derecho de autonomía colectiva, de gestionar, con plena libertad y responsabilidad, el delicado proceso de concreción del convenio a la realidad normada”, VALDÉS DAL-RE, F., “Las comisiones paritarias...”, *Op. Cit.*, p. 7.

¹³ Es frecuente que los miembros de la comisión negociadora designen a los integrantes de la comisión paritaria. Así lo pone de manifiesto HERNÁNDEZ NIETO, J.A., en “Las comisiones paritarias a través de los convenios colectivos autonómicos vigentes en Castilla y León en 1999”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, *Op. Cit.*, p. 359.

disfrutan de una posición privilegiada para el conocimiento del origen y consecuencias del conflicto. Nadie como ellos¹⁴, tendrá conciencia de los aspectos de la regulación que quedaron oscuros, ambiguos o incompletos¹⁵, y cuáles fueron los motivos que condujeron a tal estado de cosas¹⁶. Por tanto la atribución de competencias realizada por el art. 91.1 ET es del todo oportuna¹⁷.

No obstante las ventajas señaladas, la intervención de la comisión paritaria para la solución de controversias que se planteen sobre aplicación e interpretación del convenio colectivo también tienen su contrapartida. La cercanía al litigio puede convertirse en un inconveniente, la comisión paritaria carece de la *perspectiva*, necesaria para obtener el grado de neutralidad adecuado que le permita alcanzar la solución del conflicto¹⁸. En segundo lugar, la composición de la comisión hace posible la reproducción del enfrentamiento entre la trabajadores y patronal, debido a la igualdad de votos sin que sea posible la superación del *impasse*¹⁹. Pero el escollo

¹⁴ Según VALDÉS la comisión paritaria es el único órgano que puede hacer una interpretación general del convenio colectivo, pues los jueces y tribunales podrán realizar interpretaciones aplicativas “esto es, aclaraciones sobre el sentido de la norma pactada que deba aplicarse para solucionar una concreta controversia. Pero en modo alguno pueden arrogarse el ejercicio de una función que resulta poco compatible con el contenido tanto de la constitucional potestad jurisdiccional como de la también constitucional libertad de negociación colectiva”. VALDÉS DAL-RE, F., “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (y II)”, *R.L.*, núm. 5, 2003, p. 2.

¹⁵ Para RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., en “La intervención previa...”, *Op. Cit.*, p. 218, la comisión paritaria es una instancia de desarrollo, ejercicio y fomento de la negociación colectiva. Si bien “no es, [...] una negociación en toda su intensidad o dimensión, ya que la mayor parte de las veces queda limitada a desentrañar de común acuerdo el sentido de aquello que en su día se negoció; pero, aun con eso, no deja de ser una actividad de negociación entre las partes que firmaron el convenio o acuerdo colectivo...”.

¹⁶ “... Nadie mejor que quién creó la norma puede clarificar cuál es el significado de ella, ya que los términos en que ha quedado expresado no dejan de ser el soporte material de la voluntad de aquéllos que la crearon, de modo que, ante la duda sobre el significado de dichos términos, nada mejor, en efecto, que preguntar al sujeto cuya voluntad traduce la norma en cuestión [...]”. *Vid.* RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a Luz, “La intervención previa de la comisión paritaria...”, *Op. Cit.*, pp. 213-214.

¹⁷ GOERLICH PESET estima que la administración del convenio “se extiende, como «natural consecuencia» de la actividad negociadora desarrollada por las organizaciones sindicales, a toda la conflictividad que pueda surgir del convenio colectivo”. Citando a GIUGNI el mismo autor añade: «sería totalmente artificiosa una separación» entre los momentos de creación y de la aplicación de la norma convencional ya que «la negociación se potencia con la intervención en la materia contenciosa y esta intervención se plantea como lógica continuación de la misma actividad negociadora» (*Vid.* GOERLICH PESET, J. M., *La administración del convenio colectivo en el ordenamiento jurídico italiano*, Madrid, MTSS, 1990, p. 23).

¹⁸ *Vid.* ALEMÁN PÁEZ, F. A., “Ideas para un arbitraje paritario”, *REDT*, núm. 75, 1996, p. 82.

¹⁹ No se puede olvidar que el carácter de representante que ha de tener la Comisión Paritaria de la Comisión Negociadora, como lo exige el art. 85 d) ET provoca que en el seno de aquella se

más importante con el que se encuentra el jurista en este tema, es conocer si la actuación de la comisión paritaria como instancia de solución de conflictos jurídicos puede provocar la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, y en su caso indicar en qué términos ha de actuar para evitarlo.

2.1. El trámite ante la comisión paritaria y la indemnidad del derecho a la tutela judicial efectiva

2.1.1 Tendencias doctrinales y corrientes jurisprudenciales diversas

El TC en la Sentencia 217/1991, tuvo ocasión de pronunciarse específicamente sobre este tema²⁰, y deja meridianamente claro que el convenio colectivo es una norma perfectamente hábil para establecer dicho trámite preprocesal, con carácter vinculante²¹ para todos los sujetos obligados por la norma convencional estatutaria que lo prevea, y ello simplemente como manifestación del art. 37.1 CE. Sin embargo, la expresión del TC no es igual de diáfana respecto a la naturaleza que ha de tener el dictamen de la comisión paritaria. En el fundamento

reproduzca el esquema de funcionamiento de ésta. “La exigencia de concurrencia de las voluntades de ambos «bancos» se corresponde, en definitiva, con el conflicto de intereses que, entre parte social y económica, existe también en el interior de la comisión paritaria” (vid. GOERLICH PESET, J. M., “Notas sobre el régimen orgánico...”, *Op. Cit.*, p. 2174). Véase también IGLESIAS CABERO, M., “La interpretación del convenio colectivo”, *D.L.*, núm. 26, 1988-III, p. 97.

²⁰ Existe una sentencia, anterior sobre el incumplimiento de trámites previos a la vía judicial, y las consecuencias que ello provoca, se trata concretamente de la STC 162/1989, de 16 de octubre (BOE 7-11-1989). No obstante, la cuestión debatida en la misma no es la intervención de la Comisión Paritaria, sino las consecuencias del incumplimiento de determinados trámites previos a la iniciación de una acción judicial contra la Administración Pública. Es cierto que tales trámites también habían sido previstos en Convenio Colectivo, pero estaban relacionados con la vía administrativa previa. En dicha Sentencia el TC indica que la falta de pronunciamiento de fondo por parte de la Magistratura de Trabajo, no supone vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, ya que se había de estimar “*la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa*”. Evidentemente la sentencia es de un importante valor, pues es pionera en esa doctrina, pero un tanto limitada, si bien obligada por los hechos, ya que se centra únicamente en juzgar la existencia de transgresión del art. 24.1 CE, sin que exista referencia alguna a las posibilidades del Convenio para establecer tales trámite previos y tampoco plantea el tema de la relación tutela judicial y autonomía colectiva (vid. f.j. 4°).

²¹ Vid. STC 217/1991: “*Puede, por tanto, el convenio colectivo establecer, sin merma de las garantías del art. 24.1 CE, el trámite preprocesal aquí discutido*” (f.j. 6°).

Se superaba así de modo definitivo la primera doctrina del Tribunal Central de Trabajo, según la cual el sometimiento previo a la comisión paritaria del convenio, no se consideraba presupuesto de procedibilidad, En este sentido véase la siguientes sentencias del Tribunal Central de Trabajo: S. 14-1-1981, Ar. 580 (cdo. 2°); S. 6-3-1981, Ar. 2289 (cdo. 1°); S. 13-3-1981, Ar. 1795 (cdo. único); S. 14-5-1982, Ar. 3250 (cdo. 1°).

jurídico cuarto parece indicar que sólo en caso de que la comisión no llegue a acuerdo se iniciará el procedimiento judicial, de lo que puede deducirse que el pronunciamiento de la comisión paritaria impediría la intervención de los órganos judiciales. Sin embargo, por otro lado en el fundamento jurídico quinto se indica, que precisamente la compatibilidad de la intervención de la comisión paritaria en la solución de conflictos sobre interpretación normativa y el derecho a la tutela judicial, se apoya en el hecho de que “*en ningún caso excluyen el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida*” dado que “*el interesado, si no queda satisfecho con la intervención de la comisión, puede acudir posteriormente, en todo caso, a los tribunales*”²².

La utilización de la frase “*en todo caso*” parecía dejar poco lugar a dudas. Sin embargo, para la doctrina científica y jurisprudencial²³ no fue tan claro su significado, pues se distinguen varias interpretaciones sobre la naturaleza jurídica del acuerdo de la comisión paritaria en cuanto a la interpretación de un precepto convencional.

Para la jurisprudencia mayoritaria y también para un importante sector de la doctrina²⁴, si bien en tendencia decreciente, la interpretación de los convenios y acuerdos colectivos “*es facultad privativa de los Tribunales de instancia [...] ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y*

²² Vid. STC 217/1991, (f.j. 5º).

²³ “Es probable que la jurisprudencia emita resoluciones algo dispares porque la sentencia ya esté previamente condicionada por el tratamiento del que sean objeto estos temas en los pactos colectivos. Si su régimen jurídico escuda estas cuestiones o las aborda insuficientemente, el resultado no puede ser otro que acabar transmitiendo dichas deficiencias a las instancias judiciales [...]. Pero aún admitiendo esta hipótesis, y como segundo razonamiento, entiendo que la mentada oscilación judicial, desde la resistencia inicial hasta la aceptación hermenéutica, y desde ésta última hasta su admisión condicional en resoluciones más recientes, puede tener un motivo más de fondo. Y ese motivo sigue siendo un recelo judicial subyacente hacia los mecanismos autocompositivos”, *vid.* ALEMÁN PAÉZ, F., “El papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos”, *Op. Cit.*, p. 25.

²⁴ En este sentido MARTÍNEZ EMPERADOR, R., “Aplicación e interpretación de convenios colectivos...”, *Op. Cit.*, pp. 270 y ss.; SALA FRANCO, T., “Comentarios al artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores”, en VV. AA., *Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, EDERSA, 1981, p. 612; IGLESIAS CABERO, M., “Administración del convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos”, en VV. AA., *Cuadernos de Derecho Judicial. Negociación colectiva II*, Madrid, CGPJ, 1995, p. 228; también MARTÍN VALVERDE, A. “Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos de trabajo”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 177.

a los hechos concomitantes”²⁵, es por ello que la interpretación de los órganos judiciales debe prevalecer respecto a la comisión paritaria²⁶. Es ésta la única forma de mantener incólume el art. 24 CE, de modo que el acceso a la vía judicial es posible siempre que alguno de los sujetos afectados por el conflicto disienta del parecer de la comisión, “no solamente en los supuestos de violación del convenio o discriminación”²⁷, postura ésta que se apoya además en el art. 91 ET²⁸.

Ahora bien, ello no significa, como señala el Tribunal Supremo, que la interpretación proporcionada por la comisión no tenga ningún valor. Todo lo contrario, se trata de un instrumento de un gran interés hermenéutico, ya que permite conocer al órgano judicial “la opinión de la parte económica y de la social en el ámbito del convenio” erigiéndose por tanto, como “elemento a tomar en consideración para constatar la verdadera voluntad de las partes”²⁹ negociadoras del convenio colectivo, y en definitiva, para llevar a cabo la interpretación judicial del precepto sobre el que se litiga, y de este modo poder dictar sentencia.

Es decir, según esta primera postura la labor interpretativa de la CP no tiene carácter vinculante. De modo que en todo caso, siempre, se podrá iniciar un procedimiento judicial para la resolución de un conflicto interpretativo sobre un

²⁵ Vid. STS 15-5-2004, Ar. 4608 (f.j. 4º); en este sentido, si bien menos explícitamente, se había pronunciado la STS 20-12-2002, ar. 2470/2003 (ff.jj. 3º y 9º) y STS 27-9-2002, ar. 10661 (f.j. 3º).

Respecto a la interpretación de los convenios colectivos definida como tarea privativa de los órganos judiciales, la jurisprudencia es muy abundante, entre otras: STS 12-11-1993, ar. 8684 (f.j. 3º); STS de 20-3-1997, ar. 2604 (f.j. 2º); STS 21-7-2000, ar. 7210 (f.j. 7º); STS de 27-4-2001, ar. 5125 (f.j. 3º); STS de 17-7-2001, ar. 577 (f.j. 6º); STS 27-9-2002, ar. 10661 (f.j. 3º); STS 19-9-2003, ar. 7169 (f.j. 2º).

²⁶ En este sentido STSJ Madrid, 11-10-1991: “pese a la amplitud con que el artículo 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores permite la asignación convencional de todo tipo de cuestiones a la comisión paritaria, su competencia no puede ser excluyente de la función judicial interpretativa y aplicativa de las normas jurídicas, [...] ya que de otro modo se vulnerarían los principios de acceso a la tutela judicial y de exclusiva atribución de la potestad jurisdiccional de los órganos judiciales”; STSJ Castilla-La Mancha, 11-2-2002, AS. 1731: “la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, será resuelta en última instancia por la Jurisdicción competente” (f.j. 2º). También STSJ Castilla-La Mancha 22-11-2002 AS. 2003/1050 (f.j. 5º) y STSJ Comunidad Valenciana 24-6-04, AS. 3669 (f.j. 2º)

²⁷ Vid. STSJ Castilla-La Mancha 22-2-1999, AS. 513 (f.j. 3º); STSJ Castilla-La Mancha 9-10-2002, AS. 1325 (f.j. 2º).

²⁸ En este sentido IGLESIAS CABERO, M., “La interpretación del convenio colectivo”, *Op. Cit.*, p. 99. *In extenso vid. Infra.*

²⁹ Vid. STS 15-5-2004, *cit.* (f.j. 4º). En este sentido también MARTÍNEZ EMPERADOR, R., “Aplicación e interpretación de convenios colectivos...”, *Op. Cit.*, p. 274.

precepto convencional, a pesar de que haya habido acuerdo en el seno de la CP³⁰, pues lo contrario es incompatible con el derecho a la tutela judicial efectiva³¹.

En segundo lugar, es posible apreciar otra corriente doctrinal, según la cual se apuesta por el carácter vinculante tanto del trámite como de los dictámenes de la CP, simplemente por el hecho de que en el convenio colectivo se le hayan atribuido funciones interpretativas.

Sus primeros atisbos se retrotraen más de dos décadas³², pero hoy ya goza de un gran número de defensores³³, y de seguidores entre los Magistrados de los

³⁰ “[La] función interpretativa que ha ejercido la comisión paritaria no es óbice para la presentación de la demanda,[...], ni vincula al tribunal, sin perjuicio de que éste pueda aceptar o no sus conclusiones”, *vid.* STSJ Asturias 4-6-2004, JUR 258685 (f.j. 1º). La Audiencia Nacional ya se había pronunciado en este sentido véase SAN 18-4-2001, AS. 2003/2696: “La Comisión Paritaria emitió una opinión; la misma es independiente de la posibilidad de acudir los discrepantes a la jurisdicción competente” (f.j. 2º).

³¹ Así se deduce de la STSJ País Vasco 8-2-2000, AS. 248 (f.j. 6º).

³² Las primeras manifestaciones en esta línea se puede ubicar en 1980. Así OJEDA AVILÉS, A. en su obra *Derecho Sindical*, Madrid, Tecnos, 1980, pp. 502 y 503, indicaba: “si las partes han designado a la Comisión paritaria para entender de la interpretación general, los jueces quedan vinculados por esa interpretación auténtica, que no pueden modificar”. También insiste en la idea en “La doctrina del equilibrio interno del Convenio”, *REDT*, núm. 31, 1987, p. 356.

También ALARCÓN CARACUEL, M.R., en “Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y normas concordantes”, *R.P.S.*, núm. 137, pp. 100 y 101, se manifiesta en el mismo sentido: “La interpretación con carácter general de los convenios colectivos será competencia de las Comisiones Paritarias. Dicha interpretación tendrá el carácter de auténtica, por cuanto las Comisiones Paritarias no son sino una «representación de las partes negociadoras»: artículo 85.2 d) ET. En consecuencia, la interpretación general dimanante de ellas se incorpora a la norma interpretada y vincula al juez”.

Entre sus precursores, igualmente, se ha de citar a CRUZ VILLALÓN, J., “La intervención de las comisiones paritarias de convenios colectivos en la resolución de conflictos”, *R.P.S.*, núm. 146, 1985, pp. 215 y ss.

³³ *Vid.* DE LA VILLA, L. E.; GARCÍA BECEDAS, G.; y GACÍA-PERROTE, I., *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces S.A., 1991: “siendo la comisión paritaria quien mejor puede proceder a la interpretación con carácter general del convenio, la intervención de la misma es no sólo vía obligada previa a la judicial, sino que la interpretación del convenio practicada por la comisión ha de ser vinculante para el órgano judicial, con excepción, si ee quiere, de flagrante y clara violación del tener del convenio y, desde luego, si se alcanzan resultados discriminatorios”, p. 269.

Más recientemente MERCADER UGUINA, J. R., “El difícil equilibrio entre lo judicial y lo extrajudicial en la interpretación del convenio colectivo”, *J.L.*, núm. 21, 2005, pp. 48-49, 51, 60-61. Para quien la singularidad estructural que caracteriza al convenio colectivo en cuanto fuente del derecho “obliga a avanzar en la determinación de [sus] señas de identidad y singularidades”, y poder así concretar las reglas interpretativas de acuerdo con tal especialidad. No obstante, el autor estima que el texto convencional “deber ser interpretado con un método, exclusivamente *ex se*, desde su interior, con sus propios medios, sin recurrir a elementos externos o ajenos a él, salvo que se quieran

Tribunales Superiores de Justicia³⁴. Estiman que la intervención de la comisión paritaria es la única vía para conocer cuál fue la intención reguladora de las partes en cuanto a la elaboración del convenio³⁵, el único modo de determinar el sentido de las expresiones utilizadas por los negociadores³⁶, es decir la comisión paritaria realiza la interpretación auténtica del convenio³⁷. Lo cuál para la jurisprudencia es esencial, ya

alcanzar resultados que sean calificados absurdos”, debiendo por tanto prevalecer la voluntad de las partes, pues es ésta la que ha intervenido “en la concepción y diseño del acuerdo”. Más adelante el autor señala que la interpretación judicial del convenio, es inadecuada porque “parte de una suerte de ‘foto fija’ de una secuencia pasada de acontecimientos que desconoce los datos que hayan podido producirse desde el planteamiento del conflicto”. Por ello el autor concluye apostando por la prevalencia de la interpretación de las comisiones paritarias frente a la judicial, a pesar de que el poder judicial pretenda impedir la adquisición de tales funciones.

³⁴ En este sentido STSJ de la Comunidad Foral de Navarra, de 31-1-2005 (AS. 847), véanse además las citadas en las notas siguientes.

En la sentencia de 8 de noviembre de 2006 (ar. 8266), el Tribunal Supremo parece haberse manifestado en este sentido, cambiando su criterio, no obstante su pronunciamiento es un tanto ambiguo, pues tras afirmar que los órganos judiciales han de quedar vinculados por el dictamen de la comisión paritaria, salvo que el mismo implique una manipulación o modificación del convenio, a continuación indica: “*la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio por objetivo ha de prevalecer sobre el del recurrente*” (f.j. 5º).

³⁵ Vid. STSJ Extremadura 27-1-1998, AS. 178 (f.j. 2º); STSJ Extremadura 28-5-1998, AS. 2352 (f.j. 2º).

³⁶ “[...] esta concreta modalidad interpretativa pretende precisar el sentido cierto de los enunciados normativos; esto es, eliminar la incertidumbre producida por el empleo de expresiones verbales ambiguas, genéricas o polisémicas con vistas a orientar la solución en cuantos casos deba aplicarse la cláusula o el precepto que contiene ese tipo de expresiones”. Vid. VALDÉS DAL-RE, F., “Las comisiones paritarias...”, *Op. Cit.*, p. 1.

³⁷ En contra MARTÍNEZ EMPERADOR, R., “Aplicación e interpretación de convenios colectivos...”, *Op. Cit.*: “la interpretación de la Comisión paritaria no puede ser técnicamente una interpretación, auténtica, si por ésta se entiende la contenida en un instrumento jurídico con el mismo valor de obligar que la norma interpretada”, p. 274.

CRUZ VILLALÓN defiende el carácter de interpretación auténtica de los acuerdos de la Comisión Paritaria, si bien, es necesario que ninguno de los sujetos negociadores quede excluido del órgano paritario “Ello hasta el punto que habría que dudar de la legalidad de la Comisión Paritaria” (Vid. “La intervención de las comisiones paritarias...”, *Op. Cit.*, p. 216).

Según VALDÉS DAL-RE, la Comisión Paritaria es el único órgano capaz de proporcionar una interpretación de carácter general y objetivo, competencia de la que en cambio carece la jurisdicción social, que sólo realizan interpretaciones aplicativas, es decir para resolver una controversia concreta. La actividad interpretativa de la comisión paritaria tiene como finalidad “la integración de la voluntad expresada, de suerte que el contenido de ambas voluntades, la aclarada y la aclaratoria, forman una unidad normativa inescindible”(Vid. VALDÉS DAL-RE, F., “Las Comisiones paritarias...”, *Op. Cit.* pp. 1 y 2).

En esta línea también la STSJ Navarra 30-4-2003, *cit.* (f.j. 4º): “*Al ser la comisión paritaria un órgano representante de la comisión negociadora que participó en el proceso normativo –fuente primordial de conocimiento- es el más cualificado para proceder a su interpretación auténtica, en*

que según la teoría general de los contratos, para la interpretación de éstos, si bien con carácter subsidiario³⁸, rige el principio subjetivo, es decir, ante la dificultad de determinar el sentido de las palabras utilizadas, ha de prevalecer la voluntad de las partes³⁹. Y se ha de tener presente que el convenio colectivo es una norma con cuerpo de contrato, al que se le habrán de aplicar junto a las reglas de interpretación de las normas, las técnicas interpretativas contractuales⁴⁰.

cuanto que es el máximo conocedor de esa voluntad común de las partes negociadoras que convinieron sus contenidos”.

³⁸ Aún así, la doctrina hace especial hincapié en señalar la primacía de la voluntad declarada frente a la interna de las partes negociadoras, así ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del Trabajo*, 17ª ed., Madrid, Civitas, pp. 862 y ss., consideran que se aplican los criterios literal y sistemático del art. 3.1 CC y sólo cuando éstos no son suficientes el intérprete deber remontarse a la indagación de lo querido en el convenio colectivo.

En parecidos términos IGLESIAS CABERO, M., “La interpretación del convenio colectivo”, *D.L.*, núm. 26, 1988, pp. 84 y 85: “En cualquier caso, el intérprete debe ir directamente en busca de la voluntad real de los contratantes, valiéndose de los signos externos en que ha sido plasmada. [...] En principio, y como regla general, debe prevalecer la voluntad declarada sobre la interna”, de modo que “La intención no debe prevalecer sobre las palabras, a no se que conste la discordancia entre ambos elementos”.

³⁹ *Vid.* STSJ Extremadura 28-5-1998, AS. 2352 (f.j. 2º). También STSJ Navarra 30-4-2003, *cit.*, (f.j. 4º): “[...] *la interpretación sistemática alcanza especial relieve y sentido cuando se trata de interpretar el convenio colectivo como un todo orgánico e indivisible cuyas cláusulas conforman un entramado unitario. Si estas fórmulas de interpretación resultan insuficientes habrá que indagar la intención de los agentes sociales, que es la voluntad de ese legislador constituido por las partes que han negociado y concurrido en la norma*”.

⁴⁰ Así se pronuncian entre otras: STS 23-10-2001, ar. 829: “... *en la interpretación de los mandatos de convenio colectivo deben seguirse las reglas de interpretación de las normas jurídicas y las de los contratos, averiguando cuál fue la intención de las partes y cuál fue la voluntad que quedó plasmada en la norma*” (f.j. 3º); STS 3-2-2000, ar. 1603 (f.j. 3º); STS 9-10-2001, ar. 8732 (f.j. 2º); STS 25-3-2003, ar. 4837 (f.j. 3º); STSJ Navarra 20-2-2004, AS. 2049 (f.j. 2º); STSJ Castilla-León (Burgos) 16-4-2002, AS. 97 (f.j. 2º). En contra OJEDA AVILÉS, A., “Interpretación del convenio por su Comisión paritaria: naturaleza, criterios, eficacia. Comentario a la STSJ de Navarra de 30 abril 2003”, *A.L.*, núm. 41, 2003, p. 709: “Si en los contratos el criterio último es la intención de las partes, en las normas no es el paralelo de la intención de legislador [...] sino la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas”.

En el Ordenamiento jurídico italiano no se plantea polémica sobre la aplicación o no de las normas relativas a la interpretación de los contratos, pues precisamente los convenios colectivos tienen eficacia contractual y quedan sometidos, como ya se dijo, al Derecho privado. Sin embargo, no hay acuerdo sobre el criterio interpretativo que ha de prevalecer.

“El Tribunal de Casación ha establecido que el acuerdo existente debe interpretarse de acuerdo con las normas (1362-1371) del código civil que regulan todos los tipos de contratos privados. Estas normas sugieren la aplicación principalmente del criterio de la «*communis intentio* concreta de las partes» (el llamado principio de la interpretación subjetiva) y, sólo en ausencia de éste, el criterio que lleva al juez a eliminar las dudas y las ambigüedades (el llamado criterio objetivo). La idea es que, según ese mismo alto tribunal, el juez debe inspirarse en el principio de una solución de compromiso equitativa entre los intereses en conflicto de los agentes colectivos (Cass. 3 de noviembre de 1977, n. 4693). Una destacada doctrina ha defendido la idea de que el criterio de interpretación preferible debe tener en

Evidentemente el acceso a un órgano judicial, con carácter posterior al dictamen paritario, sólo será posible a efectos de evitar la lesión de derechos o intereses legítimos o la vulneración del convenio como consecuencia de la interpretación realizada por la comisión⁴¹, pero no para fiscalizar la oportunidad de la actividad interpretativa.

A finales de los ochenta y comienzos de la década de los noventa, aflora una nueva tendencia, de carácter intermedio. Que quizás sería más oportuno calificarla como subtendencia de la anterior, ya que también defiende el carácter vinculante del trámite y del dictamen interpretativo de la comisión pero con la siguiente matización: es necesario que expresamente se le asigne tal calificativo en el convenio colectivo. Es decir, ante un conflicto sobre derechos será obligatorio someterse a la CP, y requisito previo para el acceso a la Administración de Justicia, si de modo expreso y contundente el convenio le asigna tal condición⁴². Mención que también debe hacerse respecto a la eficacia de la resolución de la comisión paritaria⁴³, es decir los sujetos negociadores del convenio colectivo deben hacer constar de modo indubitado el carácter vinculante de la intervención del órgano paritario⁴⁴; de no ser así tendrá únicamente valor de elemento probatorio⁴⁵.

cuenta lo que se expresa objetivamente en el texto del acuerdo. Esta doctrina se basa en el artículo 1366 del código civil que establece que todos los contratos privados «serán interpretados de acuerdo con el principio de la buena fe». En este sentido, la tendencia del Tribunal de Casación ha oscilado como un péndulo entre el principio de la búsqueda de una intención común y la doctrina de la «búsqueda de una solución de compromiso entre los intereses en conflicto» y también en la interpretación objetiva”. *Vid.* VENEZIANI, B., “La negociación colectiva en Italia”, *Op. Cit.*, pp. 178-179.

⁴¹ En este sentido STSJ País Vasco 30-11-2004, AS. 3737 (f.j.2º). También DE LA VILLA GIL, L.E.; GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE, I., *Instituciones de Derecho del Trabajo*, *Op. Cit.*, p. 269.

⁴² Las primeras manifestaciones de esta corriente, si bien únicamente en cuanto a la obligatoriedad del trámite previo, se pueden situar en la jurisprudencia del Central de Trabajo de finales de los ochenta: STCT 1-6-88, ar. 270 (f.j. único); STCT 9-5-1989, ar. 211 (f.j. único); STCT 7-2-89, ar. 74 (f.j. único); STCT 8-3-89, ar. 114, (f.j. único).

⁴³ *Vid.* STSJ Navarra 30-4-2003, AS. 3035 (f.j. 2º y 4º): “La comisión paritaria, además de efectuar cualificadamente la interpretación auténtica de las cláusulas o contenidos convencionales, está cumpliendo con el mandato del texto del convenio colectivo que le da legitimación suficiente para llevarla a cabo en los estrictos términos en que ha sido convenida [...] interpretación general del convenio colectivo efectuada por la comisión paritaria con eficacia, por tanto general para todo el ámbito de afectación del mismo”.

⁴⁴ Entre otros defienden esta postura DEL REY GUANTER, S., “Arbitraje, Comisiones Paritarias y Proceso”, *Temas Laborales*, núm. 6, 1986, p. 120; ALEMÁN PAÉZ, F., *Las Comisiones Paritarias*, *Op. Cit.*, p. 121.

Otra forma de manifestación de esta subtendencia consiste en la resolución del conflicto sobre derechos a través de un arbitraje por el que opta la propia comisión paritaria ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en su seno⁴⁶, siempre que dicha opción esté expresamente prevista en el convenio. La decisión de someter la controversia interpretativa a un procedimiento arbitral, es una facultad que se otorga al órgano paritario, no sólo en virtud del principio de autonomía colectiva, sino que es manifestación directa de lo dispuesto en el art. 85.2 d) ET⁴⁷. Es decir,

APILLUELO MARTÍN, M., en *La intervención de la Comisión Paritaria...*, *Op. Cit.*, también se pronuncia en este sentido pero existen ciertas matizaciones que conviene reflejar. La autora distingue entre interpretación general o auténtica, que es la realizada por la Comisión Paritaria sin que exista un conflicto presente y real, que puede ser solicitada por cualquiera de los sujetos interesados en la misma, que despliega efectos “*erga omnes*” en todo el ámbito del conflicto, y por la que se ve vinculada el órgano judicial siempre que los agentes negociadores los hayan expresado así en el convenio colectivo. E interpretación ordinaria, que es la que viene a resolver un conflicto concreto, para lo que es necesario que la comisión actúe a través de una mediación o arbitraje. La eficacia desplegada por esta labor interpretativa va a ser distinta. Si se trata de una mediación, el acuerdo únicamente tendrá eficacia general si los sujetos que lo alcanzan tienen capacidad para celebrar un convenio estatutario, y si se trata de un arbitraje será necesario que el compromiso arbitral lo celebren los sujetos legitimados en el ámbito del conflicto para negociar un convenio colectivo de eficacia general, salvo cuando se trata de laudos que vengán a resolver una controversia surgida en los períodos de consulta de los artículos 40, 41, 47 y 51 ET, para los que no será necesario un compromiso expreso ya que ello se puede pactar directamente en el propio convenio, pudiendo ser la Comisión Paritaria la que dicte el laudo como así se deduce del art. 85.1 ET (pp. 266-272, 277, 283-284).

En parecidos términos, si bien de un modo más sucinto, GARCÍA NINET, I., *et. alt.*, *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, *Op. Cit.*, pp. 680 y 681. Que igualmente distingue entre interpretación general del convenio sin la presencia de un conflicto, para cuya actuación la comisión paritaria únicamente necesita de las partes firmantes pues ya fue autorizada para dicha actuación “pseudo arbitral” por sujetos que gozaban de legitimación para firmar un convenio colectivo estatutario; y aquellos otros supuestos en los que la comisión actúa como instancia de solución de una controversia, en tales casos son necesarias las mayorías de los artículos 87, 88 y 89 ET, en la firma del acuerdo de mediación o del compromiso arbitral, para que el dictamen produzca eficacia “*erga omnes*” (*vid. Op. Cit.* pp. 669, 695, 698, 703 y 704).

También GIL SUÁREZ, L., “Aplicación, administración e interpretación de los convenios colectivos”, *Estudios de Derecho judicial*, núm. 3, CGPJ, pp. 187-247.

⁴⁵ Así opina APILLUELO MARTÍN, M., *La intervención de la Comisión Paritaria...*, *Op. Cit.*, pp. 272-273.

⁴⁶ En este sentido STS 12-11-2002, Ar. 760 (f.j. 2º); STSJ Comunidad Valenciana, 7-9-2002, ar. 1379 (f.j. único); STSJ Andalucía 17-4-2001, AS. 2911 (f.j. 1º); STSJ Andalucía 17-7-2003, JUR 1789 (f.j. único).

⁴⁷ En este sentido APILLUELO MARTÍN, M., *La intervención de la Comisión Paritaria...*, *Op. Cit.*, p. 205, indica que se aprecian tres modos de actuación para superar el “impasse”, propio de la composición paritaria de la Comisión y que dificultan el acuerdo: “La primera de ellas se refiere a la consecución en su seno del acuerdo a través de un régimen de mayorías instaurado convencionalmente para, de esta manera, lograr la decisión arbitral final. El segundo de los casos se refiere a la obtención de una decisión arbitral por medio del presidente y, la tercera cuando es la propia comisión la que

forma parte del contenido mínimo del convenio colectivo estatutario la previsión de procedimientos para resolver las discrepancias en el seno de la comisión, el arbitraje es una fórmula de atender este deber⁴⁸.

Para los partidarios de esta orientación, la existencia del laudo implica el necesario acatamiento de las partes en conflicto y de todos los sujetos obligados por el convenio. Por tanto, el posterior acceso a la vía jurisdiccional sólo puede tener lugar para controlar la lesión de derechos o intereses legítimos, la posible incongruencia *extra* o *infra petita* del laudo, la imparcialidad del árbitro o la infracción del procedimiento arbitral previsto⁴⁹, salvando de este modo el escollo de la posible lesión del derecho a la tutela judicial efectiva; pero no se podrá controlar la oportunidad de la interpretación⁵⁰.

2.1.2 Naturaleza jurídica del dictamen de la comisión paritaria

A) ¿Norma o interpretación vinculante?

La relación del derecho a la tutela judicial efectiva y el trámite previo ante la comisión paritaria, es una manifestación más de la colisión generalizada entre aquel derecho fundamental y los sistemas de solución autónoma. No obstante, en este caso la dialéctica viene condicionada por la naturaleza atribuida al dictamen de la comisión.

La consideración de que el dictamen paritario tiene carácter de norma, quedando integrado en el precepto que interpreta, plantea los mismos problemas

debe proponer y designar a un tercero –por mandato de los agentes negociadores- que, como árbitro ajeno totalmente a las partes, dirima finalmente la controversia”.

GARCÍA NINET, I., en *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, Op. Cit., p. 675, también apunta esta idea.

⁴⁸ En algunos convenios se contempla el reconocimiento al presidente de la comisión paritaria del voto de calidad, de modo que ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, éste pueda resolver la situación, en este sentido por ejemplo: art. 6 del CC de ámbito provincial de Mármoles Piedras y Granitos de Alicante (BOP Alicante de 11 de diciembre de 2002).

⁴⁹ Vid. STSJ Andalucía (Sevilla), 17-4-2001, AS. 2911 (f.j. 2º).

⁵⁰ Las posibilidades de actuación en arbitraje de la comisión paritaria pueden adoptar múltiples formas, por ello conviene prestarle atención específica lo que se hará en un epígrafe posterior, *vid. Infra*.

técnicos que ya fueron tratados al abordar la solución de un conflicto sobre derechos a través de la autonomía colectiva⁵¹, si bien en este caso hay un impedimento añadido, pues la comisión paritaria carece de competencia negociadora⁵². Por ello, no es admisible, la solución del conflicto a través de la renegociación del convenio.

No obstante, el Legislador sí ha legitimado la intervención de la comisión paritaria ante determinados conflictos de intereses como son los que se han de resolver para proceder a un descuelgue. En tal caso podría argumentarse que si una situación de crisis de empresa legitima la intervención de la comisión paritaria para modificar el convenio, por qué impedir que intervenga para resolver los conflictos sobre derechos.

Sin embargo, y con el convencimiento de que las cláusulas de descuelgue son un importante elemento de quiebra de la intangibilidad del convenio⁵³ y consecuentemente ponen en entredicho la eficacia normativa del mismo⁵⁴, su existencia, no es óbice para tolerar la renegociación del convenio por parte de la comisión paritaria cada vez que se genere un conflicto interpretativo o aplicativo, pues admitir ello es dismantelar nuestro sistema de negociación colectiva⁵⁵. Porque de este modo se da “carta de naturaleza” a la modificación del convenio “ante tempus”, por sujetos colectivos que no cumplen con los requisitos exigidos por el art. 88 ET, regla con la que se garantiza que las partes negociadoras cuenten con la representación mayoritaria de los intereses de los trabajadores y empresarios

⁵¹ *Vid.* Capítulo III de esta parte.

⁵² En este sentido MARTÍNEZ EMPERADOR, R., “Aplicación e interpretación de convenios colectivos...”, *Op. Cit.*: “El acto interpretativo de la Comisión paritaria no es más que eso: un acto interpretativo; su eficacia nunca puede ser la del convenio colectivo, por proceder de órgano sin capacidad de negociación”, p. 274.

No obstante, sobre este tema véase epígrafe tercero de este capítulo.

⁵³ *Vid.* ARADILLA MARQUÉS, M.J., *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*, *Op. Cit.*, pp.

⁵⁴ *Vid. Supra.*

⁵⁵ “... la eficacia garantizada del repetido convenio colectivo, si bien viabiliza en planos de legitimidad la actuación de la indicada Comisión paritaria, impone su íntegro respeto, lo que imposibilita, por vía de interpretación, la modificación de su contenido”, según el autor la primacía del acuerdo interpretativo de la Comisión Paritaria, es contraria al art. 37 CE y al principio de legalidad (*Vid.* MARTÍNEZ EMPERADOR, R., “Aplicación e interpretación de convenios colectivos...”, pp. 273-274).

afectados por el convenio, lo que justifica la eficacia personal *erga omnes*⁵⁶; vulnerándose de este modo la autonomía colectiva de aquellos sujetos a los que se les impide la participación en la nueva negociación⁵⁷.

Por ello, con el régimen jurídico vigente actualmente no es técnicamente posible la modificación del convenio por parte de la comisión paritaria⁵⁸. Ciertamente en el Ordenamiento jurídico laboral, no se detecta ningún precepto que reconozca a la comisión paritaria capacidad normativa generalizada, las posibilidades de resolver un conflicto de intereses⁵⁹ están limitadas a las expresamente previstas en el Estatuto, son supuestos tasados⁶⁰. Además las reglas sobre la legitimación de la negociación colectiva tienen carácter imperativo⁶¹, quedando totalmente descartada la atribución de competencias negociadoras a la comisión paritaria a través del propio convenio. No obstante, el único modo de que la comisión paritaria pudiera crear normas y consiguientemente resolver el conflicto sería que estuviese integrada por todos los sujetos legitimados para forma parte de la comisión negociadora, ya que en ese caso se trataría de una modificación “ante tempus” totalmente admitida por nuestro Ordenamiento, como ya se analizó.

⁵⁶ En este sentido RIVERO LAMAS, J., “Art. 88. Comisión Negociadora”, en VV.AA., *Comentario al Estatuto de los Trabajadores, Op. Cit.*, p. 958. También STC 73/1984, de 27 de junio, BOE de 11 de julio (f.j. 2º).

⁵⁷ Sobre este tema véase epígrafe “3. Competencias y formas de actuación en los conflictos de intereses”, de este capítulo.

⁵⁸ Ello no quiere decir que constitucionalmente no sea legítimo un régimen distinto, como se apuntó en el capítulo anterior, el art. 37 CE asigna carácter de fuente al convenio colectivo, pero no exige eficacia *erga omnes*.

⁵⁹ Discrepo en este aspecto del prof. MERCADER UGUINA, cuando en su estudio “El difícil equilibrio entre lo judicial y lo extrajudicial...”, *Op. Cit.*, p. 51, pone de manifiesto la incapacidad del juez para atender la composición de intereses que subyacen en un contexto laboral “caracterizado por las virulentas transformaciones, la aceleración del proceso de innovación tecnológica, la segmentación de los mercados de trabajo y el pleno asentamiento de la cultura de la flexibilidad”. Se ha de tener presente que si lo que hay que resolver son conflictos de intereses, no es que el juez no esté preparado, o no sea el más adecuado, es que carece de competencia alguna. Es cierto que en el mundo laboral los cambios se suceden de forma muy rápida, quizás más que en aquellas otras realidades reguladas por otros sectores del Ordenamiento, pero en tal caso se tratará de conflictos cuya solución no se consigue a través de la interpretación jurídica, sino con la creación de una nueva norma o la modificación de una ya existente. No es que el juez no pueda responder a esa realidad cambiante, es que no debe responder.

⁶⁰ *Vid. Infra.*

⁶¹ *Vid. MONTALVO CORREA, J.*, “Estudio jurisprudencial sobre los sujetos en los Convenios Colectivos de Empresa (I)”, *D.L.*, núm. 24, 1988, p. 205; también VV.AA., *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva, Op. Cit.*, p. 245, entre otros.

Otro modo de superar los impedimentos técnicos señalados, es considerar que en cambio la CP en ningún caso crea derecho, sino que simplemente interpreta preceptos jurídicos del convenio⁶². Ahora bien, en tal caso desaparecen las posibilidades del carácter vinculante de su dictamen, pues como ya se indicó sólo el sistema jurisdiccional, según la Constitución Española y en virtud del principio de separación de poderes propio de un Estado democrático, tiene la función de aplicar e interpretar el Derecho con carácter vinculante⁶³.

La postura mantenida por el Estatuto de los Trabajadores, art. 91 párrafo primero, es igualmente la de considerar como única interpretación vinculante la realizada por los órganos judiciales⁶⁴. Es cierto, y de la lectura de los debates parlamentarios se deduce, que la intención inicial del Legislador no era establecer la primacía de la interpretación normativa realizada por los órganos judiciales frente a la realizada por la comisión paritaria, sino que su finalidad era bien distinta: se pretendía establecer la preeminencia del sistema extrajudicial de solución de conflictos colectivos que regulaba el propio Estatuto⁶⁵, frente a la labor de solución de conflictos que pudiera desempeñar el comité paritario. Afortunadamente el Título IV, dedicado a los conflictos colectivos, fue separado del proyecto de Ley de Estatuto en la sesión de la comisión de Trabajo celebrada el día 23 de noviembre de

⁶² El profesor VALDÉS, en un intento de delimitar el ámbito de actuación de la CP indica que su intención no es alterar o modificar el convenio sino “su finalidad es la integración de la voluntad expresada” (*vid.* VALDÉS DAL-RE, F., “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos...”, *Op. Cit.*, p. 1).

⁶³ En Italia las cuestiones interpretativas sobre norma convencional en las que hay o puede haber en juego intereses individuales se resuelven en instancia judicial, sin perjuicio de que las partes que negociaron y crearon la norma se manifiesten sobre sus intenciones reguladoras: “Di fronte all’ambivalenza della clausola iniziale, l’apporto conoscitivo individuale o bilaterale no impedisce una completa cognizione del giudice”. “[...] lo stesso accordo di “accertamento” (o comunque lo voglia denominare) può essere sottoposto alla cognizione del giudice, per determinare la sua validità ed i suoi effetti, sulla base dei principi dell’autonomia privata, e per verificarne l’impatto sulla sfera giuridica degli stipulanti e degli eventuali terzi” GRAGNOLI, E., *Profili dell’interpretazione dei contratti collettivi*, Milano, Giuffrè, 2000, pp. 308 y 319.

⁶⁴ *Vid.* STSJ Castilla-La Mancha, 11-2-2002, *cit.* (f.j. 2º).

⁶⁵ “Con independencia de las atribuciones de las Comisiones Paritarias, el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos se resolverá de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 100 de esta ley para los conflictos colectivos jurídicos”, Texto del proyecto de Ley de Estatuto de los Trabajadores”, BOCG, Congreso de los Diputados, I Legislatura, Serie A, Proyectos de Ley, núm. 62-I, de 4 de julio de 1979.

1979, como consecuencia de la enmienda transaccional de los Grupos Parlamentarios Centrista y Socialista del Congreso⁶⁶.

Sobre el texto inicial del art. 88 del proyecto (actual 91 ET), sólo se introdujeron dos modificaciones. Una de ellas fue consecuencia de la enmienda núm. 378 presentada por el Grupo Socialista, en la que se proponía un cambio en el inicio del párrafo; así en lugar de comenzar de este modo: “Con independencia de las atribuciones de las Comisiones Paritarias”; fuese así: “Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las Comisiones Paritarias”, con lo que se pretendía dar una mayor coherencia al texto normativo, reconociendo plena autonomía a las partes para atribuir facultades a las comisiones paritarias en materia de interpretación y aplicación de convenios. Enmienda que sería aprobada en la sesión celebrada por la Comisión de Trabajo el día 23 de noviembre de 1979⁶⁷.

La segunda modificación fue consecuencia de la supresión del Título IV del proyecto, por tanto era de carácter gramatical, no tenía una pretensión sustantiva, sino simplemente eliminar la remisión al sistema de solución de conflictos previsto en los artículos 100 y siguientes. La Mesa de la Comisión, en la sesión celebrada el día 29 de noviembre de 1979, aprobó por unanimidad la delegación en la Ponencia de la potestad para hacer “las correcciones de estilo pertinentes al Proyecto de Ley sobre el Estatuto de los Trabajadores”⁶⁸. Por tanto se ha de suponer que fue la Ponencia la que dio la redacción al art. 88 del Proyecto, sobre la base de tal delegación realizada (ya que no hay constancia por escrito de cómo queda el texto después de suprimido el Título IV⁶⁹). De modo que el precepto que forma parte del texto del Dictamen de la Comisión de Trabajo elevado a la Mesa del Congreso, ya se observa la remisión al sistema jurisdiccional como medio de solución de conflictos derivados de interpretación y aplicación de convenios colectivos⁷⁰.

⁶⁶ *Vid. Supra.*

⁶⁷ *Vid. Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios, Op. Cit.*, p. 413.

⁶⁸ *Ibid.* p. 419.

⁶⁹ *Vid. Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios, Op. Cit.*, pp. 1485, 1620-1621.

⁷⁰ “Con independencia de las atribuciones de las Comisiones Paritarias, el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos se resolverá de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 100 de esta ley para los conflictos colectivos jurídicos”, Art. 88 del Proyecto de Ley de Estatuto de los Trabajadores, BOCG, Congreso de los Diputados, *cit.*

La redacción dada en ese momento es la que se mantiene hoy día⁷¹, el citado artículo podría haber sido suprimido del texto definitivo (lo mismo que el resto de los artículos posteriores a los que se refería), o bien podría haberse modificado en los trámites parlamentarios posteriores⁷² o en cualquiera de las numerosas reformas que más tarde han tenido lugar. Por ello, si bien el precepto no es un modelo de calidad en la técnica legislativa⁷³, en tanto en cuanto está vigente, como así parece haberlo deseado el Legislador del ochenta y los posteriores, el precepto sólo puede ser interpretado en el sentido ya indicado. Es decir, los tribunales de justicia son los únicos órganos que pueden resolver con carácter vinculante los conflictos sobre interpretación de normas convencionales, a pesar de que los convenios atribuyan funciones interpretativas y aplicadoras a la comisión paritaria⁷⁴; salvo que los sujetos inmersos en la controversia y con total ausencia de obligatoriedad, renuncien al ejercicio de la acción judicial ante un conflicto determinado y opten por otra vía de solución, como así se deduce de los párrafos segundo y siguientes del precepto.

De todos modos a nuestro juicio el art. 91 primer párrafo del ET, sólo recoge una concreta manifestación del art. 24 CE, de modo que únicamente es un punto de apoyo más para nuestro razonamiento, pero la conclusión no variaría aún en ausencia de dicho precepto. Es bien sabido que todas las situaciones jurídicas, es decir todas las situaciones o relaciones contempladas por el Ordenamiento jurídico, están protegidas vía jurisdiccional⁷⁵, de modo que ante la vulneración o presunta

En cambio el texto del Dictamen de la comisión presentado a la mesa del Congreso fue: “Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos se resolverá por la jurisdicción competente”, *vid.* BOCG, Congreso de los Diputados, I Legislatura, Serie A: Proyectos de Ley, núm. 62-II, de 5 de diciembre de 1979.

⁷¹ Sólo se cambió su número, pasó a ser el art. 91 ET, debido a que el Pleno del Congreso aprobó la introducción de dos preceptos nuevos, *vid. Estatuto de los Trabajadores, Op. Cit.*, pp. 497 y ss.

⁷² El trámite Parlamentario en la Cámara Alta no produjo cambio alguno en el precepto, ya que no se presentó ninguna enmienda al mismo, y que duda cabe que podría haber sido una ocasión para introducir modificaciones. *Vid.* BOCG, Senado, I Legislatura, Serie II, Proyectos y proposiciones de Ley remitidos por el Congreso de los Diputados, núm. 59 c, de 17 de enero de 1980.

⁷³ En este sentido MARTÍNEZ EMPERADOR, R., “Aplicación e interpretación de convenios...”, *Op. Cit.*, pp. 265, 267-268.

⁷⁴ *Vid.* IGLESIAS CABERO, M., “Administración del convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos”, *Op. Cit.*, p. 12.

⁷⁵ *Vid.* DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, Ignacio, “Artículo 24. Garantías procesales”, en VV.AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, Tomo III, Madrid, EDERSA, 1996, p. 30.

afectación de cualquier derecho o interés legítimo, a nadie le puede ser impedido el acceso a los tribunales de justicia para que sean éstos los que determinen la existencia de lesión y en su caso procedan a reparar⁷⁶.

Por tanto, el respeto al derecho a la tutela judicial efectiva impide que los convenios colectivos puedan atribuir funciones interpretativas vinculantes a las comisiones paritarias, vetando así el pronunciamiento de un juez. Los sujetos integrantes de la comisión paritaria, que son los representantes de las partes firmantes no tienen potestad para interpretar una norma con carácter vinculante disponiendo del derecho a la tutela judicial de todos los sujetos pertenecientes al ámbito de aplicación del convenio. Y ello por dos razones básicas, en primer lugar porque, como ya se ha apuntado y a continuación se tratará de un modo más exhaustivo, los sujetos firmantes no suelen tener capacidad para constituir válidamente la comisión negociadora de un convenio colectivo estatutario, y no es técnicamente posible disponer de derechos colectivos o individuales, si se carece de tal capacidad. Y en segundo lugar, porque incluso si se gozara de legitimación plena para negociar un convenio colectivo estatutario, la disposición de los derechos individuales y colectivos de otros sujetos tropieza con un límite insalvable: el respeto al Derecho imperativo. Y evidentemente el derecho a la tutela judicial forma parte de ese orden público inviolable. Los sujetos integrantes de la comisión paritaria sólo pueden renunciar a la tutela judicial sobre aquellos intereses de los que ostentan la titularidad, pero no podrán decidir sobre la tutela de otros intereses cuyos titulares son otros sujetos colectivos o individuales⁷⁷.

De todos modos, en este caso se vuelve a realizar la misma objeción que en capítulos precedentes, la argumentación anterior se puede mantener siempre y cuando la impugnación del dictamen paritario únicamente permita conocer sobre cuestiones formales y no sea posible pronunciarse sobre el conflicto en sí.

En el Derecho Francés esta polémica no existe, ya que el Tribunal Supremo sostiene que la existencia de comisiones de interpretación de los convenios colectivos no impiden, a cualquiera de las partes, litigar sobre cuestiones interpretativas ya resueltas por la comisión, ya que tales decisiones no son

⁷⁶ En este sentido *vid.* PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “La administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales”, *Op. Cit.*, pp. 40 y 41.

⁷⁷ *Vid.* Capítulos I y II de esta parte.

vinculantes para un órgano judicial si una de las partes está insatisfecha e interpone demanda⁷⁸.

B) El dictamen de la comisión paritaria: criterio interpretativo esencial

Ahora bien, que la intervención de la comisión paritaria tenga que producirse en esos términos para evitar de este modo que se produzca la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, no quiere decir que se rechace la labor interpretativa del comité paritario. Todo lo contrario, su tarea hermenéutica ha de ser calificada de imprescindible, pues es el único modo de que sea tenida en cuenta la intención reguladora del creador de la norma⁷⁹, para la interpretación del convenio colectivo.

El dictamen de la comisión paritaria ha de ser considerado esencial, ya que la determinación del sentido de la norma⁸⁰, requiere tanto de momentos subjetivos como objetivos⁸¹. Pues aunque ciertamente la meta de la interpretación sea averiguar lo jurídicamente decisivo hoy⁸², el intérprete debe mantener un cierto equilibrio entre

⁷⁸ En este sentido ROJOT, J., “Los convenios colectivos en Francia”, *Op. Cit.*, p. 128.

⁷⁹ “Lo que aquí interesa –empleando una frase de Windscheid- es «ponerse en el lugar del legislador del modo más completo posible teniendo en cuenta todos los elementos que estén a nuestro alcance» y también «considerar la situación jurídica existente en el momento de la sanción de la ley, situación que probablemente tuvo también en cuenta el legislador». *Vid.* ENGISCH, K., *Introducción al pensamiento jurídico*, Trad. Esp. por E. Garzón Valdés, Granada, Comares, 2001, p. 96.

Aunque en este caso, al tratarse de una norma colectiva, evidentemente el término legislador debe ser entendido con laxitud, incluso es posible que fuese más adecuado hablar de “artífices de la norma”, pero la argumentación es perfectamente aplicable a la interpretación de los convenios colectivos.

⁸⁰ Sobre el concepto de interpretación véase bibliografía citada en el Capítulo III de esta parte.

⁸¹ “[En] la literatura jurídico-filosófica y metodológica se formaron, ya en la segunda mitad del siglo XIX, dos teorías sobre la meta de la interpretación de la ley, de las cuales, la primera, la teoría subjetiva o ‘teoría de la voluntad’, considera meta de la interpretación la indagación de la voluntad histórico-psicológica del legislador: la segunda, la ‘teoría objetiva’ o teoría de la interpretación inmanente a la ley, la apertura del sentido inherente a la ley misma.”, LARENZ, K., *Metodología de la Ciencia del Derecho*, *Op. Cit.*, p. 312.

⁸² Según RODRÍGUEZ PANIAGUA, “Las dos teorías, la de la interpretación subjetiva y la de la objetiva, han tenido y tienen todavía ardientes defensores. Pero parece que el mejor camino para el esclarecimiento científico no está precisamente en ninguna de las dos posturas polémicas extremas, sino más bien en la aceptación serena de lo que una y otra teoría puedan tener de verdadero”, si bien continúa el autor “en las modernas democracias, en que rige el sistema de separación de poderes y en las que las leyes surgen a través de elaboraciones colectivas y reciben su fuerza vinculante del hecho de su acomodación al procedimiento constitucional, resulta difícil mantener que lo que haya de jugar el papel decisivo para la interpretación de la ley sean las opiniones o la intención de los que intervinieron en su elaboración [...]. Ahora bien, aún después de decidirse por una orientación, cabe apoyarse en los puntos de vista de la otra”. (*Vid.* RODRÍGUEZ PANIAGUA, J.M., *Métodos para el conocimiento del Derecho*, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 1987, pp. 25 y 26).

la intención (voluntad del artífice⁸³), y el sentido intelectual de la norma atendiendo a la realidad y al momento que va a ser aplicada⁸⁴. Especialmente cuando se trata de un convenio colectivo, cuya vigencia, en la mayoría de las ocasiones, no se prolonga

No obstante “[la] interpretación objetiva es capaz de hacer frente a los problemas planteados por fenómenos y situaciones que el legislador histórico no ha conocido, ni ha tenido por qué conocer”, (Vid. DÍEZ-PICAZO, L., *Experiencias jurídicas y teoría del derecho*, Op. Cit., p. 254).

“Con el paso del tiempo, la ley consigue así, más y más, en cierto modo una vida propia y, de este modo, se aleja de las ideas de sus autores”, en este sentido LARENZ, K., *Metodología de la ciencia del Derecho*, Op. Cit., p. 313.

“[L]as leyes, y sobre todo las de más importancia y rango, suelen estar vigentes durante muchos años, a veces siglos, y se transmiten de generación en generación” [...]. Se produce así un inevitable arcaísmo de partes más o menos extensas del Derecho [...]. Para salvar las objeciones que suscita la teoría subjetiva de la interpretación domina desde hace tiempo en la doctrina el criterio de que lo que hay que interpretar no es la voluntad del legislador, sino el sentido objetivo de la ley”.(Vid. LATORRE, A., *Introducción al Derecho*, Op. Cit., pp. 78 y 80).

⁸³ “La verdad de la teoría subjetiva es que la ley jurídica, a diferencia de la ley natural, es hecha por hombres y para hombres, es expresión de una voluntad dirigida a la creación de un orden justo, en cuanto sea posible, y adecuado a las necesidades de la Sociedad. Detrás de la ley está una determinada intención reguladora, están valoraciones, empeños y reflexiones objetivas, que han hallado en ella una expresión más o menos clara”. Vid. LARENZ, K., *Metodología de la ciencia del Derecho*, Op. Cit., p. 313.

Por ello el prof. Díez-Picazo concluye: “La importancia de una investigación histórica subsiste, aunque en orden al fin de la investigación no se adopte una postura subjetivista, sino objetiva”, (vid. DÍEZ-PICAZO, L., *Experiencias jurídicas...*, Op. Cit., p. 256).

Por su parte Hans NAWIASKY, adopta igualmente una postura ecléctica a través del “*Método subjetivo perfeccionado*”, el autor considera que “si la Constitución encomienda a ciertas Instituciones la producción del Derecho y les confiere potestad para ello, sólo estas Instituciones pueden ser consideradas como titulares de la función legislativa. Consiguientemente, la obligatoriedad de las normas jurídicas deriva de su condición de expresiones de voluntad, constitucionalmente autorizadas, de los Órganos encargados de la tarea legislativa; actos de voluntad por tanto; por lo que al indagar su sentido sólo se ha de atender a la voluntad de estos Órganos”, ahora bien, continúa el autor “pero el tiempo no permanece quieto, las circunstancias se modifican, y, a compás de ello, operan las normas jurídicas en forma distinta de la prevista al tiempo de su aparición [...]. Indudablemente, es necesario hacer una adaptación de la que se desprendan los pensamientos que hoy imperan. Esta adaptación se justifica por la razón de que los encargados de crear el Derecho tienen siempre la posibilidad de modificarlo, debiendo admitirse que si no han hecho uso de esta facultad ha sido porque la aplicación de las disposiciones ya existentes se realiza en el sentido de sus convicciones modificadas [...]. Expresado de otro modo: no hay que atenerse a la primera voluntad histórica del autor de la norma, sino a la última voluntad notoria del mismo”. (Vid. NAWIASKY, H., *Teoría General del Derecho*, Op. Cit., pp. 140 y 141).

⁸⁴ “[...] es preciso observar que el subjetivismo y el objetivismo no agotan por sí solos todos los métodos de interpretación y de comprensión”, vid. ENGISCH, K., *Introducción al pensamiento jurídico*, Op. Cit. p. 116.

tanto en el tiempo y existe una gran proximidad entre el momento de negociación y el momento de aplicación⁸⁵.

Además, la ausencia del dictamen paritario puede conducir al técnico a una interpretación errónea o injusta⁸⁶ al faltar el criterio histórico⁸⁷, ya que para que el resultado de la interpretación sea (si no acertado) al menos técnicamente correcto⁸⁸ y justo⁸⁹, es necesaria la combinación de los distintos puntos de vista interpretativos⁹⁰:

⁸⁵ La interpretación del convenio “*debe efectuarse buscando la concreta intención de las partes, operando pues una doble vertiente, objetiva y subjetiva*”, *vid.* STSJ Castilla-León (Burgos) 16-4-2002, AS. 97 (f.j. 2º)

⁸⁶ Tarello niega que “se pueda discriminar entre una interpretación verdadera y una interpretación falsa [...]. Según Tarello, la dogmática jurídica no es una ciencia, sino política del derecho”. *Vid.* GUASTINI, R. y REBUFFA G., “Introducción” a la obra de TARELLO, G., *Cultura jurídica...*, *Op. Cit.*, pp. 11 y 12.

El prof. VILLAR PALASÍ indica que lo que prevalece en la labor interpretativa es el alcance de un resultado justo, es “el «prius» en el operar” (*vid. Curso de Derecho Administrativo* (tomo I), Madrid, Universidad de Madrid, 1972, p. 435). En este sentido también DÍEZ PICAZO, L. *Experiencias jurídicas...*, *Op. Cit.*, p. 240: “Una teoría de la interpretación adquiere, sin embargo, un relieve completamente distinto cuando el Derecho se concibe como un sistema de justa solución de los conflictos [...] bajo este prisma, se puede llamar interpretación a todo el conjunto de actividades que han de ser puestas en práctica para llevar a cabo la investigación o la búsqueda auténtica del Derecho o de lo que «es derecho», es decir, del *iustum* concreto”.

⁸⁷ “Si, como ocurre con frecuencia, el sentido literal resultante del uso general del lenguaje o de un uso especial del lenguaje por parte de la ley, así como la conexión de significado de la ley y la sistemática conceptual a ella subyacente, dejan siempre abiertas diferentes posibilidades de interpretación, es obvia la pregunta acerca de qué interpretación responde mejor a la intención reguladora del legislador histórico o a su propia idea normativa. Con ello llegamos al elemento “histórico” de la interpretación, el cual, [...], ha de tenerse en cuenta al averiguar el sentido de la ley normativamente decisivo.” (*Vid.* LARENZ, K., *Metodología...*, *Op. Cit.*, p. 325).

En esta línea señala DÍEZ-PICAZO refiriéndose a los textos jurídicos y a las instituciones: “La captación de un «sentido originario» y el rastreo de un «hilo evolutivo» son indispensables para comprender el mensaje inscrito en ellos y para decidir el sentido que actualmente se les debe atribuir” (*vid. Experiencias jurídicas...*, *Op. Cit.*, p. 256).

⁸⁸ LARENZ alude a interpretación “*pertinente*”, (*vid. Metodología de la Ciencia del Derecho*, *Op. Cit.*, p. 194).

⁸⁹ MERCADER UGUINA, J.R., pone de manifiesto la importancia de justicia y la eficiencia en la interpretación normativa, por ello estima que la interpretación del convenio realizada por la comisión paritaria se debería considerar vinculante y prevalente a la judicial, pues es el modo de atender y satisfacer tales valores (*vid.* “El difícil equilibrio entre lo judicial y lo extrajudicial...”, *Op. Cit.*, p. 51).

⁹⁰ Se ha puesto de manifiesto por el prof. VILLAR PALASÍ, la imposibilidad de jerarquizar “los instrumentos y subinstrumentos interpretativos”, según el autor tales pretensiones “han resultado, a lo largo de dos mil años, fallidas” y añade “El Derecho no es sino una ciencia de la interpretación, algo empírico y al mismo tiempo, lógico, como los productos farmacéuticos que no suelen consistir en elementos únicos, sino en dosificación de múltiples medicamentos. Lo que es necesario es una adecuada dosificación que produzca la sinergia, esto es, la potenciación de un argumento por otro, del mismo modo que una vitamina aumenta su potencia cuando se la combina con otra sustancia”. (*vid.* VILLAR PALASÍ, J.L., *La interpretación y los apogemas jurídico-lógicos*, *Op. Cit.*, pp. 15 y 19).c

literal o gramatical, lógico-sistemático⁹¹, histórico y teleológico⁹². Es evidente que además de razones políticas (no cabe duda que conocer la intención de la comisión negociadora puede contribuir a resolver la controversia), son sobre todo cuestiones técnicas las que obligan a tener presente (también al juez), la interpretación realizada por la comisión paritaria⁹³.

El Derecho Laboral Italiano, con la salvedad de las diferencias que lo separan del español en este aspecto⁹⁴, viene a corroborar la anterior argumentación. Como ya se puso de manifiesto, el convenio colectivo no tiene carácter de norma sino de contrato. Y además la solución de los conflictos sobre interpretación y aplicación de la norma convencional tiene lugar a través de la dimensión individual o plural, y cuando surge un conflicto colectivo interpretativo puro (es decir no hay en juego intereses individuales), éste se soluciona como si fuese un conflicto de reglamentación, las partes no interpretan el convenio como lo haría el juez, sino que utilizan criterios prácticos para resolver el conflicto, modificando o incluso sustituyendo la cláusula controvertida⁹⁵. A pesar de ello, cuando se trata de un conflicto individual o plural para cuya resolución se ha de interpretar un convenio colectivo, se considera un elemento esencial conocer la voluntad de las partes

Esta idea también la refleja ENGISCH, K., en *Introducción al pensamiento jurídico*, *Op. Cit.*, p. 112: “una interpretación orientada desde un punto de vista puramente científico puede y debe servirse de cualquier método”.

⁹¹ El criterio sistemático tiene una gran relevancia en la interpretación del convenio colectivo en Italia, así se deduce del art. 1363 del código civil italiano. Se ha de tener en cuenta que dada la naturaleza contractual del convenio colectivo italiano, aunque su eficacia no es exactamente la misma que la de un contrato individual, son las normas sobre contratos privados las que procede aplicar. (Vid. SCOGNAMIGLIO, R. *Diritto del Lavoro*, *Op. Cit.*, pp. 78,79 y 80; también VENEZIANI, B., “La negociación colectiva en Italia”, *Op. Cit.*, pp. 178-179).

⁹² Por su parte Savigny hablaba de elementos de la interpretación: “el gramatical, el lógico, el histórico, y el sistemático” e “hizo notar que estos diferentes elementos no deberían ser aislados, sino que tendrían que cooperar siempre”, (vid. LARENZ, K., *Metodología de la Ciencia del Derecho*, *Op. Cit.*, p. 316).

⁹³ En este sentido apunta la Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid núm. 25, de 24-2-2003, ar. 812 (f.j. 3º): “hay que reseñar que si bien los acuerdos que pueda tomar una Comisión Paritaria interpretando un Convenio Colectivo no vinculan a este Juzgador de manera automática, cuando son las partes firmantes del mismo los que avalan esa interpretación, es decir los que mejor conocen la letra y el espíritu de lo pactado, se ha de ser especialmente cauteloso a la hora de rechazar la misma”.

⁹⁴ Vid. *Supra*.

⁹⁵ En este sentido GRANDI, M., “Conciliación, mediación y arbitraje...”, *Op. Cit.*, p. 340.

negociadoras para llevar a cabo la interpretación del convenio colectivo⁹⁶. Es por ello que el código de procedimiento civil (codice di procedura civile) prevé la posibilidad de que el juez pueda requerir de oficio (art. 421) o a instancia de parte (art. 425) información oral u escrita a las asociaciones sindicales indicadas por las partes, y también se prevé la posibilidad de que el juez pueda solicitar a las asociaciones sindicales el texto de los convenios y acuerdos colectivos a aplicar en la causa (art. 425 c.p.c.).

Es cierto que dicha posibilidad está prevista en nuestro Ordenamiento Jurídico, el art. 95.2 de la LPL permite que el juez recabe información de la comisión paritaria cuando en el proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio. Sin embargo, la fórmula legislativa es insuficiente para atender a las necesidades interpretativas más arriba indicadas, no puede quedar en manos del juez la existencia o no de dictamen paritario.

Por tanto consideramos, que la intervención de la comisión en los conflictos jurídicos sobre el texto del convenio debería de diseñarse por el Legislador en términos de obligatoriedad, de modo que no fuese posible abrir la vía judicial sin la intervención previa de la comisión paritaria, o al menos haberlo intentado. No obstante, el establecimiento de este deber requiere de ciertas matizaciones, para evitar que su configuración pueda provocar lesiones de otros derechos.

En primer lugar se ha de señalar que la obligatoriedad de la intervención de la comisión paritaria no afectaría en ningún caso al derecho a la negociación colectiva, ya que sería un aspecto más del contenido mínimo que viene a satisfacer el principio de seguridad jurídica. Si la eficacia de norma asignada al convenio colectivo estatutario requiere el cumplimiento de una serie de requisitos y trámites, éste sólo sería uno más que pretende dar garantías a la interpretación que se realice del convenio colectivo. Por supuesto, la labor del Legislador en este caso se limitaría a señalar la consulta obligatoria a cumplir por los sujetos afectados ante cualquier conflicto sobre interpretación y aplicación del convenio, de forma similar a como se regula la conciliación preprocesal obligatoria. Ahora bien, los términos de la actuación de la comisión, la legitimación para activar su procedimiento, los sujetos que la integran, el modo de emitir los dictámenes, y el resto de las cuestiones

⁹⁶ Vid. SCOGNAMIGLIO, R., *Diritto del lavoro, Op. Cit.*, p. 80.

relacionadas con su actividad será indicado, como no podía ser de otro modo, por los sujetos negociadores en el texto del convenio colectivo.

No obstante, se ha de puntualizar que la obligatoriedad de la intervención de la comisión paritaria no se puede configurar en términos absolutos, de modo que la inactividad de la comisión (motivada principalmente por la dejadez de los interlocutores sociales), cierre la vía judicial, en tales casos es evidente que el proceso judicial se iniciará sin ese trámite previo, pues de lo contrario se lesionaría el derecho a la tutela judicial efectiva⁹⁷. Es en estos términos como se viene configurando la intervención de la comisión paritaria en los Acuerdos Autonómicos y Estatal sobre solución extrajudicial de conflictos.

No cabe duda que, como ocurre la mayor parte de las veces en Derecho del Trabajo, la mejora de una institución no puede tener un solo artífice, y especialmente cuando se trata de una materia que afecta de lleno a la negociación colectiva. Es necesario en tal caso conocer cuál ha de ser la labor de los interlocutores sociales para asegurar el dictamen de la comisión paritaria.

2.2 El papel de los interlocutores sociales en el fomento de la operatividad de la comisión paritaria

Reclamada la intervención del Legislador en los términos señalados, también a los sujetos negociadores les competen ciertas tareas en ese aspecto; tareas que sólo ellos pueden asumir, y eso tanto por respeto a la autonomía colectiva como por motivos de eficiencia.

En primer lugar se ha de demandar la prestación de una mayor atención de los sujetos colectivos en cuanto a la regulación de las funciones del comité paritario⁹⁸, y respecto al modo que se llevan a cabo las mismas, relegando las cláusulas de estilo y

⁹⁷ En este sentido STSJ Comunidad Valenciana, 24-1-2002, AS. 3334: “[...] *no se ha constituido la Comisión Paritaria a la que alude el art. 11 del Convenio Colectivo de aplicación, por lo que no siendo imputable a la parte actora la falta de agotamiento de la vía previa, no puede oponerse la misma como obstáculo para acceder a los órganos jurisdiccionales, so pena de vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva*” (f.j. 1º).

⁹⁸ En este sentido ALEMÁN PAEZ, F., “El papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos”, en VV.AA., *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*, Madrid, Secretaría Confederada de Acción Sindical de UGT, 2000, p. 34.

la transposición automática de modelos⁹⁹. A la comisión paritaria se acudiría si por ley es obligatorio pero no tendrá ninguna eficacia, si no se ha diseñado un sistema de funcionamiento que inspire la confianza de los potenciales usuarios, y que por supuesto se adapte a sus necesidades. Evidentemente son los sujetos negociadores los que disponen de la clave de la eficacia del comité paritario, ya que únicamente está a su alcance la configuración de un modelo con tales características además del impulso a su utilización.

No obstante, aunque la labor principal reside en los interlocutores sociales, también la Administración puede contribuir al perfeccionamiento de la institución, cambiando su política de control en cuanto al incumplimiento por parte de los sujetos negociadores del mandato del art. 85.3 ET¹⁰⁰. No se trataría de impugnar cada convenio cuya regulación sea insuficiente por vulneración del art. 85.3 ET, pues en tal caso los efectos de la medida serían más perniciosos que rentables. La labor de la Administración debería ser informativa, promocional y asistencial, de modo que colaborará con los sujetos negociadores en la búsqueda de una regulación más completa.

Como medio para asegurar y fomentar la operatividad de las comisiones paritarias, es igualmente necesario, establecer una buena articulación entre las mismas y aquellos otros sistemas de solución extrajudicial que tienen un ámbito más amplio de actuación, es decir los sistemas autonómicos, y estatal. Teniendo siempre como referente, el deber de prohibición de concurrencia de convenios colectivos para asegurar un escrupuloso respeto hacia el mismo.

⁹⁹ “Tampoco resulta desconocido el fenómeno de la imitación [...]. Nada que objetar a estas formas de desarrollar la negociación colectiva, pero sí que den como resultado la existencia de comisiones paritarias cuya regulación es ‘letra muerta’ [...]. Ello, la simple letra, no sirve, obviamente, para implantar un modelo de solución de conflictos; es, antes bien, necesario que se comprenda y comparta el significado del modelo que se copia, de manera que, además de la perfección técnica, se cuente con el consenso de las partes de la negociación sobre el hecho de que deben ser ellas mismas las que procedan a la interpretación y/o aplicación de lo negociado”.(En este sentido RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “La intervención previa de la comisión paritaria ...”, *Op. Cit.*, pp. 228-229).

¹⁰⁰ Así por ejemplo de veintisiete convenios provinciales del sector comercio que se encuentran vigentes en Andalucía, trece se limitan a realizar una declaración genérica para cumplir de un modo formal con el mandato del art. 85.3 e) ET. No se indica como se constituye la comisión, ni cómo se solicita su actuación, tampoco se establece el régimen de sesiones, es decir la regulación en la mayoría de los casos es muy escasa e incluso llega a ser nula. *Vid. in extenso* mi trabajo “Balance y perspectivas del SERCLA: las comisiones paritaria y defectuosa articulación en el sistema”, *T.L.*, núm. 65, pp.118-119.

La primera medida a tomar a través de los acuerdos autonómicos y estatal de solución extrajudicial de conflictos, para la promoción de la comisión paritaria, consistiría en el conocimiento obligado por parte de la misma de los conflictos sobre interpretación y aplicación de convenios, requisito éste imprescindible para poder iniciar cualquiera de los procedimientos de solución previstos en los diferentes sistemas. Es ésta una medida que para evitar que se vulnerase la autonomía colectiva en los ámbitos inferiores, se habría de formular como deber de los propios interlocutores sociales y no de los sujetos obligados¹⁰¹. También sería oportuno que ante el fracaso de la intervención del instituto paritario se diera la posibilidad de que el propio órgano, en cuanto a tal, pudiera intervenir en los procedimientos previstos, activándolos para así poner de acuerdo a los integrantes de la comisión¹⁰². El incremento de actividades de la comisión paritaria conlleva la promoción del ejercicio de la negociación colectiva, que a su vez puede tener otro efecto positivo, la reducción de la conflictividad, ya que es muy posible que el conflicto se resuelva más satisfactoriamente, dado las ventajas de composición y ubicación de las que goza este órgano en cuanto a la solución de litigios sobre el propio convenio¹⁰³.

El incremento de la operatividad de la comisión paritaria, también puede conseguirse con el establecimiento de normativa supletoria en el sentido que a continuación se indica. El reconocimiento de una amplia legitimación para activar su funcionamiento sin que tengan que ser necesariamente los sujetos afectados por el conflicto los únicos legitimados para ello, de esta forma se evita la situación de bloqueo, en aquellos casos en los que los sujetos afectados por el conflicto son reacios a la labor de composición y solución de la comisión paritaria¹⁰⁴. Pero para

¹⁰¹ Salvo que el Acuerdo no tenga eficacia general y sea necesaria su ratificación para verse vinculado por el mismo, como ocurre por ejemplo con el ASEC.

¹⁰² Opción ésta que debieran permitir tanto los sistemas autonómicos como el estatal, si bien, defendiendo siempre la voluntariedad en la construcción de un sistema de solución extrajudicial de conflictos como clave de su eficiencia, es conveniente que cada convenio adopte la postura que considere oportuna: la intervención directa de la comisión o si han de ser únicamente los sujetos afectados por el conflicto los que deben activar los procedimientos.

Se critica que el ASEC II haya impuesto un modelo concreto en este sentido indicando las ocasiones en los que la comisión paritaria puede activar los procedimientos e intervenir como tal en los mismos (art. 4.1 e) ASEC II y 5.1 e) RASEC II), *vid.* RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “La intervención previa de la comisión paritaria...”, *Op. Cit.*, p. 257.

¹⁰³ *Vid. Supra.*

¹⁰⁴ Diversos Acuerdos autonómicos contienen regulación con carácter supletorio en este sentido, cuando el convenio colectivo sobre el que se plantea el conflicto de interpretación y aplicación haya

contribuir al incremento de la eficacia resolutoria del comité paritario, es necesario que tal propuesta se acompañe de cláusulas supletorias de procedimiento, pues de nada serviría ampliar las posibilidades para el inicio de actuación de la comisión, si no existe procedimiento que pueda materializar la misma¹⁰⁵. En segundo lugar también podría redundar en el citado objetivo, el hecho de que los órganos del sistema de solución puedan actuar como asistentes en la negociación en el seno de la comisión, de este modo se puede alcanzar el acercamiento del que autónomamente son incapaces. Indicaciones éstas válidas, únicamente, cuando el convenio colectivo sobre el que se plantea el conflicto haya atribuido, bien de un modo preciso o de una forma laxa, a la comisión paritaria funciones de interpretación y/o aplicación del convenio, pues de no ser así podría vulnerarse el derecho a la negociación colectiva.

Por último, cuando se trate de convenios en los que la comisión paritaria a pesar de tener atribuidas funciones compositivas no las ejerce, sería conveniente establecer un plazo máximo en el que si no hay actividad de la comisión paritaria se considere realizado el intento¹⁰⁶, para evitar así que la controversia se eternice ante la impasividad de las partes.

previsto como trámite preceptivo la intervención de la comisión paritaria, así véase: el art. 7 del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA, DOGA de 8 de abril de 1992); el art. 19 del Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo de 12 de mayo de 1995 (BO Canarias de 16 de junio de 1995). En términos parecidos lo dispone el Acuerdo Interprofesional de la Comunidad de Madrid (Acuerdo de 6 de febrero, BO de la Comunidad de Madrid, de 7 de marzo), en sus artículos 8.1 y 6.

Otros como son el Acuerdo de Murcia (de 7 de febrero de 1997, BO de la Región de Murcia, de 1 de marzo); el Acuerdo de Extremadura (Resolución de 16 de marzo, DO de Extremadura de 16 de abril), el Acuerdo de Castilla la Mancha (Resolución de 12 de julio de 1996, DO de Castilla-La Mancha, de 23 de agosto), a través del art. 8.2 de sus respectivos Reglamentos prevén la posibilidad de que los sujetos legitimados para iniciar los procedimientos en los mismos previstos puedan promover la actuación de la comisión paritaria, pero cuando a ésta le hayan sido atribuidas funciones de mediación y no se hayan establecido las normas de dicho procedimiento. También el Acuerdo estatal, ASEC-III (Resolución de 12 de enero de 2005, BOE de 29 de enero), en su art. 10.2.

¹⁰⁵ Se pone de manifiesto tal laguna en el art. 8.2 RASEC II, por parte de VALDÉS DAL-RE, F., “Las comisiones paritarias y las solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (y II)”, *R.L.*, núm. 5, 2003, pp. 9-10.

¹⁰⁶ El sistema de solución extrajudicial de conflictos del País Vasco hace posible la fiscalización de los órganos paritarios. En el acuerdo precedente (PRECO II, según la revisión realizada por la Resolución de 18 de mayo de 1994, BOPV de 21 de junio), se establecía que no se sometería el conflicto ante la comisión paritaria si la misma no actuaba de un modo efectivo, en el Acuerdo aprobado el 16 de febrero de 2000, PRECO III (BOPV de 4 de abril), cambia en cuanto a quien le corresponde valorar la efectividad. Anteriormente, tal eficiencia equivalía a que la comisión hubiese tenido actuaciones previas y concretas o que el convenio indicase su domicilio, su sede y/o sus miembros. Ahora el art.

Sin embargo la traba con la que podrían encontrarse los agentes sociales autonómicos y estatales, en cuanto al establecimiento de la normativa supletoria, es el principio de prohibición de concurrencia de convenios, es decir se ha de analizar si la normativa supletoria en este sentido provocaría la violación de tal norma prohibitiva y en definitiva la de la autonomía colectiva en ámbitos inferiores¹⁰⁷.

Las relaciones que pueden plantearse entre los convenios de distintos niveles y ámbitos de negociación no son necesariamente de conflicto¹⁰⁸, o de colisión (es decir, aquellas en las que dos convenios contemplan un mismo supuesto de hecho y le aplican consecuencias jurídicas diversas¹⁰⁹). Sino que entre los convenios colectivos también se dan relaciones de coordinación¹¹⁰, que aparecen en los casos de coexistencia pacífica entre convenios colectivos.

13 del PRECO III habilita a una persona del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco para que determine la efectividad de la comisión del convenio.

Sin embargo dado que el Acuerdo de Euskadi no dice nada sobre cómo valorar tal efectividad; la doctrina considera que en tal caso habrá que estar a la regulación anterior, “no obstante, cuando a ese responsable no le conste que la comisión paritaria haya desarrollado una labor efectiva, la tramitación de la solicitud sólo se permitirá cuando el solicitante niegue ese funcionamiento, y en tanto no se opongan quienes representen la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto”. (Vid. TERRADILLOS ORMAETXEA, E. “A propósito del reciente PRECO III: novedades más significativas”. *Revista de Derecho Social*, núm. 11, 2000, p. 190).

¹⁰⁷ Afirmativamente responde a esta pregunta MARTÍNEZ GIRÓN, J. en “La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje”, *REDT*, núm. 83, 1997, pp. 337-340.

¹⁰⁸ Vid. SALA FRANCO, T. y GOERLICH PESET, J. M., “La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a los supuestos de cambio de unidad”, *REDT*, núm. 35, 1988, p. 346, también ALIPRANTIS, N., “Conflictos entre convenios colectivos de distinto nivel (I)”, *La Ley*, 1987-I, p. 131.

¹⁰⁹ MERCADER UGUINA alude a relaciones de conflicto como género, y distingue a su vez dos especies relaciones de colisión y de concurso, “ambas se identifican por el supuesto de hecho que contemplan –es decir, por la identidad objetiva, subjetiva y temporal en la regulación de una determinada situación- y difieren en la consecuencia jurídica que llevan aparejada –la nulidad del acto invasor, en el caso de la colisión, o el desplazamiento del campo de aplicación en el supuesto de hecho concreto de la norma concurrente, en el caso del concurso-“ (Vid. *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid, *Civitas*, 1994, p. 139).

¹¹⁰ Las relaciones de coordinación funcional entre los distintos niveles de negociación tienen lugar en virtud de la distribución de competencias realizada a través de los siguientes criterios: “a) Criterios de complementariedad, mediante los cuales se admite la coexistencia de las normas convencionales, si bien por medio de la asignación a una de ellas de naturaleza básica se reconoce la posibilidad de que las otras normas convencionales lleguen a completar el mandato jurídico aplicable [...] b) Los criterios de suplementariedad tratan de dar cauce a otra situación en que las normas convencionales actúan en cascada, configurando mínimos que pueden ser mejorados por los convenios que tengan un ámbito de aplicación, coexistente, pero menor [...]. c) Por lo que se refiere a los criterios de supletoriedad, actúan los mismos cuando existe una comunicación entre dos normas convencionales aplicables, de tal forma que cuando determinada cuestión no está reglamentada por una de ellas en un determinado ámbito, es

De modo que es posible que dos convenios puedan aplicarse simultáneamente sobre una situación determinada, al contemplar aspectos diferentes de la misma¹¹¹, no habrá conflicto de concurrencia si ambas normas no son irreconciliables sino que regulan aspectos diferentes de una institución. De modo que si el acuerdo autonómico viene a cubrir vacíos normativos de un convenio inferior, no tendría lugar la vulneración del convenio colectivo de ámbito inferior sino que se establecería entre ambos una relación de supletoriedad¹¹². Aunque es cierto que para un convenio pueda ser completado por otro, es necesario que el primero lo permita expresamente¹¹³, o al menos que no lo impida mediante una cláusula de expresa inaplicación¹¹⁴. Si bien también es posible que el convenio de ámbito superior, o el Acuerdo autonómico (en este caso), se autodefina como norma supletoria frente a las lagunas que puedan tener los convenios de ámbito inferior.

Sin embargo la regulación de la comisión paritaria, su composición, funciones y formas de actuación, es competencia de cada convenio, así se deduce del art. 85.2 e) ET¹¹⁵, y por tanto podría entenderse que es un campo vetado a cualquier otra norma convencional; pero se ha de tener en cuenta que las disposiciones supletorias que vendría a introducir el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos, son un complemento que simplemente pretende asegurar que las

objeto de cobertura por lo regulado por otra norma convencional de otro ámbito, [...]. d) Mediante el criterio de exclusión se establece la prohibición para regular y tratar determinadas materias en niveles convencionales de un más reducido ámbito de aplicación” (Vid. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “La estructura de la contratación colectiva: factores de determinación y consecuencias desencadenantes”, *REDT*, núm. 103, 2001, p. 29. En este sentido pero de un modo mucho más exhaustivo MERCADER UGUINA, J, *Estructura de la negociación colectiva...*, *Op. Cit.*, pp. 359 y ss.).

¹¹¹ Por ejemplo dos convenios franja regulan aspectos diferentes de la movilidad de una determinada categoría profesional, como ocurre en la STS 29-1-1992, ar. 133.

¹¹² Es cierto que será necesario indagar si la voluntad de los sujetos negociadores era precisamente esa austeridad en la regulación del comité paritario, en este sentido *vid.* MARTÍN VALVERDE, A., “Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo”, en AA. VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, Dir. por E. BORRAJO DACRUZ, Madrid, EDERSA, 1985, p. 39.

¹¹³ En este sentido MARTÍN VALVERDE, A., “Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, dir. por E. BORRAJO DACRUZ, Tomo XII, Madrid, EDERSA, 1985, p. 41.

Los Tribunales de Justicia consideran que la remisión se ha de hacer de forma concreta y específica de modo que no será válida la redactada en términos genéricos, *vid.* STSJ La Rioja 5-5-1992 (Ar. 2483).

¹¹⁴ *Vid.* MERCADER UGUINA, J., *Estructura de la negociación colectiva...*, *Op. Cit.*, p. 427.

¹¹⁵ *Vid.* STS de 9-7-1999 (f.j. 4º), ar. 6161.

competencias ya asignadas por los propios convenios puedan llevarse a cabo. Además tales normas no provocarían un cambio de unidad de negociación apropiándose, los Acuerdos, de la regulación de determinados aspectos relacionados con el instituto paritario, sino que tendrían carácter supletorio, de modo que si posteriormente el convenio específico establece disposiciones en las materias más arriba indicadas desplazarían a las del acuerdo dejándose de aplicar. Ello, no sólo por respeto a la autonomía colectiva, sino también por razones de eficiencia en la resolución del conflicto (es posible que los artífices del convenio, en un momento posterior, tengan en cuenta la conflictividad del ámbito convencional, y de la problemática que lo rodea, ajustando en la medida de lo posible, a aquellas las características del órgano paritario).

Una regulación en el sentido propuesto, además de que podría tener efectos muy positivos, sería totalmente respetuosa con el art. 84 ET, ya que no afectaría la norma convencional vigente, sino que ante una situación de anomia el convenio superior proporciona la regulación complementaria.

Además dentro de esa misma política la Administración deberá llevar a cabo un control del cumplimiento de tales deberes por parte de los agentes sociales, de distinta naturaleza al que actualmente practica, ya que un porcentaje considerable de éstos no contemplan los términos de actuación de la comisión paritaria haciendo impracticable su intervención¹¹⁶. No se trataría de impugnar cada convenio cuya regulación sea insuficiente por vulneración del art. 85.3 ET, pues en tal caso los efectos de la medida serían más perniciosos que rentables. La labor de la Administración debería ser informativa, promocional y asistencial, de modo que colaborará con los sujetos negociadores en la búsqueda de una regulación más completa.

¹¹⁶ Así por ejemplo de veintisiete convenios provinciales del sector comercio que se encuentran vigentes en Andalucía, trece se limitan a realizar una declaración genérica para cumplir de un modo formal con el mandato del art. 85.3 e) ET. No se indica como se constituye la comisión, ni cómo se solicita su actuación, tampoco se establece el régimen de sesiones, es decir la regulación en la mayoría de los casos es muy escasa e incluso llega a ser nula. *Vid. in extenso* mi trabajo "Balance y perspectivas del SERCLA: las comisiones paritaria y defectuosa articulación en el sistema", *T.L.*, núm. 65, pp.118-119.

2.3 Comisión paritaria y procedimiento arbitral: compatibilidades e interferencias

El estudio de las competencias y funcionamiento de la comisión paritaria sobre los conflictos jurídicos quedaría inacabado, si no se prestase atención a las posibilidades de actuación de la comisión en relación con el arbitraje.

La relación entre ambas instituciones adopta distintas formas. Así es posible que el convenio colectivo prevea que el órgano paritario pueda nombrar árbitro, bien para superar el bloqueo de la comisión y conseguir un dictamen¹¹⁷, o bien porque considere oportuno que sea un tercero el que se pronuncie sobre el conflicto¹¹⁸. También puede ocurrir que el convenio habilite a la comisión para que actúe en calidad de árbitro proporcionando así la solución de cualquier conflicto colectivo y/o individual que pudiera plantearse¹¹⁹; se ha de entender en este caso que será necesario el consentimiento de las partes afectadas¹²⁰, dado el silencio que en tal

¹¹⁷ En este sentido art. 44 del CC sectorial para Comercio de materiales de construcción de la provincia de Jaén de 30-9-2003 (BOP Jaén de 31-10-2003).

¹¹⁸ En este sentido art. 6 del CC para empleados de notarías del Colegio Notarial de Albacete de 1 de febrero de 1996 (BOE de 7-5-1996), por mayoría absoluta de sus componentes, la comisión paritaria puede someter a arbitraje aquellas cuestiones “que por su importancia lo hagan conveniente”.

¹¹⁹ Es posible que se especifique que ha de tratarse de conflictos sobre interpretación y/o aplicación del convenio, como indica por ejemplo el art. 9 del “III Acuerdo Laboral, de ámbito estatal, del sector de hostelería” (BOE de 5-5-2005); o la Disposición adicional primera del CC del sector de las escuelas de educación especial de Cataluña para el año 2004 (DOGC de 16-8-2004), que indica la competencia de la comisión paritaria para la resolución de las cuestiones que se susciten en relación a la aplicación del convenio. Sin embargo, mayoritariamente se utilizan términos muy genéricos como: “Arbitraje de las cuestiones que se sometan a consideración”, art. 11 del CC de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y análisis clínicos para los años 2001-2003 (DOGC 3-10-2002), en este sentido también art. 10.3 CC de trabajo del sector de la Industria Metalográfica de Cataluña para los años 2003-2004 (DOGC 26-1-2004). En parecidos términos: art. 13.1 del CC de trabajo del sector de la Red Hospitalaria de Utilización Pública para los años 2001-2004 (DOGC de 29-5-2003); art. 9 del CC del sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de la Comunidad Autónoma de Aragón (BO Aragón de 24-10-2003); Anexo I del CC del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas (BOE de 23-9-2004).

¹²⁰ Aunque no son todos, también muchos convenios indican expresamente la necesidad de contar con el mutuo acuerdo de las partes para que la comisión pueda actuar en calidad de árbitro, así: art. 13.1 CC de trabajo del Sector de la Red hospitalaria de utilización Pública para los años 2001-2004, *cit.*; art. 7 del CC Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana de 29 de septiembre de 2004 (DOGV de 28-10-2004), art. 9 del CC Provincial del sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife para 2002-2006 (BOP Tenerife de 23-9-2002); art. 7 del CC del sector de Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza de 19 de febrero de 2002 (BOP Zaragoza de 19-4-2002); art. 21.1 del CC General del sector de la construcción 2002-2006 (BOE de 10-8-2002). El art. 9 del XIV CC Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable de 4 de marzo de 2004 (BOE de 25 de junio de 2004), sólo alude a la posibilidad de ofrecer arbitraje, si bien en el Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario suscrito el 25 de abril de 2002 (BOE de 28-4-2003), se especifica la necesidad de contar con

aspecto guardan muchos convenios, limitándose en tales ocasiones a mencionar el arbitraje entre sus funciones pero sin indicar como se activa tal procedimiento¹²¹. No obstante, la terminología utilizada en algunos de ellos: “ofrecer su arbitraje”¹²² o aquellos conflictos “que le sean sometidos”¹²³; permite obtener la conclusión de que será necesario contar con la voluntad de las partes afectadas. Por último, también es posible que las partes negociadoras del convenio opten en la propia norma convencional por el arbitraje para resolver determinados conflictos de interpretación del convenio, designando como árbitro a la comisión paritaria¹²⁴.

Los supuestos señalados en primer lugar son actuaciones ordinarias de la comisión paritaria, en las que el laudo debe quedar asimilado a una decisión de la misma, pues es la propia comisión la que ha optado por tal procedimiento de solución que siendo incapaz de resolver la cuestión planteada, o encontrándose con ciertas dificultades, la somete a arbitraje. Ahora bien, el compromiso arbitral no fue firmado por las mayorías exigidas por el art. 91 ET párrafo tercero, ya que la comisión paritaria está integrada sólo por los firmantes, de modo que el laudo es vinculante para la comisión, ésta tendrá que acatarlo, sin embargo para el resto de los

el consentimiento de las partes afectadas: “el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las dos partes en conflicto”, indica en el art. 6.c), y además exige la voluntariedad del trámite.

¹²¹ En este sentido anexo I del CC del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas de 10 de junio de 2004 (BOE de 23-9-2004); art. 11.1 del XI CC estatal de centros de asistencia atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad de 17 de diciembre de 2004 (BOE 21-3-2005).

¹²² *Vid.* Art. 61. d) del CC Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio de 18 de noviembre de 2003 (BOE 12-3-2004).

¹²³ *Vid.* Art. 9. a) del CC del sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de la Comunidad Autónoma de Aragón, *cit.*; Art. 8.1 del II Convenio Colectivo de trabajo de sector de centros especiales de trabajadores disminuidos físicos o sensoriales de Cataluña para los años 2002-2004 (DOGC de 6-10-2004); art. 49 del CC, de ámbito estatal, para el sector de las Agencias de Viaje 2004-2006 (BOE de 5-5-2005).

¹²⁴ En este sentido: art. 11 del CC para las actividades de fabricantes de yesos, escayolas y sus prefabricados de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja de 2-10-1997); art. 50 del CC de ámbito provincial para el sector de edificación y obras públicas de la provincia de Lugo (DO Galicia de 10-12-2004); art. 38 del CC de ámbito provincial para el sector del comercio de materiales de construcción y saneamiento de la provincia de Lugo (DO Galicia de 9-12-2004).

El compromiso arbitral también se puede establecer en el convenio para cuestiones específicas, es el caso del CC del sector de derivados del Cemento de Málaga (BO Málaga de 28-5-2002), en su art. 9 las partes pactan someterse a la comisión paritaria en los supuestos de conflicto colectivo sobre aplicación de la jornada irregular. O el supuesto del art. 41 del CC del sector de la construcción y obras públicas de Burgos (BOP Burgos de 20-4-2004), donde las partes someten al arbitraje paritario los conflictos colectivos sobre movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los artículos 40 y 41 del ET.

sujetos a los que se aplica el convenio ha de tener la misma eficacia que cualquier decisión de la comisión paritaria. En este caso el arbitraje sólo pretende atender el mandato del art. 85.3 e) ET: "...determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión", asegurando así respuesta por parte del órgano paritario, que era el objetivo del Legislador de 1994 al añadir dicho párrafo.

También, como ya se ha señalado, es posible que los sujetos afectados por el convenio opten por un arbitraje para la solución de los conflictos de interpretación y aplicación del mismo, sujetos éstos que pueden ser incluso las propias partes (en este caso el compromiso arbitral se puede firmar antes de que se plantee el conflicto, integrando el contenido del convenio, o posteriormente). Actuaciones todas acordes con la legalidad, y si los sujetos que pacta el compromiso arbitral cumplen con las mayorías exigidas por los artículos 87, 88 y 89 ET, el laudo podrá tener eficacia general¹²⁵. Si el arbitraje, en cambio, se refiere a conflictos individuales el pacto arbitral tendrá que celebrarse después de aparecer la controversia.

No obstante, la designación de la comisión paritaria cómo árbitro, sí que plantea algunas dudas de carácter técnico-jurídico. Pues el órgano arbitral ha de reunir ciertos caracteres: ha de ser un tercero ajeno a las partes en conflicto, e imparcial o neutral. Rasgos estos que difícilmente se pueden predicar de la comisión paritaria, atendiendo a los sujetos que la integran y en relación con los tipos de conflictos sobre los que se viene a pronunciar: conflictos interpretativos sobre el convenio colectivo. Para tal modalidad de controversias la comisión es parcial por naturaleza, no realizará una interpretación neutral, sino que su respuesta estará impregnada indudablemente de la estrategia política de sus miembros. Conviene por tanto hacer un análisis más detallado de los distintos supuestos.

Cuando el compromiso arbitral forma parte del texto del convenio colectivo, el arbitraje necesariamente se refiere a conflictos que afectan a los sujetos negociadores y versan sobre la interpretación y/o aplicación del convenio colectivo;

¹²⁵ No obstante los convenios continúan tratando la intervención de la comisión paritaria como un trámite preprocesal aunque actúe en calidad de árbitro. Véase art. 38 del CC provincial del sector del comercio de materiales de construcción y saneamiento de la provincia de Lugo, *cit.*, en el que los sujetos negociadores pactan arbitraje para entender de las cuestiones suscitadas como consecuencia de la aplicación del convenio, para añadir más adelante, que tal trámite es un requisito de procedibilidad; en el mismo sentido art. 50 CC de ámbito provincial para el sector de edificación y obras públicas de la provincia de Lugo, *cit.*

en tal caso la comisión difícilmente va a poder ser considerada tercero imparcial, pues van a ser las propias partes enfrentadas en conflicto las que actúan en la comisión paritaria. Y no sólo en ese supuesto, sino en general, cuando se trata de conflictos colectivos sobre interpretación y aplicación del convenio, los sujetos que han de dictar el laudo tienen un interés claro y directo en la causa¹²⁶.

Podría rebatirse ese argumento alegando que en la comisión están presentes sujetos que tienen intereses opuestos en la causa, y ello podría proporcionar la neutralidad al órgano. Es evidente, que la representación de ambas partes, no hace al órgano imparcial, sino que proporciona un argumento más para rechazar el carácter de árbitro, pues puede hacer inviable el laudo al bloquearse la comisión por la paridad¹²⁷. En tal caso, ¿puede llamarse órgano arbitral a aquél que a su vez precise de un tercero para poder dictar laudo?¹²⁸, es evidente que no, pues la comisión paritaria tiene que dejar de ser tal para poder actuar como árbitro¹²⁹. Y ese bloqueo

¹²⁶ En este sentido DEL REY GUANTER, S., “Arbitraje, Comisiones Paritarias y Proceso”, *Op. Cit.*, p. 121: “Por definición, el árbitro es un tercero en relación a la parte empresarial y a la laboral, condición esta que sería difícil detectar en comisiones paritarias que van a pronunciarse sobre cuestiones que afectan a ellas mismas y que muchas veces están formadas por las mismas personas que negociaron el convenio colectivo. A pesar de que tengan el calificativo de “arbitral”, en realidad estamos en presencia de un acuerdo más de la comisión”.

A pesar de ello también hay autores que consideran factible la designación como “colegio arbitral a la propia comisión, a la vista de la plena libertad de que gozan las partes para designar como árbitro a cualquier persona, incluso relacionada con ellas, que les merezca confianza”, *vid.* ALFONSO MELLADO, C.L., “Las funciones de la Comisión Paritaria en la interpretación del convenio colectivo”, *T.S.*, núm. 28, abril-1993, p. 18.

¹²⁷ “La neutralidad que caracteriza al arbitraje se diluye si se extiende la relación de fuerzas desde la comisión deliberadora a la paritaria y no llega a romperse el paralelismo en la emisión de votos”. *Vid.* ALEMÁN PÁEZ, F., “Ideas para un arbitraje paritario”, *Op. Cit.*, p. 87.

¹²⁸ La posibilidad de aparición de esta situación se refleja en la regulación del art. 11 del CC para las actividades de fabricantes de yesos, escayolas y sus prefabricados de la Comunidad Autónoma de La Rioja *cit.*

¹²⁹ Las propuestas que hace profesor ALEMÁN PÁEZ, para conseguir la neutralidad arbitral, corroboran esta idea: “La solución a este problema puede solventarse de dos formas. Primero, desarrollándose los criterios de ordenación territorial de las comisiones. La articulación de comités mixtos en niveles superiores al ámbito geográfico del conflicto mitiga el inconveniente de la extrapolación de fuerzas del comité deliberador al paritario manteniendo la ventaja de su conocimiento cercano de los asuntos controvertidos. Asimismo, para resolver los acuerdos hipotéticamente bloqueados en su seno debido a su composición paritaria, es aconsejable la configuración de modelos mixtos que refuercen la neutralidad en su composición y funcionamiento. Se sugiere la formación de dos submodelos. Uno, que podría denominarse como «submodelo tripartito», consistente en la incorporación de terceros ajenos al comité para evitar la paridad e introducir nuevos enfoques y perspectivas en la solución del litigio. El segundo, denominable como «submodelo medial paritario», consiste en la consideración del comité no como órgano decisorio del laudo sino como filtro encargado de nombrar a los sujetos que en calidad de árbitros diriman

ocurre con mucha frecuencia, muestra de ello es que el Legislador se ha preocupado de establecer un mecanismo para superarlo.

El anterior argumento también podría ser replicado, indicando que ante los supuestos de bloqueo, se utilizarían los sistemas previstos en el convenio para superar tales diferencias, lo mismo que ante cualquier otra actuación de la comisión. Pero en este caso no es la comisión la que actúa como árbitro, sino un tercero por ella designado, y cuya decisión hace suya.

También es posible que el ámbito del conflicto interpretativo no coincida con el de aplicación de la norma convencional, de modo que no sean los sujetos integrantes de la comisión paritaria los protagonistas de la controversia. Recordemos que tratándose de conflictos colectivos de interpretación normativa, la dimensión de la controversia siempre va a coincidir con el ámbito del convenio colectivo, ya que el sentido interpretativo que se asigne a cualquiera de sus preceptos tiene que ser el mismo para todo el campo de aplicación de la norma convencional. En cambio si lo que tiene lugar es una aplicación conflictiva de cualquiera de los preceptos, ésta sí que podría manifestarse en un ámbito más reducido que el del convenio¹³⁰.

Pero aún tratándose de controversias aplicativas de un ámbito distinto al geográfico del convenio colectivo, continuarían teniendo los sujetos integrantes de la comisión paritaria interés en la causa, pues probablemente coincidirían con los sujetos en conflicto. Y si no coinciden, pues supongamos que fue el comité de empresa o los delegados de personal y el empresario los que lo promovieron respecto a un convenio sectorial, puede ocurrir que los sindicatos mayoritarios en la representación unitaria sean los que negociaron el convenio, con lo cual hay identidad de sujetos nuevamente. También, es posible, que los integrantes de la representación unitaria sean sujetos pertenecientes a otros sindicatos, o simplemente pertenecientes a candidaturas independientes, pero ello no garantiza un tratamiento neutral, ya que la comisión formada por los sujetos firmantes puede utilizar la oportunidad interpretativa como arma arrojadiza, consecuencia de las diferencias que los separan, o de las desavenencias mantenidas en el momento de la negociación del convenio, o en ocasiones posteriores. Es cierto, que ello no tiene porque ocurrir

definitivamente la controversia..." (vid. ALEMÁN PÁEZ, F., "Ideas para un arbitraje paritario", *Op. Cit.*, p. 87).

¹³⁰ *Vid. Supra*

siempre, pero simplemente por el hecho de que pueda tener lugar una sola vez, ya convierte a la comisión paritaria en un órgano parcial e incapacitado para el arbitraje¹³¹.

Tampoco podrá la comisión paritaria actuar en calidad de árbitro para los conflictos individuales¹³², ya que el requisito de la neutralidad sigue sin cumplirse. Pues aunque es cierto que en este caso no existe identidad subjetiva, la interpretación realizada siempre va a estar influida por el cúmulo de ideas e intenciones que llevaron a aceptar la redacción del precepto en cuestión (en ello radica precisamente la virtualidad de su intervención)¹³³, proporcionando de este modo un criterio

¹³¹ En contra, CRUZ VILLALÓN, J., *El Arbitraje laboral en al reforma legislativa*, *Op. Cit.* p. 25: “Se trata de supuestos en los que el conflicto se plantea entre sujetos colectivos diversos a los propios negociadores del convenio, pero incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Típico ejemplo de ello, el conflicto que se plantea en el seno de una empresa, entre representaciones sindicales y empresariales, respecto de la forma de aplicación allí del convenio colectivo de sector; o bien, la aparición de un conflicto jurídico de cuestión no prevista en el convenio: conexión con una norma estatal, pervivencia de usos de empresa o condiciones más beneficiosas tradicionalmente respetadas por la dirección de la empresa, etc. Es estos casos, se producen obviamente una separación entre el ámbito espacial del conflicto y el de la actuación de las representaciones de la Comisión Paritaria, lo que permite que ésta intervenga como tercero al margen de las partes en conflicto y, como tales, desarrollando labores de mediación e incluso de arbitraje”.

En este sentido, si bien con cierta vacilación, se pronunció en un primer momento DEL REY GUANTER, S. en “Arbitraje, Comisiones...”, *Op. Cit.*, p. 121 indica en qué supuestos la comisión paritaria actúa en calidad de árbitro: “...no parece discutible que cuando la comisión paritaria emite un acuerdo obligatorio en relación a un conflicto que afecta a una o varias empresas y a sus trabajadores que son sólo una parte de las que componen el ámbito subjetivo y objetivo del convenio, dicho acuerdo tiene un acentuado parecido a una decisión arbitral. En estos casos, podría decirse, aplicando la famosa expresión de Carnelutti, que estamos ante una figura jurídica con cuerpo de acuerdo y con alma de decisión arbitral. En tanto que interpreta o aplica el convenio colectivo, estamos ante uno más de los acuerdos regulares que puede adoptar la comisión paritaria en el ejercicio regular de las funciones que le encomienda el convenio colectivo. En tanto que pone fin a un conflicto concreto que afecta a sujetos específicos dentro del ámbito del convenio, sujetos que acuden a la comisión paritaria en cuanto “tercero” que ponga término a su disputa, estamos ante una decisión con claras connotaciones arbitrales”.

Posteriormente ha cambiado de criterio: “A veces, la previsión de arbitraje lo es como función específica de la comisión, lo cual, en el sentido antes expuesto, difícilmente puede asimilarse a una fórmula real de arbitraje”, *vid.* DEL REY GUANTER S. y VALVERDE ASENCIO, A., “Presente y futuro del arbitraj laboral en el ordenamiento español...”, *Op. Cit.*, p. 126.

¹³² No obstante numerosos convenios le asignan a la comisión paritaria funciones arbitrales en conflictos de naturaleza individual. En este sentido art. 61. d) del “CC Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio” (BOE de 12-3-2004); art. 36.2 del “CC para las Granjas Avícolas y otros animales” (BOE de 16-6-2004); Art. 9 del CC del sector de “Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada” de la Comunidad Autónoma de Aragón (BO. Aragón de 24-10-2003); art. 55.2 del “CC Nacional de Mataderos de Aves y Conejos para el período de 2003-2005” (BOE de 2-12-2003).

¹³³ *Vid. Supra.*

interpretativo, no una interpretación técnicamente completa, y dictaría un laudo parcial y no objetivo.

Por tanto, la conclusión final que se obtiene de la argumentación realizada, es que la comisión paritaria no podrá actuar en calidad de árbitro para la resolución de conflictos sobre interpretación y aplicación del convenio colectivo, ya sean colectivos o individuales. La comisión paritaria únicamente será compatible con el arbitraje a costa de perder su naturaleza jurídica.

3. Competencias y legitimidad de actuación de la comisión paritaria en los conflictos de intereses

La solución de los conflictos de reglamentación ha de tener lugar, necesariamente, en sede extrajudicial. Evidentemente el poder judicial no tiene capacidad para crear normas jurídicas, de lo que se deduce que en este caso no se puede plantear una pugna entre el derecho a la tutela judicial efectiva y la autonomía colectiva.

Sin embargo las limitaciones aparecen en un ámbito distinto. La composición de intereses ante la comisión paritaria habrá de tener en cuenta el campo de actuación y ejercicio tanto del derecho a la negociación colectiva como a la adopción de medidas de conflicto colectivo. Será necesaria una extraordinaria precisión en la delimitación de las funciones que el comité paritario pueda adoptar en este sentido, pues lo contrario podría provocar la vulneración del art. 37 CE.

El derecho a la negociación colectiva reconoce a trabajadores y empresarios poder para intervenir en la regulación de sus relaciones de trabajo. Integra el contenido de ese derecho la posibilidad de que los interlocutores sociales se doten de un sistema propio de solución de conflictos, si bien ese derecho de creación normativa no tiene un contenido ilimitado¹³⁴, sino que se habrán de respetar –entre otras- las exigencias señaladas por el ET, norma que viene a desarrollar en su Título III el art. 37 de la Constitución.

El respeto a las reglas de legitimación de negociación de convenios estatutarios exige que la solución de un conflicto de intereses en cuanto que implica

¹³⁴ *Vid. Supra.*

la creación de una norma, venga de mano de aquellos sujetos con capacidad negocial en dicho ámbito. Sin embargo, las comisiones paritarias están integradas únicamente por los sujetos que finalmente firmaron el convenio, éste ha sido el criterio doctrinalmente aceptado¹³⁵ y considerado legítimo por el Tribunal Constitucional y la jurisprudencia ordinaria¹³⁶. Lo que implica que pueden no ser todos los que en dicho ámbito están legitimados para negociar, o bien aunque la comisión esté integrada por tales legitimados, es posible que se produzcan modificaciones de representación sindical, de modo que ante una nueva negociación sean otros los sujetos, que ostenten el derecho a integrar la comisión negociadora en los términos de los artículos 87 y 88 ET.

Es por ello, que la atribución a la comisión paritaria de competencia para solucionar conflictos de intereses puede provocar vulneración del derecho de

¹³⁵ Aunque el art. 85.3 e) ET alude únicamente a “la representación de las partes negociadoras” para referirse a los integrantes de la comisión paritaria, términos que son susceptibles de distintas interpretaciones. Así la expresión “partes negociadoras” puede ser comprensiva de todo sindicato u organización empresarial legitimado para la negociación, o bien puede referirse solamente a quienes votan a favor del texto (en este sentido *vid.* GOERLICH PESET, J. M., “Notas sobre el régimen orgánico de la comisión paritaria del convenio (I), A.L., 1988-2, pp. 2111-2112). Si bien la interpretación del texto constitucional, y especialmente de sus preceptos 28.1 y 37.1, llevan al autor a la conclusión de que “las exclusiones de los no firmantes y en procesos que no sean materialmente de negociación deben considerarse admisibles” (*vid.* “Notas sobre el régimen orgánico de la comisión paritaria del convenio (y II), A.L., 1988-2, p. 2168).

De un modo más tajante APILLUELO MARTÍN, M. *La intervención de la Comisión Paritaria...*, *Op. Cit.*, p. 190: “La comisión paritaria de representación de los agentes negociadores no requiere la presencia de sindicatos que por cualquier motivación no suscribieron el pacto, en tanto la ausencia de vínculo al convenio colectivo y la inexistencia de una suscripción del contenido del convenio justifican la exclusión de los sindicatos no firmantes”.

¹³⁶ El TC considera que las tareas de administración están reservadas únicamente a los sujetos firmantes (o una representación de los mismos), STC 73/1984, de 27 de junio, BOE de 11 de julio (f.j. 3º). Por su parte, la STC 39/1986, de 31 de marzo (BOE de 9 de abril), ratifica esta doctrina y hace dos precisiones interesantes. En primer lugar afirma que “*la propia negociación colectiva es un valor constitucionalmente protegido y que esta negociación tiene una lógica propia de contrapartidas que, en principio, no cabe desconocer, dentro de ella, la elemental de exigir que participe en la ejecución de un pacto sólo aquel sujeto jurídico que lo aceptó y asumió compromisos con él*”. Por otro, añade el Tribunal que, por esta vía podrían producirse exclusiones abusivas de ciertas organizaciones que deben ser consideradas ilegítimas. Por ello, establece una cautela: “*cuando se trata de participar en la interpretación o aplicación de [las] cláusulas [de un pacto colectivo] [...] el criterio de exigir la firma del pacto reúne las condiciones requeridas (para evitar que pueda hablarse de exclusión arbitraria), pues es fácilmente constatable y deja en manos del afectado su propia integración*”. (f.j. 6º)

En el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo *vid.* Sentencias de 15-12-1994, f.j. 3º (ar. 10097); de 29-4-1997, f.j. 2º (ar. 3554), de 23-5-2000, f.j. 2º (ar. 5521); de 9-5-2001, f.j. 2º (ar. 5201); STS 22-5-2001, f.j. 5º (ar. 5477). Y los Tribunales Superiores de Justicia, entre otras véase: STSJ País Vasco, 21-5-2002, JUR 222984 (f.j. 2º); STSJ Comunidad Valenciana 7-6-2002, JUR 2003/154885 (f.j. 4º).

negociación colectiva¹³⁷, y consiguientemente de la libertad sindical de los sujetos negociadores no firmantes del convenio¹³⁸. Los sujetos titulares del derecho a la negociación colectiva vienen determinados por la Constitución, y por el desarrollo que hace de la misma el Legislador¹³⁹, cuyo respeto impide que el convenio pueda atribuir tales competencias a la comisión paritaria¹⁴⁰.

¹³⁷ El Tribunal Constitucional ha manifestado en numerosas ocasiones que “*la exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que no ha firmado ni al que se ha adherido, puede constituir lesión del derecho a la libertad sindical en cuanto que suponga una limitación y un desconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y ello cuando se trata de comisiones «negociadoras», con la función de establecer modificaciones del convenio o nuevas reglas no contenidas en el mismo*” STC 213/1991 de 11 de noviembre, BOE de 17 de diciembre (f.j. 1º). “*Lo decisivo a efectos del límite a la autonomía colectiva, y de la consiguiente protección de la libertad sindical en el establecimiento de «comisiones cerradas» reservadas a las partes del convenio colectivo, es el respeto de la legitimación para negociar legalmente reconocida al Sindicato en base a su representatividad. Lo que se impide a las partes del convenio colectivo es que puedan establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo no abiertas a ese sindicato. Es decir “la no suscripción de un convenio colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas...”*”, STC 184/1991, de 30 de septiembre, BOE de 5 de noviembre (f.j. 6º). En el mismo sentido STC 73/1984, de 27 de junio, *cit.*, (f.j. 3º).

Doctrina asumida por el TS, *vid.*: S. de 30-5-1991 (f.j. 4º), ar. 5233; S. de 15-12-1994 (f.j. 3º), ar. 10097; S. de 21-12-1994 (f.j. 4º), ar. 10346; S. de 29-4-1997 (f.j. 2º), ar. 3554; S. de 22-9-1998 (f.j. 2º), ar. 7422; S. de 7-6-1999 (f.j. 2º), ar. 5585; S. de 12-12-2000 (f.j. 3º), ar. 809; S. de 5-4-2001, ar. 4886 (f.j. 4º); STS 22-5-2001, *cit.* (f.j. 5º). En este sentido también STSJ Comunidad Valenciana 7-6-2002 JUR 2003/154885 (f.j. 4º).

¹³⁸ Es doctrina reiterada del Tribunal Constitucional que quién no ha firmado un convenio no tiene derecho a participar en las comisiones de interpretación y aplicación del propio convenio, sin que ello implique vulneración del derecho de libertad sindical, ya que las diferencias que las normas legales o reglamentarias establezcan entre los distintos sindicatos no son lesivas pues están basadas en criterios objetivos y razonables. *Vid.* STC 9/1986, de 21 de enero, BOE de 12 de febrero (f.j. 3º); STC 39/1986 de 31 de marzo, *cit.* (f.j. 6º); STC 184/1991, de 30 de septiembre, *cit.* (f.j. 6º), *cit.* y 213/1991, *cit.* (f.j. 2º).

Se pronuncia en términos parecidos el Supremo: SsTS de 28-1-2000 (ff.jj. 4º y 6º), ar. 1320; de 23-5-2000, (f.j. 2º) ar. 5521; de 9-5-2001 (f.j. 2º), ar. 5201;

¹³⁹ *Vid.* STS de 19-12-1996: “*la determinación de las funciones respectivas de la comisión negociadora del convenio y de la comisión de aplicación del mismo en el marco de la negociación colectiva de eficacia general corresponde en exclusiva al legislador*” (f.j. 3º) ar. 9736. También en parecidos términos STSJ Cataluña 12-3-2002, JUR 139302 (f.j. 4º).

¹⁴⁰ En este sentido se pronunció la STC 73/1984 *cit.*: “*las reglas relativas a la legitimación constituye un presupuesto de la negociación colectiva que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente*” (f.j. 2º).

Véase también la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Sentencia de 10-2-1992 (f.j. 4º), ar. 1140; STS 7-5-1992 (f.j. 2º), ar. 3523; STS de 22-7-1992 (f.j. 2º) ar. 1147; STS de 4-6-1996, ar. 4883: “*... excede por tanto de las atribuciones de los sujetos con capacidad convencional representados en la propia comisión negociadora asignar valor normativo a los acuerdos de la comisión de aplicación*” (f.j. 2º); STS 5-4-2001, ar. 4886: “*las partes del Convenio, no pueden establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo*” (f.j. 4º). La STS de 19-12-1996 señala: “*entre las atribuciones de la comisión paritaria no figura la modificación de lo pactado en convenio*”

De modo que a tenor de la anterior argumentación la comisión paritaria únicamente podría asumir tareas de administración o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o de adaptación del contenido del convenio según datos objetivos y prefijados¹⁴¹. Es decir, su labor no podría implicar nunca la alteración del contenido del convenio colectivo, constituyendo éste “límite infranqueable”¹⁴² para las funciones de la comisión paritaria¹⁴³.

colectivo” (f.j. 3º), ar. 9736, es decir, la comisión paritaria carece de facultades normativas, tarea reservada a la comisión negociadora; en la misma línea STS 3-6-1991 (ff.jj. 2º y 3º), ar. 5127; STS de 27-11-1991 (f.j. 3º) ar. 8420; STS 24-6-1992 (f.j. 2º), ar. 4669; STS 8-2-1995 (f.j. 5º), ar. 785; STS 20-6-1996 (f.j. 7º), ar. 5214; STS 29-6-1999 (f.j. 2º), ar. 5231; STS 30-10-2001 ar. 2381 (f.j. 2º); STS 8-11-06, ar. 8266 (f.j. 5º).

Los Tribunales Superiores de Justicia también se pronuncian en este sentido: STSJ Canarias (Las Palmas), 28-2-2002 AS. 2430: “*excede de las funciones atribuidas a la comisión paritaria introducir directamente o bajo la apariencia de una interpretación modificaciones al texto del convenio colectivo*” (f.j. 2º); STSJ Castilla-La Mancha, 15-5-2002, AS. 2805 (f.j. 1º).

Para CAVAS MARTÍNEZ, en cambio, no existe “inconveniente para que las partes negociadoras del convenio puedan atribuir a la Comisión Paritaria facultades de desarrollo normativo o de revisión parcial de lo pactado”, ahora bien se habrán de respetar los “requisitos legales de legitimación, inicial y plena y procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores” (*Vid.* “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”, *RMTAS*, núm. 68, p. 127).

¹⁴¹ En este sentido STC 73/1984, de 27 de junio, *cit.* (f.j. 3º); STC 184/1991, de 30 de septiembre, *cit.*, (f.j. 5º).

En este sentido también MARTÍNEZ MUÑOZ, A., “Comisión Paritaria: competencias. Diferencia entre facultades de administración y facultades de negociación”, *Aranzadi Social*, 1999-II, pp. 2643 y 2646.

¹⁴² Con una gran claridad se expresa RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *La comisión negociadora del convenio colectivo*, Valencia, Tirant lo blanch, 2001, p. 24. Añade el autor: “La interpretación del convenio debe aclarar el significado de la cláusula litigiosa, pero nunca modificar su alcance, porque la alteración de lo dispuesto en convenio colectivo es una competencia propia y no delegable de la comisión negociadora”, p. 25.

Idea que ya había sido apuntada entre otros por: VALDÉS DAL-RE, F., “La aplicación de los convenios: vigilancia, interpretación, conflictos”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Madrid, Universidad de Madrid, 1976, p. 290; CRUZ VILLALÓN, J., “Tribunal Central de Trabajo. Contrato de trabajo y otras materias”, *R.P.S.*, núm. 146, 1985, pp. 219-222; MERINO SENOVILLA, H. y ROMÁN DE LA TORRE, D., “Las funciones de la Comisión Paritaria en los convenios colectivos”, *R.L.*, 1986-II, pp. 764.

En contra MORALES ORTEGA, J.M., *La administración del convenio...*, *Op. Cit.* Para quién la administración del convenio es una actividad de carácter negociador sujeta al texto convencional, “ya que sólo aquellas materias, que forman parte del equilibrio de voluntades y en los términos en los que forman parte de éste, entran dentro del margen de disponibilidad de los firmantes” es decir, “los pactantes no podrán atribuirse competencias negociadoras sobre aspectos ajenos al convenio” y es que precisamente “la legitimidad de la capacidad negociadora de los firmantes se halla en la sujeción de éstos al convenio colectivo”, p. 113. El autor considera por tanto “ficticia” la distinción entre negociación y administración, *vid.* pp. 109 y ss.

Sin embargo, no cabe duda, que el Legislador del 94 movido por el aire general de flexibilización¹⁴⁴ atribuyó a la comisión paritaria competencias que van más allá de la mera aplicación, interpretación o vigilancia de la norma convencional, ya que permite, su intervención en los descuelgues salariales de empresas¹⁴⁵.

Cómo explicar esta ampliación de facultades si se considera que a través de la tarea de administración no puede verse afectado el convenio. Por supuesto se rechaza la idea de que se haya adoptado un concepto equivocado de administración¹⁴⁶. Considerar que los sujetos firmantes están legitimados para negociar, con el límite del contenido del convenio, es pretender poner puertas al campo, pues cómo puede ser límite de dicha actividad negociadora el contenido del convenio; si la labor administrativa en ese sentido implica un cambio de la norma convencional. Si se permite la modificación *del propio campo de actuación*, desaparece la posibilidad de control de dicha actividad; reequilibrar las voluntades supone por tanto crear una nueva norma.

En este último sentido también GOERLICH PESET, J.M., *La administración del convenio...*, *Op. Cit.*, p. 23.

Por su parte la profesora Apilluelo Martín mantiene una postura ecléctica pues si bien considera que “[las] funciones reguladoras de condiciones generales de trabajo no podrán ser encomendadas a la comisión paritaria cuando su composición se reserve únicamente a las partes firmantes con exclusión de sindicatos no firmantes que, de acuerdo con la ley, tienen derecho a la negociación colectiva”, a continuación señala una excepción, “salvo que aquella actividad normativa le venga en virtud de su designación arbitral por los legitimados para acordar en el ámbito empresarial correspondiente” (*vid. APILLUELO MARTÍN, M., La intervención de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Supraempresarial en la Solución del Conflicto de Trabajo*, Barcelona, Cedecs, 1997, pp. 183, 192-193, *passim*).

¹⁴³ *Vid. GARCÍA NINET, I., et. alt., La negociación colectiva en el sector de la construcción, Op. Cit.*, p. 669. No obstante, los autores ponen de manifiesto que si los sujetos que activan la actuación de la Comisión Paritaria tienen capacidad negociadora plena, en el ámbito del conflicto, dicha actuación será totalmente lícita y por supuesto válida (*vid. p. 711*).

¹⁴⁴ “La reforma operada por la Ley 11/1994 actúa sobre el entramado normativo del sistema negociador para suavizar el rigor de la eficacia general de los convenios colectivos”, *vid. CASAS BAAMONDE, M. E., “«Descuelgue» salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses (I)”, La Ley 1995-I, p. 23.*

¹⁴⁵ Señala CASAS BAAMONDE, “la naturaleza abiertamente económica de este tipo de conflictos” (*Ibid.*, p. 32).

¹⁴⁶ Así lo considera MORALES ORTEGA, J.M., *La administración del convenio colectivo, Op. Cit.*, p. 113.

Como ya se puso de manifiesto más arriba¹⁴⁷, no cabe duda, que la previsión legal del art. 82.3 ET, al posibilitar la derogación de contenidos materiales específicos del convenio colectivo por sujetos que no son los titulares de la negociación colectiva en dicho ámbito, ponen en juego la intangibilidad y el carácter normativo de aquél¹⁴⁸. Y es que tratándose de la comisión paritaria, a no ser que tuviese una composición igual a la de la comisión negociadora¹⁴⁹ en ningún caso podría resolver conflictos de intereses so pena de vulnerar el derecho a la negociación colectiva. Hemos de recordar que cuando la modificación del convenio se produce a través de acuerdo, al menos, los sujetos negociadores tienen capacidad plena en el ámbito de que se trate, por ello la previsión del Legislador junto con la autorización del propio convenio puede considerarse suficiente para salvar la constitucionalidad¹⁵⁰, sin embargo tales requisitos no concurren cuando se trata de la comisión paritaria, de ahí que ni siquiera la previsión del convenio sea suficiente.

Por su parte doctrina mayoritaria que ha considerado lícitas tales previsiones de descuelgue, estiman que el Legislador ha procedido a la realización de una mayor especificación del contenido del derecho a la negociación colectiva, tarea para la que no es que está legitimado sino que es el único que puede hacerla¹⁵¹. Es ésta la forma con la que se da cobertura constitucional a esta modificación.

Aunque no se comparte la última opinión expresada, ésta sí que nos permite afirmar que las posibilidades negociadoras de la comisión paritaria se han de ceñir a las estrictamente autorizadas por el Legislador; cualquier actividad de creación

¹⁴⁷ *Vid.* Capítulo IV de esta parte, epígrafe “a) El modelo dinámico de negociación colectiva: la nueva dimensión funcional de la autonomía colectiva”.

¹⁴⁸ En este sentido *vid.* CORREA CARRASCO, M., *Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*, *Op. Cit.*, p. 177, y BAYLOS GRAU, A., “«Cláusulas de descuelgue» en la negociación colectiva”, *Op. Cit.*, pp. 339-340.

¹⁴⁹ En este sentido CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las Comisiones Paritarias...”, *Op. Cit.*, p. 127.

¹⁵⁰ *Vid. Supra.*

¹⁵¹ *Vid.* STS de 4-6-1996 (ar. 4883): “la determinación de las funciones respectivas de la comisión negociadora del convenio y de la comisión de aplicación del mismo en el marco de la negociación colectiva de eficacia general corresponde en exclusiva al legislador”, (f.j. 2º). En el mismo sentido STS de 19-12-1996, f.j. 3º (ar. 9736).

La STS de 5-4-2001 (ar. 4886), niega a la comisión negociadora capacidad para atribuir competencias normativas a la comisión paritaria (f.j. 4º), en esta línea véase STS 28-1-2000, f.j. 4º (ar. 1320); STS de 29-4-1997, f.j. 2º (ar. 3554); STSJ Extremadura 28-5-1998, AS. 2352 (f.j.2º); STSJ Asturias 18-6-2004, AS. 2534 (f.j. único); STSJ País Vasco 8-2-2000, AS. 248 (f.j. 6º).

normativa no prevista por ley, generará la lesión de los derechos de negociación colectiva y el de libertad sindical. Es por ello que no sería viable la intervención de la comisión paritaria en la solución de los conflictos que se generen en los períodos de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 ET, al no estar expresamente previsto¹⁵².

3.1 El descuelgue salarial como caso específico de conflicto de reglamentación

El establecimiento de cláusulas de descuelgue (art. 82.3 ET)¹⁵³, tiene su razón de ser en las exigencias del funcionamiento del sistema económico¹⁵⁴, es decir, la necesidad de adaptar la situación empresarial a un período de crisis¹⁵⁵. En tal caso, la mejor forma de hacer versátil el régimen jurídico laboral, sin afectar instituciones básicas del mismo, es utilizar la negociación colectiva como instrumento de determinación de las nuevas condiciones laborales¹⁵⁶, podría haberse configurado como una manifestación más de lo que ya habíamos denominado la nueva dimensión funcional de la autonomía colectiva. Éste no sólo es el único modo de responder de un modo ágil a la súbita inestabilidad económica, sino además también es el medio

¹⁵² En este sentido CASAS BAAMONDE, M. E., “La solución extrajudicial como instrumento...”, *Op. Cit.*, p. 186.

¹⁵³ Aunque el contenido del citado precepto fue incluido por la ley 11/1994, ello no supuso exactamente una novedad para nuestro Ordenamiento. Las cláusulas de descuelgue salarial, eran contempladas por los convenios colectivos sectoriales negociados en la primera mitad de la década de los ochenta, sobre la base de la autorización contenida en los grandes acuerdos interconfederales (AMI, ANE, AI y AES). *Vid.* MARTÍNEZ GIRÓN, J., “Las cláusulas de descuelgue salarial en la jurisprudencia”, *REDT*, núm. 95, 1999, p. 437. En el mismo sentido MARTÍN URRIZA, C., “La cláusula de descuelgue salarial tras la reforma laboral”, *La ley*, 1996-II, p. 407; MERINO SEGOVIA, A., *Régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa*, Madrid, La Ley-Actualidad, 2001, pp. 132 y ss. También RIVERO LAMAS, J., “Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)”, *D.L.*, núm. 43, 1994, pp. 47-48, para quién el componente innovador de la reforma consistía en querer dotar a tal sistema de un carácter estable.

¹⁵⁴ *Vid.* GARRIDO PÉREZ, E., “Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria”, *La Ley* 1995-I, p. 368.

¹⁵⁵ “Lo cierto es que obviamente debe existir un riesgo de daño a la estabilidad económica de la empresa, y una aplicación acorde a la finalidad de la cláusula de inaplicación debe exigir la prueba fehaciente de que esta situación podría llegar a producirse de aplicarse el régimen salarial previsto en el convenio”, ARADILLA MARQUÉS, M. J., *La indisponibilidad del convenio colectivo...*, *Op. Cit.*, p. 60.

¹⁵⁶ “... Y garantizar [...] que sea la propia autonomía colectiva la que se corrija a sí misma...”. (*Vid.* PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “Mecanismos legales de descuelgue salarial”, *A.L.*, 1997-1, p. 191).

para evitar cualquier medida intervencionista que pudiera afectar al art. 37 CE (dado que se trata de un conflicto de reglamentación), e igualmente también se soslaya que el contenido del régimen salarial quede en manos del empleador¹⁵⁷.

A pesar de que el objetivo esencialmente perseguido por el sistema de cláusulas de descuelgue, sea la adaptación en materia salarial al contexto económico, el mismo podría tener un efecto muy positivo como es el del fomento de la negociación colectiva¹⁵⁸, aunque un régimen jurídico inadecuado puede igualmente provocar el efecto contrario. Efectivamente si el Legislador autoriza a un descuelgue material, cualquiera que éste sea, que viene a su vez acompañado de una previsión en el convenio colectivo quedando configurado como una renegociación del convenio «ante tempus», no puede considerarse que ello afecte a la eficacia normativa del convenio, aunque conlleve la derogación de parte del contenido de aquél, por supuesto sí será un elemento de flexibilidad importante. Sin embargo, si lo sujetos a los que se les atribuye el poder para llevar a cabo la nueva regulación carecen de capacidad negociadora plena, no existe fomento de la negociación colectiva sino todo lo contrario: su vulneración¹⁵⁹. No obstante, para realizar una valoración definitiva procede indagar sobre cuáles son exactamente las competencias que se le han atribuido a la comisión paritaria respecto al descuelgue salarial.

A la intervención de la comisión paritaria en la solución de tales conflictos se le reserva un papel de carácter subsidiario, pero el sentido de este término en este caso, no es el de secundario; como seguidamente se verá, el citado órgano adquiere un gran protagonismo en cuanto a los mecanismos de descuelgue. La participación de la comisión puede tener lugar en dos momentos distintos. La falta de previsión en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa de los procedimientos de descuelgue (o una previsión incompleta), y la dificultad en alcanzar un acuerdo para

¹⁵⁷ En este sentido BAYLOS GRAU, A., ««Cláusulas de descuelgue» en la negociación colectiva», en VV.AA., *La reforma del Estatuto de los trabajadores*, coord. por F. VALDÉS DAL-RE y M. E. CASAS BAAMONDE p. 333. También MORALES ORTEGA, J.M., *La administración...*, *Op. Cit.*, p. 363, y entre otros MERINO SEGOVIA, A., *Régimen legal y convencional...*, *Op. Cit.*, p. 236.

¹⁵⁸ “... La negociación colectiva, a través del convenio colectivo supraempresarial, del acuerdo de empresa, o de la decisión de la comisión paritaria de aquél convenio, es imprescindible e insustituible para hacer efectiva la inaplicación a una empresa de la regulación salarial contenida en el convenio superior”. *Vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., “«Descuelgue» salarial...”, *Op. Cit.*, p. 33.

¹⁵⁹ “... no se puede promocionar la negociación colectiva a costa de la propia negociación colectiva”, *Vid.* CORREA CARRASCO, M., *Los Acuerdos Colectivos...*, *Op. Cit.*, p. 177.

la determinación de las nuevas condiciones salariales, son los factores que provocan, desde la perspectiva estatutaria, la participación de las comisiones paritarias en la solución de tales conflictos (*vid.* art. 82.3 tercer párrafo ET). De este modo, el instituto paritario conecta ambos niveles de negociación el superior a la empresa y el empresarial¹⁶⁰.

Por tanto en los mecanismos de descuelgue salarial, según el ET, la intervención de la comisión se puede producir en dos momentos diferenciados, que a su vez desembocan en conflictos heterogéneos.

En primer lugar, la ausencia de regulación por parte del convenio empresarial de las condiciones de inaplicación del régimen salarial previsto en el propio convenio, y del procedimiento para alcanzar dicha inaplicación, provocará el traslado a la comisión paritaria para que se pronuncie sobre el acto de descuelgue. El Legislador deja un margen bastante amplio en el párrafo tercero del art. 82.3 ET, de modo que la comisión paritaria podrá determinar cuáles son las condiciones en las que se ha de encontrar la empresa para que pueda acogerse al “*desenganche*”, y en qué términos se ha de producir el mismo. En este caso no hay duda de que se trataría de un conflicto de económico ya que es preciso completar la laguna dejada por el convenio colectivo.

Pero ¿es posible hablar de ausencia de regulación teniendo en cuenta que los procedimientos y condiciones para el descuelgue forman parte del contenido mínimo del convenio? Este es un tema sobre el que se han vertido opiniones muy diversas, pues si bien para algunos autores el art. 82.3 ET tendría un carácter transitorio, de modo que sólo se aplicaría a los convenios firmados antes de 1994¹⁶¹, ya que respecto a los posteriores se adoptarían las medidas referidas en el art. 90.5 ET. Sin embargo para otro sector de la doctrina es posible hacer compatibles ambos preceptos¹⁶². Así por ejemplo, se considera que el art. 85.3 c) ET obliga a los sujetos

¹⁶⁰ En este sentido, CASAS BAAMONDE, M. E., “«Descuelgue» salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses (I)”, *La Ley*, 1995-I, p. 27.

¹⁶¹ En este sentido RIVERO LAMAS, J., “Estructuras y contenidos...”, *Op. Cit.*, pp. 48 y 49. También MARTÍN URIZA, C. “La cláusula de descuelgue salarial tras la reforma laboral”, *Op. Cit.*, p. 408, apunta esta interpretación como posible.

¹⁶² Para BAYLOS GRAU, el procedimiento al que se refiere el art. 90.5 ET “no es un medio idóneo para obligar a negociar los contenidos que las partes no han querido introducir en el convenio”, *vid.* “«Cláusulas de descuelgue»...”, *Op. Cit.*, p. 335.

negociadores, a considerar la conveniencia o no de incluir las cláusulas de descuelgue, de modo que es posible su no inclusión, y dicha carencia puede ser suplida posteriormente, vía art. 82.3 ET¹⁶³. O bien se considera la cláusula de descuelgue como contenido mínimo pero, ésta no llega a condicionar la eficacia normativa del convenio¹⁶⁴.

Partiendo de que la técnica legislativa utilizada para la regulación de los mecanismos de descuelgue no es precisamente brillante¹⁶⁵, consideramos que el Legislador, -a nuestro juicio erróneamente- pretendía que ambos preceptos fueran compatibles. Con la inclusión de los procedimientos y condiciones de inaplicación del régimen salarial, como contenido mínimo, es muy probable que el objetivo fuera que en los convenios colectivos supraempresariales se regulen los mecanismos de descuelgue, pero no sin que fuese necesario un régimen completo de los mismos, sería suficiente con una referencia al mismo, autorizando el «*desenganche*». Precisamente cuando eso es lo que ocurre el régimen supletorio del art. 82.3 despliega sus efectos.

O incluso es posible inferir de la regulación contenida en la norma estatutaria, que ésta sea precisamente una de las materias sobre las que se negocie, o sobre las que se plantee la negociación aunque finalmente las partes opten por no proporcionarle contenido alguno, remitiendo a otros órganos u ámbitos dicha tarea; sin embargo, el Legislador aún ni siquiera seguro de que esto último ocurra, establece un mecanismo subsidiario.

¹⁶³ En este sentido CASAS BAAMONDE, M. E., “«Descuelgue» ...”, *Op. Cit.*, p. 26.

PÉREZ DE LOS COBOS, F., en “Mecanismos legales...”, *Op. Cit.*, p. 207, considera que dicha antinomia puede salvarse mediante interpretación teleológica, “el legislador ha pretendido, [...] asegurar la presencia en la negociación colectiva supraempresarial de mecanismos de descuelgue salarial [...]. Para ello ha establecido, primero, una obligación general, a la que refuerza haciéndola parte del contenido mínimo del convenio, y luego –quizá no muy seguro de que la ausencia de la cláusula de descuelgue pueda comportar la nulidad del convenio- un régimen subsidiario a aplicar en última instancia”.

Para GARRIDO PÉREZ, es innecesario el art. 85.3 c), ya que el legislador ha querido ser respetuoso con la autonomía colectiva, de modo que lo único que ha pretendido es hacer viable una política de moderación y contención salarial, reservando tales competencias a la autonomía colectiva, para lo que bastaba el contenido del art. 82.3 ET. Por tanto, la ausencia de las cláusulas de descuelgue en el convenio no se sancionará. *Vid.* “Las cláusulas de descuelgue...”, *Op. Cit.*, pp. 373-374.

¹⁶⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Los acuerdos de empresa...*, *Op. Cit.*, p. 92.

¹⁶⁵ BAYLOS GRAU considera desafortunado la introducción del descuelgue salarial entre las materias que integran el contenido mínimo. En “«Cláusulas de descuelgue»...”, *Op. Cit.*, p. 335.

En conclusión, parece técnicamente posible la carencia absoluta de regulación en el convenio colectivo supraempresarial, que junto con la ausencia de acuerdo entre representantes de los trabajadores y empresario, provocarán que sea la comisión paritaria la que se ocupe plenamente de determinar las condiciones y el procedimiento para inaplicar el régimen salarial. Cuestión obligada es el análisis técnico-jurídico de la medida.

El carácter del conflicto que es resuelto por el comité paritario, será el punto de partida del juicio que se pretende emitir. Cuando el conflicto llega a conocimiento de la comisión paritaria es porque el acuerdo de empresa no ha sido posible. La búsqueda de una sede externa para la solución del conflicto es lo más conveniente, si en el propio ámbito no se alcanzó acuerdo alguno. Sin embargo, que sea la comisión paritaria el órgano designado, encuentra un inconveniente técnico difícilmente salvable: la carencia de legitimación para modificar el convenio; además de otros inconvenientes de orden político como: retomar una materia que dejaron pendientes los sujetos negociadores del convenio, sobre la que no se reguló bien porque no quisieron o no pudieron; lo que muy probablemente puede reproducir enfrentamientos que ya obstaculizaron el acuerdo sobre la materia.

Es evidente que la opción del Legislador, estableciendo como obligatoria, aunque subsidiaria, la intervención del instituto paritario, supone un importante elemento de quiebra de la intangibilidad del convenio colectivo¹⁶⁶. Y no resta gravedad a la cuestión el hecho de que sea una fase del descuelgue, es cierto que el nuevo régimen salarial¹⁶⁷ no se aplica hasta que no exista un acuerdo posterior en el que se determine, pero el descuelgue también es imprescindible para que aquél pueda pactarse.

¹⁶⁶ Sobre este tema véase Capítulo III de esta parte.

¹⁶⁷ “Mientras no se produce el acuerdo de empresa o la decisión colectiva que lo sustituya, [...] ha de aplicarse el régimen salarial convencional común[...]. Porque, ¿qué régimen salarial se inaplicaría?, ¿toda la regulación salarial del convenio o sólo la relativa a los incrementos retributivos?, ¿quedaría a la decisión del empresario el alcance de la inaplicación?”. *Vid.* CASAS BAAMONDE, M.E., “«Descuelgue» salarial... II”, *Op. Cit.*, p. 38. También BAYLOS GRAU, A.: “Aunque se den los supuestos de inestabilidad económica, la inaplicación de la materia salarial del convenio colectivo vigente sólo podrá realizarse si al final del proceso hay un acuerdo de carácter colectivo que regula el tema salarial”. “«Cláusulas de descuelgue» en la negociación colectiva”, *Op. Cit.*, p. 333, 335 y 336. GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Los Acuerdos de empresa como fuente del Ordenamiento laboral*, Madrid, Civitas, 1999, p. 87, MORALES ORTEGA, J.M., *La administración...*, *Op. Cit.*, p. 365, y MERINO SEGOVIA, A., *Régimen legal y convencional de los acuerdos...*, *Op. Cit.*, p. 189.

Evidentemente el modo de salvar el impedimento técnico apuntado consistiría en atribuir a la comisión negociadora tal competencia, no obstante es cierto que de este modo no se salvan los inconvenientes de tipo político. Un modo de paliar éstos sería la utilización de los sistemas de solución creados por los Acuerdos de carácter estatal y autonómico¹⁶⁸, la asistencia en la negociación que los mismos pueden ofrecer limaría las asperezas de un enfrentamiento mantenido en la negociación inicial que les impidió llegar a un acuerdo sobre la materia.

En segundo lugar la intervención de la comisión puede tener lugar para determinar el nuevo régimen salarial, tratándose en este caso de un conflicto de reglamentación igualmente. En cuanto a la oportunidad de la medida se ha de valorar positivamente el hecho de que dicha participación se haya formulado en términos de voluntariedad, los sujetos que vayan a verse afectados directamente por la nueva norma son los que deciden cuál va a ser el órgano creador. No obstante, la designación por el Legislador de la comisión paritaria del convenio para la

¹⁶⁸ Así el Acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (de 6-2-1995, BO 7-3-1995), según los términos en los que ha sido redactado su art. 4, es posible que los conflictos planteados en el proceso de descuelgue puedan ser resueltos a través del citado sistema, ya que alude a cualquier tipo de conflicto colectivo, jurídico o de intereses, que afecten a norma estatal o convencional. En términos muy similares, se indica el ámbito de aplicación de los procedimientos de conciliación y mediación, y arbitraje regulados en el Acuerdo interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral Navarra, arts. 10 y 12 respectivamente (Res. 3-4-1996, BO Navarra de 10 de mayo de 1996). Los artículos 4, 10 y disposición adicional tercera del Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja (de 5-12-1996, BO 2-1-1997), establecen un campo de aplicación igualmente amplio de modo que sería posible la inclusión de tales conflictos. El Acuerdo interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos laborales en Andalucía SERCLA y su Reglamento de desarrollo, en su estipulación tercera, y su artículo 2.1 respectivamente, atribuyen al sistema para conocer de conflictos colectivos laborales, tanto de intereses como colectivos, parece que nada impide la utilización de tales procedimientos para el descuelgue.

El II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del “Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares”, establece entre sus competencias la solución de los conflictos derivados de discrepancias en el descuelgue empresarial del convenio, al que se refieren los artículos 82.3 y 85.2 ET (art. 6.1).

El Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (res. 9-3-1992, DOG 8-4-1992), proporciona en los arts. 6 y ss una profusa regulación en cuanto a la intervención de la comisión paritaria en la solución de conflictos de interpretación y aplicación de convenios con el objeto de evitar situaciones de bloqueo o de espera innecesaria para la solución del conflicto.

El IV Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana de 14 de junio de 2005 (DOCV 26-7-2005), establece en su art. 6.1 e), la posibilidad de someter a los procedimientos de dicho acuerdo, los conflictos de interpretación y aplicación de un convenio colectivo que provoquen un bloqueo ante la comisión paritaria.

resolución de tal conflicto, responde más a la necesidad de que la falta de acuerdo impida el descuelgue, que al hecho de encontrar una instancia idónea para su solución. Evidentemente en este caso los inconvenientes tanto políticos como técnicos se reproducen, por tanto todas las consideraciones hechas anteriormente son igualmente válidas.

Una vez puestos de manifiestos los problemas de ajuste de la institución al Ordenamiento Jurídico, es oportuno conocer cuál ha sido el tratamiento que la negociación colectiva le ha dado, pues en último término es ésta la llamada a ponerla en práctica, y además la misma se puede convertir en el mejor sistema para garantizar la fuerza vinculante del propio convenio.

3.2 El descuelgue salarial en la negociación colectiva

El análisis de la negociación colectiva más reciente¹⁶⁹ pone de manifiesto cierta resistencia a la regulación de las cláusulas de descuelgue a pesar de que el art. 85.3 c) exige que sea contenido mínimo. De ciento trece convenios consultados, de ámbitos, interprovincial, autonómico y nacional, cincuenta y seis, es decir, un cincuenta por ciento contemplan entre su articulado el sistema de inaplicación salarial, y ni siquiera todos ellos contienen un régimen completo, a veces consiste en una simple remisión a otro convenio para que lo determine.

Los motivos que han impedido la completa consolidación de tal contenido, son varios. Por un lado la consideración por parte de la doctrina y los representantes sindicales, de que la inclusión como contenido mínimo del convenio, del descuelgue salarial, es una intromisión en la autonomía colectiva¹⁷⁰. Por otro, el hecho de que el convenio no resulte anulado, a pesar del contenido del art. 85.3 c) ET, ha permitido que un número considerable de convenios se resista a incorporar la citada cláusula¹⁷¹.

¹⁶⁹ Los convenios colectivos tomados en consideración, son aproximadamente la mitad de los vigentes de ámbito superior a la provincia, con fecha posterior a 1994. Se considera ésta una muestra adecuada para conocer el tratamiento por parte de la negociación colectiva de tal institución.

¹⁷⁰ Vid. CORREA CARRASCO, M., *Convenios y Acuerdos...*, Op. Cit., pp. 108 y ss.; BAYLOS GRAU, A., “«Cláusulas de descuelgue»...”, Op. Cit., pp. 339-340.

¹⁷¹ Vid. CORREA CARRASCO, M., *Convenios y Acuerdos Colectivos...*, Op. Cit., pp. 108-111 y MERINO SEGOVIA, A., *Régimen legal y convencional...*, Op. Cit., pp. 196 y ss.

Ahora bien el nivel de tratamiento otorgado, a la institución, por la negociación colectiva es importante, siendo por tanto necesario centrar la atención sobre la misma, con el objeto de conocer cuál ha sido la labor asignada a la comisión paritaria respecto al proceso de inaplicación.

La lectura de los convenios señalados, indica que la negociación colectiva ha atribuido a la comisión paritaria un papel protagonista en los procesos de descuelgue salarial.

En primer lugar, se ha de señalar, que el procedimiento de descuelgue se suele iniciar con la comunicación por parte del empresario a la comisión¹⁷², indicando que la situación económica de la empresa impide el mantenimiento del régimen salarial pactado. De este modo el órgano paritario adquiere el carácter de garante tanto del proceso de descuelgue¹⁷³, como del propio convenio, ya que

¹⁷² Vid. Disposición adicional primera del CC interprovincial para las empresas comerciales y de servicios dedicadas al empaquetado, enfajado, envasado con retractilado, ensobrado, etc. con plástico, cartón u otros materiales; como también encolado, etiquetado y marcajes, colocación de direcciones y manipulación de un producto de propiedad de terceros de Cataluña (DOGC 27-9-2000); disposición adicional sexta del CC nacional para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE de 20-11-1992, modificado por Res. De 27-9-1998, por la que se introduce esta disposición adicional, BOE de 1-10-1998); disposición transitoria tercera del CC básico para las industrias cárnicas, (BOE 25-8-1999); art. 18 del CC estatal para el comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000); disposición final del CC estatal para centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 2-5-2002); art. 48 del III CC nacional para industrias de pastas alimenticias (BOE 16-12-1999); disposición adicional 1ª del CC interprovincial para Enseñanza privada no Universitaria del País Vasco (BOPV 19-6-2001); disposición final 5ª del CC estatal para universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de posgraduados (BOE 20-9-2001).

¹⁷³ En este sentido art. 57 del CC autonómico para derivados del cemento de la Comunidad Valenciana: *“Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de interpretación del presente convenio colectivo”*. O el CC autonómico para monitores de comedores escolares de colegios públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 4-7-2001), que en su disposición final tercera establece: *“La empresa que por causa económico-financiera no pudiera hacer frente, en todo o en parte a los incrementos salariales del presente convenio, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio [...]. Ante dicha Comisión deberá acreditar la situación de pérdidas en el ejercicio anterior o constatación de que se producen en el actual; incidencia del incremento salarial y planes para resolver la coyuntura económica”*. En la disposición final 2ª del CC estatal de grandes almacenes (BOE 10-8-2001) se le asigna a la Comisión “Mixta” la función de velar por el exacto cumplimiento del procedimiento previsto para el descuelgue.

Véase también la disposición adicional tercera del CC estatal para las industrias de fabricación de helados (BOE 22-3-2000); art 27 del IV CC para medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla y León (BOC y L 6-2-2003); cláusula adicional 4ª del CC estatal para las empresas de fabricación de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 29-9-2000); art. 92 del CC general estatal para el sector del corcho (BOE 16-1-2002); disposición final 2ª del IV CC estatal para los colegios mayores universitarios privados (BOE 1-10-2001); disposición final 2ª del CC para cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 18-6-2002).

también es frecuente que registre y de fe de los acuerdos de inaplicación alcanzados fuera de su seno¹⁷⁴. No obstante, a tenor de la regulación legal, la intervención de la comisión paritaria en el proceso de «desenganche» no se ceñirá a estas funciones.

Respecto a la primera fase, la de autorización del descuelgue, se ha de señalar que prácticamente la totalidad de los convenios consultados que prestan atención al mismo indican, con mayor o menor exhaustividad¹⁷⁵, el procedimiento a seguir y las condiciones para que el mismo proceda¹⁷⁶, y atribuyen tal competencia a la comisión paritaria, así lo regulan numerosos convenios¹⁷⁷, aunque es más frecuente que tal función se realice con carácter subsidiario¹⁷⁸.

¹⁷⁴ Vid. Art. 63 del II CC general para derivados del cemento (BOE 1-10-2001); también la disposición final tercera del CC interprovincial para fabricación y venta de masas congeladas de Cataluña (DOGC 15-3-2001): “*Se intentará alcanzar acuerdo sobre el incremento concreto a aplicar en la empresa con los representantes de los trabajadores en la misma[...] El acuerdo alcanzado deberá remitirse, para su plena validez, a la Comisión paritaria del Convenio para que lo archive y de fe del mismo cuando fuera requerida para ello*”. Parecidos son los términos recogidos en el art. 76 del CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 30-1-2001), y en la disposición final 4ª del CC para la actividad de laboratorios fotográficos de Cataluña (DOGC 19-12-2000).

En el mismo sentido: art. 51 del CC estatal para las estaciones de servicio (BOE 13-2-2002); art. 45 CC nacional para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 5-6-2002); art. 13 CC nacional para las industrias del vidrio, cerámica, extractivas y comercio al por mayor y exclusivista del vidrio y cerámica (BOE 24-9-2002); disposición final 2ª del CC estatal para enseñanza y formación no reglada (BOE 21-2-2001); art. 38 del CC interprovincial para clubes de natación de Cataluña (DOGC 11-10-2000); art. 43 del CC autonómico para empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio de Cataluña (DOGC 30-8-2002).

¹⁷⁵ Bastante escueta es la regulación que hacen sobre el descuelgue salarial los siguientes convenios: CC interprovincial para las empresas organizadoras del juego del Bingo de Cataluña (DOGC 22-8-2001), art. 59. Igualmente insuficiente es la recogida por el art. 12 del CC 1995-1997 para las Cajas de Ahorros (BOE 8-3-1996).

¹⁷⁶ Aunque no sean muy numerosos, existen convenios que no establecen las condiciones en las que procede el descuelgue, vid. Art. 17 CC regional para ayuda a domicilio (BOC y L 23-7-2002).

¹⁷⁷ Vid. Art. 71 del CC interprovincial de productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña (DOGC 14-III-2002); art. 13 CC de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña (DOGC 20-11-2002); art. 4.1 CC estatal para artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares; art. 17 del CC para ayuda a domicilio de Castilla y León; cláusula adicional segunda del CC interprovincial para recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DOGV 7-2-2001); art. 5 del CC interprovincial para las empresas de doblaje y sonorización de películas de Galicia (DOG 26-6-2002); art. 37 del CC interprovincial para el comercio de Cataluña (DOGC de 18-10-2001); art. 33 del CC interprovincial para administraciones de loterías (BOE 5-6-2002); capítulo XIII del CC estatal para el comercio de papel y artes gráficas (BOE 25-10-2002); art. 19 del CC autonómico para el sector de pizarras de Castilla y León (BOC y L 6-8-2001); art. 40 del Convenio colectivo estatal para empresas de desinfección, desinfectación y desratización (BOE 27-3-2001); art. 55 del CC estatal para los centros de asistencia y educación infantil (BOE 27-11-2002); art. 65 del CC interprovincial para enseñanza privada de la comunidad autónoma de Cataluña (DOGC 30-3-2001); art. 36 del CC Autonómico para ludotecas y centro de tiempo libre de gestión privada y titularidad pública de la

La determinación de las nuevas condiciones salariales, no suele regularse como trámite diferenciado por la negociación colectiva, sino que se decide sobre la misma junto con la autorización del descuelgue, por tanto las afirmaciones realizadas son válidas igualmente. De modo que el instituto paritario es elegido con frecuencia por los negociadores para resolver dicho conflicto de reglamentación, en ocasiones con carácter subsidiario¹⁷⁹ ante la falta de acuerdo, y en otros casos es la primera instancia ante la que se solicita la creación de la nueva norma¹⁸⁰.

Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 21-7-2002); art. 71 del CC interprovincial para los centros sanitarios hospitalarios de utilización pública de Cataluña (DOGC 14-7-1999); cláusula final 2ª del CC interprovincial para comercio de vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña (DOGC 20-9-2002); disposición final tercera del CC autonómico para monitores de comedores escolares de colegios públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón, *cit.*; art. 28 del CC estatal para las oficinas de farmacia (BOE 27-7-2000);

¹⁷⁸ *Vid.* Art. 29 del Acuerdo de sustitución de la Reglamentación nacional de trabajo de manipulado y envasado para el comercio y la exportación de agrios (BOE 17-2-1999); disposición adicional primera del CC interprovincial para las empresas comerciales y de servicios dedicadas al empaquetado, enfajado, envasado con retractilado, ensobrado, etc., *cit.*; disposición transitoria tercera del CC estatal para las industrias de fabricación de helados, *cit.*; disposición final tercera del CC interprovincial para fabricación y venta de masas congeladas de Cataluña, *cit.*; disposición adicional sexta del CC nacional para las industrias de turrónes y mazapanes, *cit.*; art. 59 del CC interprovincial para empresas organizadoras del juego del bingo en Cataluña, *cit.*; art. 76 del CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, *cit.*; art. 45 del CC interprovincial para empresas organizadoras del juego del bingo de Cataluña; disposición transitoria del CC básico para las industrias cárnicas, *cit.*; art. 29 del CC interprovincial para el sector de comercio del mueble de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOGC 16-8-2002); art. 18 del CC estatal para el comercio de flores y plantas, *cit.*; art. 45 del CC nacional para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, *cit.*; cláusula adicional cuarta del CC estatal para las empresas de fabricación de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, *cit.*; art. 13 CC nacional para las industrias del vidrio, cerámica, extractivas y comercio al por mayor y exclusivista del vidrio y cerámica, *cit.*; art. 92 del CC general estatal para el sector del corcho, *cit.*; disposición final 2ª del IV CC estatal para los colegios mayores universitarios privados, *cit.*; disposición final del CC estatal para centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos, *cit.*; disposición final tercera del CC estatal para enseñanza y formación no reglada, *cit.*; disposición final 4ª del CC para la actividad de laboratorios fotográficos de Cataluña, *cit.*; art. 32 del CC interprovincial para las estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana (DOGV 19-11-2002); art. 51 del CC estatal para las estaciones de servicio, *cit.*; disposición final 5ª del CC estatal para universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de posgraduados, *cit.*

¹⁷⁹ *Vid.* Art. 13 CC de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña, *cit.*; art. 29 del Acuerdo de sustitución de la Reglamentación nacional de trabajo de manipulado y envasado para el comercio y la exportación de agrios, *cit.*; disposición final tercera del convenio colectivo interprovincial para fabricación y venta de masas congeladas de Cataluña, *cit.*; art. 18 del CC estatal para el comercio e flores y plantas, *cit.*; art. 45 del CC nacional para las empresas de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, *cit.*, art. 92 del CC general estatal para el sector del corcho, *cit.*; disposición final tercera del CC estatal para enseñanza y formación no reglada, *cit.*,

¹⁸⁰ *Vid.* CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de la Comunidad Valenciana (DOGV de 7-2-2001), cláusulas adicionales-tercera; art. 48 del CC autonómico para las industrias de bebidas refrescantes de la comunidad valenciana. (DOGV 7-3-2002); Cláusula adicional segunda del CC interprovincial para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana *cit.*; art. 5 del CC

Además de determinar el nuevo régimen salarial, la comisión paritaria suele también tener competencia para indicar cuáles son los documentos que ha de presentar la empresa para demostrar su crítica situación económica¹⁸¹. Y también para pronunciarse sobre la duración del período de descuelgue¹⁸², sobre los mecanismos de control que deberán de aplicarse sobre la empresa, durante el período de inaplicación salarial¹⁸³ y sobre el momento y condiciones del *recuelgue*¹⁸⁴.

Por tanto, adquieren un carácter excepcional aquellos convenios colectivos que no asignan alguna función al órgano paritario en el procedimiento de descuelgue. Si bien, se ha de reconocer que se innova poco, pues con frecuencia se acaba reproduciendo el régimen previsto en el art. 83.2 ET.

No obstante, a pesar de que fue en el año 94 cuando se introdujo la reforma, por tanto ha habido tiempo suficiente para prestar más y mejor atención al sistema de inaplicación salarial, todavía en muchas ocasiones no proporcionan un régimen completo. Es posible detectar lagunas¹⁸⁵, en cuanto a la no indicación de mecanismos para determinar el nuevo régimen salarial al que quedará sometida la empresa en

interprovincial para las empresas de doblaje y sonorización de películas de Galicia, *cit.*; art. 65 del CC interprovincial para enseñanza privada e la comunidad autónoma de Cataluña *cit.*; art. 36 del CC autonómico para ludotecas y centro de tiempo libre de gestión privada y titularidad pública de la Comunidad autónoma de Aragón, *cit.*; disposición final 4ª del CC para la actividad de laboratorios fotográficos de Cataluña, *cit.*; art. 32 del CC interprovincial para las estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana, *cit.*; art. 52 del CC estatal para las estaciones de servicio, *cit.*;

¹⁸¹ *Vid.* Art. 71 del CC, interprovincial para centros hospitalarios de utilización pública de Cataluña, *cit.*, art. 36 del CC autonómico para ludotecas y centros de tiempo libre de gestión privada y titularidad pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, *cit.*; art. 17 del CC regional para ayuda a domicilio de Castilla y León, *cit.*;

¹⁸² *Vid.* Art. 36 del CC autonómico para ludotecas y centros de tiempo libre de gestión privada y titularidad pública de la Comunidad autónoma de Aragón, *cit.*; art. 57 del CC autonómico para derivados del cemento de la Comunidad Valenciana, *cit.*, que reconoce tal competencia a la comisión paritaria, en defecto de acuerdo de los representantes de los trabajadores.

¹⁸³ *Vid.* Art. 36 del CC autonómico para ludotecas y centros de tiempo libre de gestión privada y titularidad pública de la comunidad autónoma de Aragón, *cit.*.

¹⁸⁴ *Vid.* Art. 19 del CC autonómico para el sector de pizarras en Castilla y León, *cit.*; cláusula adicional segunda del CC interprovincial para recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana, *cit.* art. 13 del CC autonómico para el sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña, *cit.*; cláusula adicional tercera del CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de la Comunidad Valenciana, *cit.*

¹⁸⁵ En este sentido se han de señalar los CC de grandes almacenes y de tiendas de conveniencia *cit.*, que continúa remitiendo al sistema previsto en el Acuerdo Interconfederal de 1984 para la determinación de las nuevas condiciones salariales en supuestos de crisis, donde se prevé un régimen incompleto y poco claro.

crisis¹⁸⁶, o en general de resortes subsidiarios¹⁸⁷ cuando los previstos en el convenio no han sido eficaces.

Parece que la negociación colectiva se resiste a regular el descuelgue, sin embargo ello no puede considerarse como algo positivo, pues la previsión legal lo hace viable, de modo que la regulación por el propio convenio colectivo es la mejor forma de paliar los efectos perniciosos de la propia medida sobre la intangibilidad del mismo.

¹⁸⁶ *Vid.* Art. 71 CC interprovincial de productos dietéticos y preparados alimenticios *cit.*; art. 71 del CC interprovincial para centros hospitalarios de utilización pública de Cataluña, *cit.*; Anexo VII del CC básico estatal para las industrias de conservas vegetales (BOE 12-2-2003).

¹⁸⁷ *Vid.* Disposición final tercera del CC autonómico para monitores de comedores escolares de colegios públicos de la Comunidad autónoma de Aragón, *cit.*; art. 31 del CC nacional para las actividades de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 19-6-2001); art. 12 del CC 1995-1996 para las Cajas de Ahorro, *cit.*; Art. 48 del III convenio colectivo nacional para industrias de pastas alimenticias, *cit.*; art. 27 del IV CC para medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla y León, *cit.*; art. 76 del CC nacional para los centros de enseñanza privada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 28-5-2002).

CAPÍTULO V. LOS INSTRUMENTOS REGULADORES DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Para finalizar el estudio del marco normativo estatal de la solución autónoma de conflictos colectivos, nuestra atención se centrará en la determinación de qué instrumentos normativos son hábiles para la regulación de los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos. El objetivo es averiguar si la autonomía colectiva encuentra algún límite a la hora de configurar los Sistemas de solución autónoma, en su caso analizar la oportunidad de tales limitaciones, y las consecuencias jurídicas de las posibles opciones.

1. El principio de libertad de contratación y la opción del Legislador de 1994

La negociación colectiva fue uno de los principales ejes de la reforma laboral de 1994¹⁸⁸. Entre los distintos efectos que de la misma se derivan¹⁸⁹, se ha de mencionar la redistribución de competencias entre las distintas unidades de negociación¹⁹⁰.

¹⁸⁸ “El segundo gran hilo conductor de la reforma es el relativo a la potenciación de la negociación colectiva y la mejora de sus contenidos”. Exposición de motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo (BOE 23 de mayo), de reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. También modifica mediante las disposiciones finales 1ª y 2ª, respectivamente, la Ley Orgánica de Libertad Sindical en sus partes o contenidos de Ley ordinaria, y la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

¹⁸⁹ “...la Ley 11/1994 ha venido a introducir muy importantes cambios en el marco legal de la estructura contractual. En esquemática síntesis, no resulta en modo alguno atrevido afirmar que la denominada reforma del mercado de trabajo ha modificado la práctica totalidad de los principios de ordenación jurídica del tejido negocial”, *Vid.* VALDÉS DAL-RE, F., “Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva”, *La Ley*, 1995-I, p. 282.

¹⁹⁰ *Vid. in extenso* CASAS BAAMONDE, M. E., “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencias de convenios colectivos”, en VV.AA., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE y M.E. CASAS BAAMONDE, Madrid, La Ley, 1994, pp. 296-304.

Por lo que al establecimiento de sistemas de solución de conflictos se refiere el Legislador se decanta por la negociación interconfederal. Concretamente el art. 91 párrafo segundo, remite a los acuerdos interprofesionales o marco, incluidos los acuerdos marco mixtos o híbridos¹⁹¹ y acuerdos sobre materias concretas, como instrumentos normativos hábiles para la fijación de procedimientos de solución de controversias colectivas, es decir los previstos en el art. 83.2.3 ET.

Tal remisión implicaba por tanto, que las grandes centrales sindicales¹⁹² y confederaciones patronales¹⁹³, iban a ser las llamadas a configurar los sistemas

¹⁹¹ Esta es terminología acuñada por la jurisprudencia *Vid. Infra*. También se habla de convenios marco impropios, en este sentido SALA FRANCO *vid.* “Comentario al art. 83” en ALBIOL MONTESINOS, I., *et. alt.*, *El Estatuto de los Trabajadores (Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo)*, Madrid, EDESA, 1981, p. 565.

¹⁹² Sobre los sujetos legitimados (por el lado social) para negociar los Acuerdos Marco y Acuerdos sobre materias concretas la doctrina científica y jurisprudencial se encuentra dividida. Los términos “*organizaciones sindicales [...] más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma*” utilizados por el art. 83.2.3 ET, se interpretan en diversos sentidos, así hay quien defiende que se trata de sindicatos más representativos en cualquiera de sus modalidades, es decir en virtud de la audiencia electoral, por irradiación y suficientemente representativos. En este sentido: MERCADER UGUINA, J., *Estructura de...*, *Op. Cit.*, p. 372, que considera adecuado aplicar las normas sobre negociación colectiva ordinaria previstas en el art. 87.2.3 en cuanto a Acuerdos de Comunidad Autónoma, siempre que las partes firmantes detenten las mayorías absolutas exigidas por el ET, de darse tales mayorías en el ámbito estatal resultaría igualmente posible la conclusión de un Acuerdo. Si bien, con argumentaciones distintas, se adscriben a esta línea ALFONSO MELLADO, C. A. y BLASCO PELLICER, C., “El acuerdo sobre solución de conflictos colectivos laborales de la Comunidad Valenciana” *T.S.*, núm. 39, 1994., p. 29; SALA FRANCO, T y ALFONSO MELLADO, C.L., *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo blanch, 1996, pp. 31-32. Se considera, en ambos trabajos, que el art. 6.3 d) LOLS al reconocer el derecho a la participación de los sindicatos más representativos en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos, se refiere no sólo a la posibilidad de intervenir en los de origen heterónomo sino también de crearlos, capacidad ésta que no le viene negada a ningún sindicato más representativo con independencia del criterio utilizado para determinar dicho carácter. También es posible citar jurisprudencia en este sentido: STS de 19 de junio de 1998 (sala 3ª), Ar. 5913: “*La facultad prevenida en el artículo 6.2 d) antes mencionado no está atribuida exclusivamente a los Sindicatos más representativos, sino que también corresponde a los Sindicatos simplemente representativos, incluidos en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. [...] Esta capacidad representativa incluye participar en la creación y, muy especialmente, en la fijación de las reglas de funcionamiento de tales sistemas, entre los que se encuentra el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje creado por el Pacto*” (f.j. 5º).

Sin embargo, es posible apreciar posturas en un sentido opuesto, así MORENO VIDA, M.N., *Los pactos sociales...*, *Op. Cit.*, p. 214: “*Resulta, sin embargo, interesante que el art. 83.2 no se haya limitado a legitimar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, sino que expresamente ha añadido ‘de carácter estatal o de comunidad autónoma’ [...]. A la vista de esto, el art. 83.2 E.T. ha querido establecer una reserva para la negociación de Acuerdos-Marco a los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma, no legitimando, por tanto, a las organizaciones que hubiesen obtenido una mayor representatividad en un ámbito específico*”.

VALDÉS DAL-RE, F., considera igualmente que el art. 83.2 ET contiene una regla especial de legitimación “*reservando a ciertos sujetos colectivos la competencia para establecer mandatos estructuradores del propio sistema de producción jurídica de las normas colectivas*”, es decir el citado precepto enuncia “*una regla de competencia rationae materiae a favor de las organizaciones*

sindicales y asociaciones patronales más representativas de ámbito nacional o de Comunidad Autónoma, de manera que sólo éstas pueden negociar normas marco con capacidad de vincular jurídicamente (eficacia normativa) a la totalidad de sujetos colectivos legitimados para convenir en niveles funcional o territorialmente inferiores (eficacia general)", (Vid. "Negociación cooperativa, flexibilidad laboral y crisis económica: el Acuerdo para las empresas del sector metal del Grupo INTENEO (II), *La Ley*, 1993-II, pp. 40 y 41). En parecidos términos PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Derecho sindical*, 5ªed., Madrid, Tecnos, 1994, p. 437.

SANTIAGO REDONDO, K. M., *La Negociación colectiva en la cumbre...*, *Op. Cit.*, pp.75-76, niega legitimación a los sindicatos simplemente representativos para la negociación de los acuerdos sobre materias concretas, pues el propio art. 7.2 LOLS no les reconoce el carácter de más representativos (*Las organizaciones sindicales que aún no teniendo la condición de más representativas hayan obtenido...*), y el art. 87.2 c) ET les permite el acceso a la negociación, pero sólo para negociación colectiva estándar, y los Acuerdos sobre materias concretas son productos normativos de distinta naturaleza. También LLOMPART BENNÁSSAR, M., "Sindicatos legitimados para negociar acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y con derecho a participar en los sistemas que establecen", *A.S.*, 1999-V, pp. 892-893, defiende que la voluntad del legislador ha sido la de reservar la posibilidad de suscribir estos acuerdos únicamente a los sindicatos más representativos de carácter estatal o autonómico.

Por su parte VILLAVICENCIO RÍOS considera que los sindicatos simplemente representativos, ni los más representativos por irradiación que no tengan un ámbito de actuación estatal o autonómico están legitimados para negociar los acuerdos marco, ni acuerdos sobre materias concretas. El autor estima que a través de los acuerdos del art. 83.2 ET se pretende "centralizar, globalizar o concentrar la negociación colectiva" de modo que "la importancia de estas funciones es la que fundamenta la actitud del legislador de continuar con la referencia exclusiva a las organizaciones más representativas" (Vid. *Los Acuerdos Marco sobre la estructura de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia, contenido*, Granada, Comares, 1998, pp. 259-280).

SALIDO BANÚS, adopta una postura ecléctica, en su opinión los acuerdos interprofesionales únicamente podrían ser negociados por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, y en cambio cuando se trate de convenios marco sectoriales se habrán de aplicar las reglas generales de negociación establecidas en el Estatuto de acuerdo con el ámbito territorial y funcional del convenio. "Y deberá darse cabida en el banco negociador correspondiente, a las organizaciones meramente representativas, en aquellos casos en que su contenido (excediéndose de su mandato legal) recoja no sólo materias de estructuración sino también aquellas otras de aplicación directa a todas las relaciones individuales de trabajo que figuren bajo su ámbito de aplicación" (vid. *La negociación colectiva en España...*, *Op. Cit.*, p. 134).

Por su parte el TS en Sentencia de 9 de julio de 1998, Ar. 6260 (f.j. 3º), niega la posibilidad de que un sindicato suficientemente representativo pueda negociar los acuerdos previstos en los artículos 83.2 y 3 ET, ya que ello supondría "convertir tales acuerdos en convenios colectivos ordinarios ex artículo 87.2 c) ET". Asimismo en esta línea también se ha de citar la STS de 16-11-1989 (Ar. 8068), en la que se indica que los únicos sujetos legitimados para negociar los acuerdos previstos en el art. 83.2.3 ET son "las organizaciones sindicales o asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad autónoma" (f.j. 2º). En este sentido también STSJ Navarra de 19-7-1999 (f.j. 2º), AS. 2487; STSJ Extremadura de 11-7-2004, f.j. 1º (JUR 2004/55453). No obstante también es posible señalar que de modo opuesto se manifestó la sala 3ª del TS en la sentencia de 19 de junio de 1998 (ar. 5913), consideró que los sindicatos simplemente representativos tienen reconocido en virtud del art. 6.2 d) LOLS capacidad representativa "para participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo", en virtud de lo cual se debería haber permitido el acceso a la negociación del "Acuerdo del Plan para el Empleo y la Reactivación Económica de Comunidad Autónoma de la Rioja" a USO, en cuanto sindicato suficientemente representativo, al menos en el punto concreto del Acuerdo referido al Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje (f.j. 5º). No obstante, se ha dejar claro que la doctrina mayoritaria es la indicada en primer lugar, y esta última sentencia, se aprecia un razonamiento incompleto, pues si bien es cierto que los Sindicatos más representativos tienen reconocida la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos, se deberá de tener en cuenta los instrumentos negociadores utilizados para fijar esos procedimientos, y si tales sujetos tienen reconocida legitimación para su negociación, aspecto esencial descuidado por la sala.

autónomos de solución de conflictos, y consecuentemente el ámbito estatal o de comunidad autónoma la unidad de negociación que acabaría imponiéndose¹⁹⁴.

Se establecía de este modo un modelo flexible, ya que el ámbito autonómico permite recoger la diversidad económica propia de las distintas zonas de nuestro país. Incluso se cubren de este modo las deficiencias existentes en aquellos ámbitos donde la autonomía colectiva es todavía, por causas diversas, bastante precaria. A su vez esta estructura también evita una excesiva fragmentación, que consecuentemente derivaría en una heterogeneidad superflua, que dificultaría igualmente el inevitable apoyo estatal¹⁹⁵ que necesitan estos medios para conseguir plena eficacia, provocando en tal caso inseguridad jurídica y en definitiva desincentivación de su uso.

No obstante, aunque el Legislador alude en el art. 91 ET, a unos instrumentos específicos para la regulación de los procedimientos de solución de conflictos, de la

¹⁹³ El art. 83.2 ET atribuye la legitimación del lado empresarial a las asociaciones patronales más representativas. La doctrina ha considerado en este caso que el único modo de determinar el sentido de tales términos es la remisión a la disposición adicional sexta del ET, pues si bien es cierto que en dicho precepto no se da una definición de mayor representatividad, es al que el propio Estatuto remite a través del art. 87.4 “para clarificar esa condición de representatividad en el supuesto de las asociaciones empresariales de ámbito autonómico [...] de tal manera que no sería congruente que el criterio valiera para unos supuestos determinados y no se tuviera en cuenta para otros” (Vid. SALIDO BANÚS, J.L., *La negociación colectiva en España...*, *Op. Cit.*, p. 131). No obstante, es cierto que tal remisión se hace para la negociación estándar y no para la prevista en el art. 83 ET, pero la Disposición Adicional 6ª es el único precepto donde el legislador alude a la mayor representatividad de tales asociaciones, que si bien está pensada para la representación institucional, no hay otro criterio de medición, siendo ésta la única manera de integrar de modo sistemático tal laguna legislativa (vid. *in extenso* SANTIAGO REDONDO, K.M., *La negociación colectiva...*, *Op. Cit.*, pp. 78-83). También en este sentido VILLAVICENCIO RIOS, A., *Los Acuerdos Marco sobre la estructura de la negociación colectiva...*, *Op. Cit.*, p. 288.

Respecto a la legitimación por parte de la patronal se pone de manifiesto el vacío normativo en cuanto a la mayor representatividad por irradiación, de las asociaciones empresariales. En tal caso hay autores que consideran que se ha de admitir legitimación negociada ex art. 83 ET en virtud de dicho criterio, pues no existe ningún resquicio legal para apoyar tal negativa, además de que originaría una gran disfuncionalidad. (Vid. SANTIAGO REDONDO, K. M., *La negociación colectiva...*, *Op. Cit.* p. 83, y SALIDO BANÚS, J.L., *La negociación colectiva en España...*, *Op. Cit.*, p. 132). En contra ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Los sujetos de los convenios de empresa. Representantes unitarios y representaciones sindicales”, *MTSS*, Madrid, 1985, p. 77 y GARCÍA MURCIA, J., “Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política”, *MTSS*, Madrid, 1987, pp. 125 y 137-138, pues consideran que es necesario una cobertura normativa expresa, para que tenga lugar este mecanismo de transmisión de la representatividad, comparte esta opinión igualmente VILLAVICENCIO RIOS, A. *Los Acuerdos Marco...*, *Op. Cit.*, p. 283.

¹⁹⁴ En este sentido MORENO VIDA, M.N., “Art. 83”, en VV.AA., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Dir. por J.L. MONEREO PÉREZ, Granada, Comares, 1998, p. 887.

¹⁹⁵ *Vid. Supra.*

expresión recogida en el texto normativo¹⁹⁶, no se deduce que tales competencias estén vetadas para los convenios colectivos, tanto ordinarios como de eficacia general en sus distintas modalidades¹⁹⁷.

Si se tiene en cuenta, -como ya se ha indicado-, que la negociación colectiva para su desarrollo, interpretación y aplicación únicamente encuentra como trabas el Derecho necesario¹⁹⁸, ya que la Constitución consagra el principio de libertad de contratación¹⁹⁹, las materias de índole sindical, o la regulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores, de lo que son un claro ejemplo los sistemas de solución de conflictos, pueden ser objeto de tratamiento a través de cualquier convenio colectivo²⁰⁰.

Confirman la idea expresada en el párrafo anterior tanto la normativa de origen internacional²⁰¹ que forma parte de nuestro Ordenamiento, como la elaborada por el Legislador nacional. Para ello basta con recordar la dicción literal de los

¹⁹⁶ “... en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de controversias...”.

¹⁹⁷ En este sentido RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, *Op. Cit.*, p. 81.

¹⁹⁸ Para el tema de las limitaciones del contenido del convenio véase también el epígrafe 3.2.2. del presente capítulo.

¹⁹⁹ “La amplitud del reconocimiento constitucional en punto a la negociación colectiva implica una paralela amplitud en los que al conjunto de estipulaciones acordadas por las partes al reglamentar y gobernar sus intereses divergentes se refiere. Esta amplia libertad de contratación tiene su límite natural en el respeto al orden constitucional [...] una ley de desarrollo del artículo 37.1 puede establecer limitaciones a la libertad de contratación si, y sólo si, la regulación de determinadas materias o la estipulación de ciertas cláusulas entra en conflicto con otras libertades igualmente consagradas en el texto constitucional”, *vid.* VALDÉS DAL-RE, F., “La negociación colectiva en la Constitución”, *R.P.S.*, núm. 121, 1979, pp. 493-494.

²⁰⁰ “El convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo dentro de un ámbito determinado de las relaciones de producción [...] y, más ampliamente, de cuantas materias afectan en dicho ámbito al interés colectivo o sindical de las partes negociadoras”. *Vid.* PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Derecho sindical*, *Op. Cit.*, p. 353.

ALONSO OLEA considera que el eje del contenido del convenio lo constituyen “las condiciones de trabajo”, considerando que integran tal concepto no sólo las cuestiones referentes al tiempo, lugar y modo de prestar el trabajo, sino que también han de considerarse incluidas la asistencia social, la participación social de los trabajadores en la empresa, o los procedimientos de solución de los conflictos que surjan en relación con la negociación colectiva. (*Vid. Las fuentes del Derecho en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, 2ª ed., Madrid, Civitas, 1990, pp. 115-116).

El art. 39. 4 de la Constitución Italiana es interpretado también en este sentido, véase MENGONI, L., “Corte Constitucional Italiana...”, *Op. Cit.*, p. 31.

²⁰¹ *Vid. supra.*

artículos 85.1, 82. 2 ambos del ET²⁰². El primero de ellos dedicado al contenido de los convenios, se limita a realizar un listado ejemplificativo²⁰³ de las posibles materias que puede ser reguladas por la norma convencional: “...*los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales*”. El art. 82.2 ET se refiere al contenido del convenio, y alude a la posibilidad de incluir cláusulas de paz. Es evidente, que con ello, se hace referencia a la inclusión en el convenio, del pacto de renuncia a la convocatoria de huelga, en tanto en cuanto esté vigente, pero también considera al convenio como fuente reguladora de medidas de conflicto colectivo, es decir de medios de prevención y solución del conflicto²⁰⁴.

Y si es jurídicamente correcto el establecimiento de sistemas de solución de conflictos colectivos a través del convenio colectivo estatutario o de eficacia general, dicha afirmación es igualmente válida para los convenios colectivos de eficacia limitada²⁰⁵, dado que este tipo de convenio tiene el mismo reconocimiento constitucional²⁰⁶ que los de eficacia general, pues la Constitución no determina cuál ha de ser la eficacia personal del convenio colectivo. El convenio de eficacia general es producto de la labor del Legislador, la eficacia “erga omnes” es un plus que la Ley puede proporcionar como opción política, que no es contrario a la Constitución pero que no viene exigido por ella²⁰⁷. De este modo el principio de libertad de negociación

²⁰² En este sentido MARTÍNEZ EMPERADOR, R., “Aplicación e interpretación de convenios colectivos...”, *Op. Cit.*, pp. 293-294.

²⁰³ “El esfuerzo sistematizador del contenido del convenio colectivo no pretende, pues, establecer un limitación material, sino ejemplificar abiertamente su propio alcance regulador que es, por consustancial e inherente a la propia negociación colectiva, muy amplio y extenso”. *Vid.* GARCÍA BLASCO, J., “El contenido del convenio colectivo”, *REDT*, núm. 100, 2000, p. 1478.

²⁰⁴ En este sentido LINARES LORENTE, J.A., “El arbitraje como medio de solución de conflictos”, *Op. Cit.* pp. 10 y 11; también GARCÍA MURCIA, J., “Art. 82”, en VV.AA., *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, dir. por J.L. MONEREO PÉREZ, Granada, Comares, 1998, p. 871.

²⁰⁵ Con independencia de que se considere que tiene carácter de norma o no, tal rasgo no tiene relevancia alguna respecto a esta materia. No obstante sobre este tema, véase Capítulo III de esta parte y bibliografía allí citada.

²⁰⁶ En este sentido STC 73/1984, de 27 de junio (BOE de 11 de julio) (f.j. 2º). También VALDÉS DAL-RE, F., “La negociación colectiva en la Constitución”, *R.P.S.*, núm. 121: “El texto constitucional, con buen criterio, no establece un tipo único de convenio”, p. 497

²⁰⁷ En este sentido VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, 1ªed, Granada, Comares, 2003, p. 225.

que consagra la Constitución es sin duda aplicable a los convenios colectivos de eficacia limitada. No existe tampoco en cuanto a éstos impedimento alguno para que regulen sistemas de solución de conflictos colectivos.

Ahora bien, a pesar de que el Legislador no haya establecido la competencia exclusiva de los acuerdos del art. 83.2.3 ET para la regulación de los procedimientos de solución autónoma de conflictos, sí que los ha considerado los instrumentos convencionales idóneos, y es por ello que potencia su uso. Si a los sistemas regulados a través de los acuerdos de máximo nivel, y sólo a ellos, les atribuye determinados efectos procesales²⁰⁸ (recogidos en los artículos 65.3 y 154.1 LPL y Disp. adic. 7^a²⁰⁹), cuya principal consecuencia es la proporción de mayor seguridad jurídica, es evidente que ésta sea la opción que tomen tanto negociadores como usuarios.

2. La ordenación general de los sistemas de solución autónoma de conflictos colectivos: competencia exclusiva de los acuerdos marco y acuerdos sobre materias concretas

No obstante la conclusión alcanzada en el epígrafe anterior, en relación a la existencia de competencia compartida entre los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos, como instrumentos reguladores de los sistemas autónomos de solución de conflictos, es necesario profundizar algo más. Así es conveniente distinguir entre: el establecimiento de procedimientos de solución de conflictos, actividad que no le ha sido vetada al convenio y, por otro lado, la ordenación institucional de los Sistemas de solución de conflictos, cuestión digna de reflexión, para determinar qué instrumentos convencionales son los adecuados para llevar a cabo tal tarea reguladora.

El Acuerdo Interprofesional o Marco es una norma convencional especial, que sólo puede ser negociada por los sindicatos y asociaciones patronales más

²⁰⁸ “Ventajas procesales”, son los términos utilizados por CASAS BAAMONDE, M. E., “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho Español”, en VV.AA., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, Fundación SIMA, 1999, p. 35.

²⁰⁹ *Vid. Infra.*

representativos de carácter estatal o de comunidad autónoma²¹⁰, que suele fraguarse en unidades de negociación amplias (tanto en lo que se refiere al ámbito funcional como al geográfico²¹¹), y que tiene por objeto la ordenación formal de la negociación colectiva, mediante la estructuración y delimitación de contenidos²¹² de los

²¹⁰ *Vid. Supra.*

²¹¹ Jurisprudencialmente está consolidada la idea de la amplitud de ámbitos tanto funcional como territorial, véanse STS de 16-11-1989 (f.j. 2º), ar. 8068; STSJ Extremadura (f.j. 1º), JUR 55453. En cambio en la doctrina científica es posible apreciar opiniones distintas.

Respecto al ámbito geográfico se defiende, mayoritariamente, la total libertad de los sujetos legitimados para optar por cualquier ámbito geográfico, y tales opiniones se fundamentan principalmente; en la remisión que hace el art. 83.3 ET al régimen jurídico de los convenios colectivos, lo que permite el juego del art. 83.1 ET en cuanto a la libertad de unidad de negociación; y en una adaptación del principio de “quién puede lo más puede lo menos”, es decir si los sujetos legitimados pueden dotar al acuerdo de un ámbito general y para todos los órdenes, también podrán pactar un acuerdo con ámbitos más reducidos. En este sentido, entre otros: RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y GONZÁLEZ-ORTEGA, S., “Acuerdos Interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores”, *R.P.S.*, núm. 137, 1983, pp. 359-360; MORENO VIDA, M.N., “Artículo 83”, en VV.AA., *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Op. Cit., pp. 886-887; OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, Op. Cit., p. 859; VILLAVICENCIO RÍOS, A., *Los Acuerdos Marco...*, Op. Cit. pp. 294-300; SALIDO BANÚS, J.L., *La negociación colectiva...*, Op. Cit., p. 113. En contra PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “Los pactos sociales y los acuerdos y convenios marco”, en SALA FRANCO, T., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M., *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento egspañol*, Madrid, ACARL, 1989, pp. 31-32.

En cuanto al ámbito funcional, el Estatuto de los Trabajadores no es muy expresivo tampoco en este tema, el término “interprofesionales”, ha permitido deducir a la jurisprudencia que ha de tratarse de una unidad de negociación amplia: “*el conjunto de las relaciones de trabajo asalariado o por lo menos un sector significativo de las mismas*” véase STS 16-11-1989, *cit.* (f.j. 2º). Pero para la doctrina los términos utilizados por el art. 83.2 ET (“*mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos*”) permiten que el Acuerdo Marco venga a establecer la estructura de la negociación en un solo sector, (PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “Los pactos sociales...”, *Op. Cit.*, p. 33; MERCADER UGUINA, J.R., *Estructura de la negociación colectiva...*, *Op. Cit.*, pp. 371-372; VILLAVICENCIO RÍOS, A., *Los Acuerdos Marco...*, *Op. Cit.*, pp. 304-306). Incluso se considera válido para establecer la estructura de negociación en un grupo de empresas, (SALIDO BANÚS, J. L., *La negociación colectiva en España: los acuerdos y convenios colectivos interprofesionales. Su incidencia en la estructura del sistema negocial*, Barcelona, Atelier, 2001, p. 115). Distinta es la opinión de MORENO VIDA en este aspecto: “los Acuerdos Marco regulados por el ET por la propia función que cumplen, han de tener un ámbito general intersectorial en todo el sistema” (“Art. 83”, *Op. Cit.*, p. 883).

²¹² En este sentido STS de 16-11-1989 (Ar. 8068): “*la finalidad o propósito de estos convenios o acuerdos-marco, [...] es el establecimiento de reglas o pautas, tanto sobre la estructura de la negociación colectiva en el ámbito interprofesional o sectorial al que se aplican, como sobre el contenido de los convenios colectivos ordinarios negociados en ámbitos inferiores*” f.j. 2º); también véase STSJ Madrid 8-6-1992 (AS. 3424): “*...las previsiones en cuanto a su contenido sean de naturaleza formal y no de índole sustantiva; «estructurar la negociación», reglar los problemas de la concurrencia de convenios; armonizar entre sí las unidades de contratación; y, hecho esto delimitar negativamente («materias que no podrán») el contenido de los convenios que se negocien para las unidades de contratación que se contemplan*” (f.j. 2º); también STSJ País Vasco 3-11-1992 (f.j.2º), AS.5629; STSJ Extremadura de 11-7-2004 (f.j.1º), (JUR 55453).

convenios colectivos de ámbitos inferiores²¹³. Es decir, el Acuerdo Marco realiza las siguientes funciones: deslinda las unidades de negociación y las relaciones existentes entre ellas; fija las reglas para resolver los conflictos de concurrencia entre convenios, y por último, determina los principios de complementariedad, o sea, realiza un reparto de materias entre las distintas unidades de contratación, señalando en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

Precisamente en virtud de su finalidad, los acuerdos interprofesionales o Marco no se aplican directamente sobre las relaciones individuales de trabajo²¹⁴ (salvo que se trate de un acuerdo marco impropio o mixto²¹⁵), sino que su eficacia normativa e imperativa se despliega sobre los sujetos negociadores de ámbitos inferiores, y para que alcance a las relaciones jurídico laborales será necesaria una negociación ulterior del convenio correspondiente²¹⁶, que recoja lo indicado en el Acuerdo Marco²¹⁷.

²¹³ Los Acuerdos Interprofesionales “modalizan la futura negociación colectiva y trazan las coordenadas sobre las cuales ha de llevarse a cabo ésta”, (Vid. MORENO VIDA, M.N., *Los pactos sociales...*, Op. Cit., p. 198).

Muy expresiva en la STS de 16 -6-1989 (Ar. 4593): “*La esencia y finalidad del Acuerdo Marco Interconfederal no debe ser otra que la de encuadrar toda la negociación colectiva de los sectores laborales afectados dentro de unas coordenadas que, con un mayor o menor grado de flexibilidad o libertad negocial, permitan, sin embargo, un cierto grado de uniformidad en todos los Convenios Colectivos que del mismo han de derivarse*” (f.j. 4º).

²¹⁴ Vid. STS 16-6-1989, cit. (f.j. 2º), STSJ Andalucía (Málaga) 30-9-1998 (f.j. 2º), AS. 3990.

²¹⁵ Son aquellos en los que en el contenido del Acuerdo se aprecian cláusulas que pretenden la ordenación de la negociación colectiva y otras que tienen virtualidad de aplicación inmediata, es decir, idénticas a las de un convenio colectivo propiamente dicho ya que regulan las condiciones de trabajo; la jurisprudencia habla de modalidad mixta o híbrida, vid. STS 16-11-1989, cit. (f.j. 3º); STSJ Cataluña 26-12-1992 (f.j. 4º), AS. 6371.

“De esta forma, cuando el Acuerdo-Marco tenga un contenido plural incluyendo, junto a las cláusulas estrictamente procedimentales o estructurales que les son propias, otras cláusulas que –reservadas al propio ámbito interprofesional y, por tanto, sin poder ser negociadas ya a ningún nivel en virtud del último inciso del art. 83.2 [...] no necesitan ser incorporadas al texto de los diferentes convenios porque tienen eficacia directa sobre las relaciones individuales de trabajo”, vid. MORENO VIDA, M.N., *Los pactos sociales...*, Op. Cit., p. 203; también RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Acuerdos interprofesionales...”, Op. Cit., p. 361.

²¹⁶ En este sentido vid. STSJ Madrid 28-5-1992 (f.j. 3º), AS. 2746; STSJ Andalucía 17-12-1992 (f.j. 1º), AS. 6608. Puede ocurrir que el Acuerdo Marco indique que alguna de sus cláusulas no pueda ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, ello no significa que no precisen de una negociación posterior para que vincule a las partes del contrato de trabajo, sino que los sujetos negociadores se ven vinculados por tales cláusulas debiendo incluirlas textualmente en los convenios inferiores (Vid. STSJ Andalucía (Sevilla), 26-1-1993 (f.j. 1º), AS. 551.

²¹⁷ Vid. STS 12-6-1991 (f.j. 4º), AS. 6239; STSJ País Vasco 30-7-1993 (f.j.1º), AS. 3394.

Por otro lado los acuerdos sobre materias concretas²¹⁸, pese a tener en común con los acuerdos marco los dos primeros rasgos mencionados, difieren de ellos en cuanto a su propósito²¹⁹. Se trata de acuerdos con contenido de carácter sustantivo²²⁰, cuya finalidad ha sido la regulación de condiciones de trabajo en determinados ámbitos de las relaciones laborales²²¹, o bien la fijación de sus criterios básicos con objeto de conseguir una cierta uniformidad en niveles inferiores (fijación de mínimos o de máximos y mínimos)²²². Por tanto, se trata de normas que se aplicarán de modo

²¹⁸ “Esta figura parece haber sido tomada de la práctica frecuente de otros países –Suecia, Italia– y, fundamentalmente, de la distinción francesa (mantenida hasta las leyes de 13 de junio de 1971 y, sobre todo, de 19 de enero de 1978) entre Acuerdo –de carácter interprofesional y monográfico sobre alguna materia determinada– y Convenio –de carácter sectorial y completo, estableciendo una regulación sistemática de condiciones de trabajo–”, *vid.* MORENO VIDA, M.N., *Los pactos sociales...*, *Op. Cit.*, p. 204.

“En realidad parece que esta figura estaba pensada para permitir la posibilidad de nuevos «Acuerdos Básicos Interconfederales» (al estilo del que se firmó en 1979 entre UGT y la CEOE y que se tradujo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980) sobre temas como seguridad e higiene, formación profesional, participación institucional, normas de conducta de los interlocutores sociales, etc.”, *vid.* MORENO VIDA, M.N., “Art. 83”, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, *Op. Cit.*, p. 884.

²¹⁹ En este sentido *vid.* STSJ Andalucía (Málaga), 9-1-2003 (f.j. 1º), JUR 156302.

²²⁰ “... el art. 83.3 ET permite que puedan celebrarse lo que denomina «acuerdos», y no ya convenios, sobre «materias concretas», cuyo propósito no es instituir pautas de ordenación de la negociación colectiva o de alguno de sus elementos estructurales sino establecer reglas sustantivas sobre una o más materias «laborales, económicas, sindicales o asistenciales». *Vid.* VALDÉS DAL-RE, F., “Negociación cooperativa, flexibilidad laboral y crisis económica...”, *Op. Cit.*, p. 39.

²²¹ El art. 83 ET no hace mención de las materias que pueden regularse a través de esta modalidad de acuerdo, por tanto no habría ninguna restricción, rigiendo en este caso también el principio de libertad lo mismo que para cualquier convenio colectivo.

No obstante, lo que sí se ha de considerar limitado es el número de materias que pueden ser tratadas en cada acuerdo, así se deduce de la letra de la ley. Se les denomina “Acuerdos sobre materias concretas”, por tanto se pueden tratar uno o varios temas, pero indudablemente habrán de ser escasos, pues no es posible un tratamiento sistemático o global de las relaciones de trabajo ya que eso cerraría el paso a la negociación inferior. (*Vid.* SANTIAGO REDONDO, K.M., *La negociación colectiva...*, *Op. Cit.*, p. 126).

En términos parecidos SALIDO BANÚS, J.L., *La negociación colectiva en España...*, *Op. Cit.*, p. 151: “... los acuerdos sobre materias concretas están destinados a establecer un número finito de ellas, normalmente bajo criterios de oportunidad temporal o circunstancial. Pues si no fuera así, además de confundirse con los convenios ordinarios es este punto, cerrarían la vía a la negociación de ámbito inferior”.

²²² En este sentido, SANTIAGO REDONDO, K. M., *La negociación colectiva en la cumbre...*, *Op. Cit.*, pp 38, 68 *passim*. Fundamenta el autor esta idea en la defensa parlamentaria sobre el Dictamen de la Comisión de Trabajo del proyecto de Ley de Estatuto de los Trabajadores, y concretamente en las palabras de señor GONZÁLEZ MÁRQUEZ: “en ese acuerdo-marco habrá materias que sean susceptibles de renegociación en los ámbitos inferiores, sin ninguna limitación, y habrá materias que puedan ser susceptibles de negociación cerrada en los acuerdos-marco para que en los ámbitos inferiores no puedan ser vulnerados esos acuerdos” (Diarios de sesiones del Congreso de los diputados de 19 de diciembre de 1979, núm. 56, p. 3827). Es cierto que tales palabras se refieren al art. 83.2 (en aquel momento 81.2), pero considera el prof. SANTIAGO, que son perfectamente

directo²²³ sobre las relaciones de trabajo, o bien pueden desarrollarse y/o concretarse a través de la negociación colectiva inferior, vinculando en este caso a sujetos colectivos con capacidad negociadora en ámbitos inferiores. Estos instrumentos normativos tienen eficacia *erga omnes*, rasgo que comparten con los Acuerdos Marco²²⁴, consecuentemente no es posible que los sujetos obligados exceptúen en ningún caso su virtualidad²²⁵.

La descripción de ambos instrumentos colectivos es imprescindible para delimitar su funcionalidad en el ámbito de la ordenación de los sistemas autónomos de solución de conflictos. Evidentemente si lo pretendido fuera determinar cuál es la unidad de negociación adecuada para el establecimiento de sistemas de solución autónomos, o la relación existente entre los sistemas fraguados en distintas unidades, o bien la creación de un sistema de solución de conflictos en un determinado ámbito, junto con la indicación de reglas estructurales para unidades inferiores, como por ejemplo cuáles son las unidades adecuadas y la situación de la concurrencia en ámbitos inferiores, se habría de optar por la utilización de un acuerdo marco.

Si en cambio lo pretendido fuese dar cierta uniformidad a todos los medios de solución autónomos establecidos en múltiples y diversas unidades de negociación, de modo que todos respondieran esencialmente a los mismos criterios, pero sin que ello suponga a su vez perder toda capacidad de decisión en aquellos ámbitos negociadores de dimensiones más reducidas, se habrá de utilizar un acuerdo sobre materias concretas. Igualmente, si el objetivo es la configuración de un sistema que goce de amplitud y estabilidad, es decir, que no esté sometido a la mutabilidad y a la temporalidad del convenio estándar e igualmente sea válido para conflictos de cualquier naturaleza, ya sean de derechos o de intereses, la única vía posible es la utilización del acuerdo sobre materias concretas.

trasladables las conclusiones que se obtienen de tales frases, al párrafo tercero del art. 83, al que se le prestó poca atención por parte de los artífices.

²²³ Vid. STSJ Castilla-León (Burgos) de 8-1-1996 (AS. 36) (f.j. 2º).

²²⁴ Rasgo que se deduce del art. 83.3 ET: “*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*”. Por tanto es evidente que despliegan la eficacia que el art. 82.3 ET reconoce para los convenios estatutarios.

²²⁵ “... su eficacia es imperativa, no meramente obligacional, y que, como ocurría con los del art. 83.2, son indisponibles por sus destinatarios, que quedan sujetos a sus previsiones como consecuencia de la inmunidad que caracteriza a las manifestaciones de la autonomía colectiva de fuente constitucional”, Vid. SANTIAGO REDONDO, K.M., *La negociación colectiva...*, Op. Cit., p. 33.

Es evidente que el convenio colectivo no tendrá vetado el establecimiento de procedimientos autónomos de solución de conflictos, en virtud de la dimensión más reducida de sus ámbitos, pues ello supondría la vulneración del art. 37.1 CE. Ahora bien, los sistemas a través de aquél establecidos, únicamente serán válidos para la resolución de los conflictos que se planteen en dicha unidad de negociación, por ello si el conflicto supera las dimensiones geográfica, funcional, personal o temporal de dicha unidad no serán de aplicación tales procedimientos.

Por tanto, la ordenación institucional de los Sistemas de solución de conflictos habría de quedar reservada para los acuerdos del art. 83.2.3 ET²²⁶. Concretamente, si el objetivo es el establecimiento de un sistema autónomo de conflictos que goce de una cierta estabilidad (sin renunciar por ello a posibilidades de adaptación), únicamente podrá tener lugar a través de un acuerdo sobre materias concretas, siendo ésta una opción que permite una menor multiformidad de procedimientos, que puede ser especialmente positiva para un usuario receloso de un sistema de escasa tradición, pues la existencia de procedimientos válidos para amplias unidades de negociación será mecanismo proveedor de seguridad jurídica, y consecuentemente será considerado una mayor garantía para sus derechos.

La opción del Legislador por tales instrumentos normativos no anula la autonomía colectiva de unidades de negociación inferiores, y ya no sólo porque, como se ha indicado, cualquier instrumento de negociación colectiva podría contemplar entre su articulado sistemas de solución de conflictos, sino porque el propio Legislador remite a otras unidades de negociación de distinto ámbito para la resolución de determinados conflictos²²⁷. Así cuando se trata de conflictos surgidos en períodos de consultas previos a modificaciones colectivas de condiciones de trabajo, el art. 85.1 ET indica que uno de los posibles contenidos del convenio colectivo estándar, será el establecimiento de sistemas de solución de los mismos,

²²⁶ En este sentido, CASAS BAAMONDE, M. E., en “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”, en VV. AA., *Cuestiones Actuales sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 2002, p. 178, indica que la reserva a favor de los acuerdos interprofesionales y convenios del art. 83 ET, para la regulación de los medios de solución de los conflictos, “no pasa de ser una técnica para ordenar la estructura de la negociación colectiva en un sistema de pluralidad negocial no regido por un principio de jerarquía convencional, esto es, para favorecer una determinada estructura de la negociación colectiva: una estructura articulada en niveles, gobernada por los instrumentos contractuales generales del art. 83.2 y 3 ET y complementada por la sectorial de ámbito inferior y de empresa”.

²²⁷ En este sentido CASAS BAAMONDE, M. E., “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”, *Op. Cit.*, p. 177.

con independencia de los ámbitos del convenio²²⁸. También la Disposición Adicional 13ª del citado cuerpo legal, y para esta modalidad de conflicto, establece el carácter subsidiario de los sistemas pactados en los acuerdos del art. 83 ET, ya que sólo se acudiría a ellos en defecto de previsión por el convenio colectivo aplicable. Por tanto, la postura que adopta el legislador, más que responder al espíritu centralista que inspiró la redacción del art. 83 ET, está movida por motivos de eficiencia.

También los agentes negociadores pretenden mantener una actitud respetuosa con la autonomía colectiva, pues tanto en el Acuerdo Estatal²²⁹ como en los Acuerdos autonómicos²³⁰, se considera requisito de acceso a los procedimientos en los mismos previstos, el conocimiento previo por parte de la comisión paritaria, de los conflictos sobre interpretación y aplicación de convenios.

Ahora bien, es importante recordar que la opción del Legislador por tales figuras convencionales como las adecuadas para la ordenación general de los procedimientos de solución de conflictos, responde a la pretensión de consolidar un sistema general dotado de cierta uniformidad, que a su vez proporcionará mayor seguridad jurídica, rasgos necesarios²³¹ para que el Estado pueda apoyar²³² y promocionar tales medios.

²²⁸ En este sentido MARTÍNEZ EMPERADOR, R., “Aplicación e interpretación de convenios colectivos...”, *Op. Cit.*, p. 294.

²²⁹ *Vid.* Art. 10 ASEC-III.

²³⁰ En cuanto a este trámite previo algunos acuerdos son especialmente respetuosos con el principio de autonomía colectiva pues incluso remiten expresamente a lo dispuesto en el convenio, de modo que será obligatorio si así lo dispone el convenio sobre el que se plantea el conflicto. Así ocurre con los acuerdos de Aragón (Art. 10 ASECLA III), Galicia (AGA art. 6), Madrid (art. 6), Navarra (art. 9), entre otros.

Otros acuerdos, en cambio, establecen con carácter general la obligatoriedad con independencia de lo que diga el convenio, así ocurre por ejemplo con Castilla-La Mancha (art. 8 Reglamento), Murcia (art. 8 Reglamento del ASECMUR-II), Extremadura (estipulación cuarta c) y art. 8 del Reglamento), Andalucía (estipulación cuarta c) del Acuerdo y art. 14 del Reglamento).

²³¹ *Vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., “Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva”, *La Ley*, 1994-II, p. 25. Idea que vuelve a poner de manifiesto la autora en: “Los procedimientos de solución de conflictos laborales en el Derecho Español”, en VV. AA., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, SIMA, 1999, p. 36.

²³² *Vid.* MARTÍNEZ EMPERADOR, R., “Aplicación e interpretación de convenios colectivos...”, *Op. Cit.*, p. 294.

No obstante, el hecho de compartir competencias reguladoras puede generar conflictos de concurrencia entre las distintas normas convencionales, sobre los que será necesario reflexionar.

2.1. La posibilidad de concurrencia entre instrumentos reguladores

Es necesario determinar cuáles son las relaciones entre los convenios colectivos, que junto a las distintas materias que integran su contenido también dan tratamiento a la solución de conflictos, y los acuerdos sobre materias concretas de solución extrajudicial de conflictos, ya que ha sido ésta la norma convencional elegida por los interlocutores sociales, pues parecen haber optado por el establecimiento de sistemas acabados, con plena operatividad resolutoria desde su entrada en vigor.

Como ya se ha indicado en el epígrafe anterior, el acuerdo sobre materias concretas tiene carácter sustantivo y eficacia normativa. Además el Legislador considera que su naturaleza jurídica es la misma que la de un convenio colectivo. Es por ello que el régimen jurídico al que han de quedar sometidos es el propio de los convenios colectivos (estatutarios). Por tanto, y en virtud del art. 83.1 ET, una vez negociado y publicado oficialmente un acuerdo sobre materias concretas, ningún otro convenio o norma convencional de carácter estatutario, de ámbito distinto, podrá venir a afectar lo establecido en aquél.

Ahora bien, la reforma laboral de 1994 introduce importantes excepciones al principio de «*prior in tempore potior in iure*» o de prohibición de concurrencia²³³, que gobernó las relaciones entre convenios desde la promulgación del Estatuto en 1980 hasta la entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, texto legal que reformaba entre otras la Ley del Estatuto de los Trabajadores²³⁴. De modo que ahora,

²³³ “...la reforma de la Ley 11/1994 ha sido muy enérgica, de modo que -exagerando un poco- se puede decir que hoy la prohibición de concurrencia ha sido desplazada por la de autorización de concurrencia”, *Vid.* BORRAJO DACRUZ, E., “Reforma laboral y jurisprudencia en materia de negociación colectiva de trabajo”, *A.L.*, núm. 32, 2001, p. 673.

Derogación es el término adoptado por VALDÉS DAL-RE, F., “Notas sobre la reforma del marco legal...”, *Op. Cit.*, p. 284: “el legislador de 1994 ha procedido a derogar la regla de la no-afectación en beneficio de la negociación de ámbitos inferiores en la doble y simultánea o alternativa vertiente territorial y funcional, a la que se autoriza a apartarse de la disciplina contractual contenida en un acuerdo o convenio anterior superior”.

²³⁴ *Vid. Supra.*

vigente un convenio colectivo es lícito el descuelgue de unidades inferiores siempre que sean de ámbito superior a la empresa, sea decidido por las mayorías previstas en el art. 88 ET, y no afecte a las materias indicadas en el art. 84 párrafo tercero. Es decir, el Legislador concede preferencia de aplicación al convenio inferior posterior “*siempre que sea de ámbito superior a la empresa y en cuanto a las materias que no sean las que se exponen en el párrafo tercero de este art. 84*”²³⁵. Materias entre las que no se menciona los procedimientos de solución de conflictos.

El art. 84 segundo párrafo ET, no parece a su vez tener excepciones, sino todo lo contrario, tiene carácter de Derecho necesario absoluto. Así lo ha indicado expresamente la jurisprudencia²³⁶, de modo que la segregación o escisión puede afectar a cualquier tipo de norma convencional, y directamente a los acuerdos marco²³⁷ a pesar de que sean los medios adecuados para la estructuración de la negociación colectiva²³⁸. Así se deduce de las expresiones utilizadas por el

²³⁵ Vid. STSJ Andalucía/Sevilla 10-4-2003 (AS. 2371) (f.j. 1º), que sigue la doctrina del Tribunal Supremo, reflejada en sentencias como: STS de 22-9-1998, Ar. 1998/7576 (f.j. 4º); STS de 3-11-2000, Ar. 2000/9631 (f.j. 3º); STS de 17-10-2001, Ar. 2002/3075 (f.j. 4º), entre otras.

²³⁶ Vid. STS 22-9-1998 cit.: “*La redacción y expresiones de este párrafo segundo del art. 84, sobre todo las frases ‘en todo caso’ y ‘a pesar de lo establecido en el artículo anterior’, dejan patente que, en primer lugar, esta disposición prevalece sobre el número 2 del art. 83; y, en segundo lugar, que se trata de un precepto de derecho necesario que obligatoriamente ha de ser respetado*” (f.j. 4º). En el mismo sentido STS 27-3-2003 (Ar. 5163) (f.j. 7º); STS 26-1-2004 (Ar. 1373), f.j. 5º; STS 28-1-2004 (Ar. 2180) (f.j. 3º). También SAN 20-11-2002, sentencia núm. 78/2002, (f.j. 6º) (A.L.; núm. 14, 2003).

También la doctrina se ha manifestado en este sentido: vid. VALDÉS DAL-RE, F., “Notas sobre la reforma del marco legal...”, *Op. Cit.*, p. 288, y en “Reforma de la estructura contractual y autonomía colectiva (y II), *La Ley*, 1999-I, p. 37; véase también BORRAJO DACRUZ, E., “Reforma laboral...”, p. 675.

²³⁷ “la mudanza normativa del art. 84 ha dejado en letra muerta el art. 83.2 ET”, vid. VALDÉS DAL-RE, F., “Notas sobre la reforma del marco legal...”, *Op. Cit.*, p. 285. En parecidos términos VARAS GARCÍA, P., “Reflexiones sobre los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 1998”, *Revista de Derecho Social*, núm. 4, 1998, p. 163.

²³⁸ “... el nuevo párrafo del art. 84 ha venido a implantar fórmulas de dirigismo contractual que ponen de manifiesto la preferencia hacia ciertos niveles de negociación de ámbito reducido, estableciendo un sistema de negociación descentralizado que, de alguna manera, restringe las facultades que el artículo 83.2 ET ha venido concediendo a los convenios colectivos y a los acuerdos interprofesionales”, STS 27-7-2003, cit. (f.j. 6º).

VALDÉS DAL-RE, F., es más tajante: “el nuevo párr. 2º del art. 84 ET priva a los acuerdos-marco interprofesionales o convenios colectivos de contenido mixto de la facultad de definir en qué niveles cabe o no emprender tratos contractuales[...].

En segundo lugar, el comentado pasaje legal también resta toda eficacia normativa colectiva, de carácter sustantivo, a los criterios de solución de conflictos de concurrencia [...].

Legislador: “*En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior*”, es el inicio del párrafo segundo del art. 84 ET.

Lo que no parece estar del todo claro es si las posibilidades de descuelgue afectan a los acuerdos sobre materias concretas. Aunque el Legislador en el párrafo segundo del art. 84 ET, para establecer la excepción a la prohibición de concurrencia dice textualmente: “*A pesar de lo establecido en el artículo anterior*”, y por tanto podría entenderse que cualquiera de los instrumentos allí regulados se verán afectados por dicha excepción, tal remisión, según el tenor literal del párrafo primero del art. 84 “*conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente*”, se ha de considerar hecha a los acuerdos marco o interprofesionales.

Ahora bien, la remisión a los acuerdos marco se debe principalmente a que son éstos los instrumentos adecuados para establecer la estructura de la negociación colectiva, y por tanto los que pueden establecer excepciones al principio de “*prior in tempore*”, de modo que con tal remisión, lo que se pretende es dejar claro que un acuerdo interprofesional no podrá impedir una concurrencia descentralizadora amparada en el art. 84²³⁹; pero no significa que los acuerdos sobre materias concretas queden excluidos del descuelgue. Es más, no se detecta ningún precepto que apunte en esa dirección, sino al contrario, existen varios argumentos que permiten sostener que los acuerdos sobre materias concretas quedan sometidos de modo igual al descuelgue del art. 84 párrafo segundo.

En primer lugar se ha de recordar que cuando el Estatuto regula los acuerdos sobre materias concretas indica expresamente que quedan sometidos al régimen de los convenios colectivos, de lo que se deduce que si la previsión del art. 84 es para todos los convenios colectivos estatutarios, salvo que haya una disposición expresa (que no la hay), todos los convenios y demás normas convencionales que queden

Finalmente, la ley reformadora del mercado de trabajo también sustrae eficacia normativa colectiva a la distribución de competencias normadoras efectuadas entre los niveles superior anterior (acuerdo marco o convenio colectivo mixto) y los posteriores inferiores”. *Ibid.*, p. 285.

²³⁹ *Vid.* CABEZA PEREIRO, J., “Sobre la concurrencia descentralizadora...”, *Op. Cit.*, p. 577.

sometidos a dicho régimen se verán totalmente afectados por este sistema de concurrencia previsto en el art. 84 ET²⁴⁰.

Las disposiciones contempladas en el art. 83.2 ET se han visto afectadas por la nueva redacción del art. 84.2, prevaleciendo éste sobre aquél²⁴¹. Por tanto si los acuerdos marco, entre cuyas funciones se encuentra la ordenación de la negociación colectiva y el establecimiento de las relaciones de concurrencia entre los convenios colectivos, pierden toda eficacia frente a lo dispuesto en determinadas condiciones, en ámbitos inferiores²⁴², no existe motivo alguno para excluir de la aplicación de tal descuelgue a los acuerdos sobre materias concretas.

Por último se ha de señalar, que si a los acuerdos sobre materias concretas no se les aplicase dicha excepción, aquellas materias que no se quisiera se vieses afectadas por el descuelgue se regularían mediante dicha modalidad de acuerdos²⁴³, burlando de esta forma la eficacia de art. 84 párrafo segundo ET.

La jurisprudencia también se ha pronunciado en este sentido, pues ha indicado expresamente las normas convencionales que quedan exceptuadas del descuelgue previsto en el art. 84 ET: “*Los convenios de empresa o de ámbito inferior a la empresa. –Los convenios de ámbito superior a la empresa que no reúnan los requisitos que exige el párrafo segundo del art. 84. – Los convenios de ámbito superior a la empresa, aunque cumplan las exigencias de dicho párrafo segundo del art. 84, en cuanto traten de la regulación de materias a que se refiere el párrafo*

²⁴⁰ “En cuanto a su objeto, la concurrencia descentralizadora alcanza a la negociación de «acuerdos o convenios» para nuevas e inferiores unidades de negociación. Tales acuerdos [...], son también, sin duda alguna, los acuerdos interprofesionales, en su doble modalidad de acuerdos marco, para la ordenación de la estructura de la negociación colectiva, y de acuerdos sobre materias concretas (art. 83.2 y 3 ET). *Vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., “La estructura de la negociación colectiva...”, *Op. Cit.*, pp. 312 y 313.

²⁴¹ “Los acuerdos interprofesionales del artículo 83.2 ET han sufrido con la reforma del año 1994 una cierta erosión por obra de los nuevos incisos que se han añadido al artículo 84”. *Vid.* CABEZA PEREIRO, J., “Sobre la concurrencia descentralizadora de convenios y sus efectos en el convenio o acuerdos afectados. A propósito de la STS de 22 de septiembre 1998”, *A.S.*, 1999-V, p. 574.

²⁴² “... la prioridad de paso reconocida al convenio posterior e inferior no es una norma de segundo grado, susceptible de ser sustituida por la autonomía colectiva en el marco del art. 83.2 ET por otro criterio de solución de concurrencia. Se trata de una norma de primer grado, que opera cada vez y cuantas veces tenga lugar la sustitución o alteración por convenio posterior inferior del convenio pactado en convenio anterior superior vigente sin tolerar restricciones de orden sustantivo o temporal”. *Vid.* VALDÉS DAL-RE, F., “Notas sobre la reforma del marco legal...”, *Op. Cit.* p. 284.

²⁴³ *Vid.* SANTIAGO REDONDO, K.M., *La negociación colectiva en la cumbre...*, *Op. Cit.*, p. 35.

*tercero de tal precepto*²⁴⁴, y en ningún caso ha mencionado los acuerdos sobre materias concretas.

El hecho de que a los acuerdos sobre materias concretas les afecten las previsiones de descuelgue del art. 84 ET, viene a corroborar la idea de que a través del convenio colectivo estándar se pueden establecer sistemas de solución de conflictos. Por ello, aunque tales convenios no pueden llevar a cabo una ordenación general de los procedimientos de solución, en sus ámbitos quedaría relegada la aplicación de los Acuerdos autonómicos y estatal sobre solución extrajudicial de conflictos.

2.2. Las ventajas del descuelgue en la regulación de procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos

No debe considerarse como algo negativo el posible descuelgue material de convenios inferiores respecto a los Acuerdos de solución extrajudicial vigentes, pues al diálogo social no se le deben poner trabas sino todo lo contrario se ha de fomentar como consecuencia y exigencia de la estructura y naturaleza del Estado²⁴⁵. En el art. 91.2 ET no se está limitando la autonomía colectiva²⁴⁶ pero se promueve sólo en determinados ámbitos, y tratándose de la reducción de la conflictividad todo esfuerzo que se realice es poco. Es muy probable que en niveles inferiores, la negociación colectiva sea más difícil, poco fructífera, y sea por ello conveniente que los superiores cubran esas carencias²⁴⁷. Pero también puede ocurrir que la proximidad de las partes en el conflicto favorezca el entendimiento.

Además de la competencia reconocida a las comisiones paritarias por el art. 85.1 ET, sería positiva la promoción de los procedimientos de solución de conflictos

²⁴⁴ Vid. STS 27-3-2003, *cit.* (f.j. 7º), también en este sentido entre otras STS 26-1-2004 (Ar. 1373) (f.j. 5º).

²⁴⁵ Vid. *Supra*.

²⁴⁶ “Esa preferencia no monopoliza, sin embargo, íntegramente las competencias de la negociación colectiva ordinaria [...]. Cualquier convenio colectivo puede, en base al principio de libertad de negociación (art. 37.1 y 2 CE, 82.2 y 85.1 ET), adentrarse en la regulación de los conflictos y de sus medios de solución”. Vid. CASAS BAAMONDE, M. E., “Los procedimientos autónomos...”, *Op. Cit.*, p. 36.

²⁴⁷ En este sentido véase la Disposición Adicional decimotercera del Estatuto de los Trabajadores.

en cualquier ámbito, sin miedo alguno a la diversidad. Precisamente ésta es necesaria, es una de las claves de la eficiencia de un sistema de solución de conflictos. Una de las ventajas que se predica de un sistema autónomo de conflictos, es precisamente la adaptación a las necesidades de las partes en cuanto ellas son en gran medida sus artífices. Un exceso de uniformidad puede desvirtuar la finalidad de los medios autónomos de solución de conflictos, y aunque se cree un sistema no judicial de solución de conflictos, es posible que se desaproveche gran parte del juego que ofrece la autonomía colectiva.

Es cierto que para que un sistema sea eficaz, es necesario rodearlo de una cierta formalidad pues éste es el modo de que también ofrezca garantías al usuario, pero ello no ha de implicar uniformidad. Las garantías de los procedimientos previstos en ámbitos distintos se podrían conseguir desde la diversidad. Así por ejemplo, un medio de apoyo a los mismos podría ser la integración en los sistemas previstos en la Comunidad Autónoma, o a nivel estatal, de éste modo que el ámbito superior realizaría una labor de tutela, actuaría como protector y garante, pero sin borrar su identidad.

Si bien -y como se ha visto-, no existe impedimento alguno para que los convenios colectivos puedan fijar procedimientos de solución de los conflictos colectivos que se generen en su ámbito, es difícil que los interlocutores sociales se aventuren en esa tarea cuando precisamente el Legislador no les allana nada el camino. El régimen jurídico ofrecido para los procedimientos regulados en los acuerdos interprofesionales o en los acuerdos sobre materias concretas -como se verá- adolece de bastantes carencias. No obstante se ha previsto para el mismo un tratamiento procesal específico²⁴⁸. En cambio la inseguridad jurídica es plena cuando se trata de procedimientos no procedentes de tales acuerdos.

No cabe duda que el Legislador ha querido que el sistema autónomo de solución de conflictos se construya en los niveles autonómico y estatal²⁴⁹. No se trata de algo caprichoso, pues como ya se ha indicado responde a unas razones objetivas;

²⁴⁸ *Vid. Infra.*

²⁴⁹ *Vid. CASAS BAAMONDE, M.E., "Arbitrajes de consultas, judicialización ...", Op. Cit., p. 24. También CACHÓN VILLAR, P y DESDENTADO BONETE, A., "Reforma y Crisis del Proceso Social...", Op. Cit., p. 240 y 241.*

pero sin renunciar a tales designios, el sistema podría ganar en eficiencia con la colaboración de los sujetos colectivos de los distintos ámbitos.

CAPÍTULO VI. LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DISEÑADOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: RÉGIMEN JURÍDICO

Para finalizar este trabajo es conveniente analizar los acuerdos sobre solución extrajudicial pactados en el ámbito estatal y en cada una de las Comunidades Autónomas, y ello con objeto de determinar en que medida se ajustan al régimen jurídico diseñado por el Estado y constatar el grado de efectividad de los mismos.

1. Naturaleza y eficacia jurídicas

Aunque el País Vasco fue la comunidad autónoma pionera en el establecimiento de un Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos, pacto que se firmó en el año 1984, y al que le siguieron el Acuerdo Catalán, Gallego y el de la Comunidad Valenciana, a partir de 1994 proliferaron considerablemente esta modalidad de Acuerdos, pactándose el ASEC, a nivel estatal y en las distintas Comunidades Autónomas, de modo que desde el año 2003 todas cuentan con Acuerdos de solución extrajudicial de conflictos, es más la mayoría de ellos han sido renovados y modificados en varias ocasiones.

Todos los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos se atribuyen el carácter de acuerdos sobre materias concretas. Así se establece en los mismos: art. 3.3 del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales [ASEC-III]; estipulación primera del Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía [SERCLA]; art. 2 del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón [ASECLA III]; art. 1 del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias [A.I.S.E.C.L.A.]; art. 1 del II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del «Tribunal de

Arbitraje y Mediación de las Illes Balears» [TAMIB]; art. 1 del Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo; art. 1 del IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales; art. 2.1 del II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León [ASACL]; art. 3.2 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha y 3.2 del Reglamento [ASEC-CLM]; art. 1 del Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 23-1-1991; y art. 1 del Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña; art. 2 del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana; Estipulación primera del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura [ASEC-EX]; art. 1 del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo; estipulación primera del Acuerdo Interprofesional de La Rioja de 31-12-1994 y art. 1 del Reglamento del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de la Rioja; estipulación primera del Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y art. 1 del Reglamento de funcionamiento del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del instituto laboral de la Comunidad de Madrid; art. 3.2 del II Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia [ASECMUR-II] y art. 3 del Reglamento del ASECMUR-II; art. 1 del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de solución de conflictos laborales de la Comunidad Foral de Navarra; art. 3 del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales-PRECO-III.

Ciertamente todos reúnen los requisitos para ser acuerdos sobre materias concretas: las partes contratantes son los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal o de CC.AA. (dependiendo del ámbito del acuerdo), ámbitos de aplicación amplios, y la regulación de un aspecto concreto de las relaciones laborales²⁵⁰. Sin embargo, para algunos de estos acuerdos las partes negociadoras han excluido su aplicación inmediata de modo que será necesaria una ratificación o adhesión por sectores o empresas para que entre en vigor el acuerdo en

²⁵⁰ *Vid. Supra.*

cuestión. Para muchos autores una regulación en tal sentido no afecta a su naturaleza jurídica, siendo en todo caso acuerdos sobre materias concretas²⁵¹, sin embargo a nuestro juicio si el acuerdo tiene eficacia obligacional, vinculando únicamente a las partes contratantes, carece de uno de los aspectos esenciales que los caracterizan: la eficacia “erga omnes”²⁵². En tal caso, los acuerdos como el ASEC (arts. 3.3. y 3.4), Acuerdo de Castilla-La Mancha (art. 3.3 y 3.4) o el Acuerdo de Murcia (art. 3.3), que precisan de la ratificación o adhesión para que entre en vigor no pueden calificarse como Acuerdos sobre Materias Concretas. Por supuesto son instrumentos convencionales manifestación de la autonomía colectiva, pero no pueden calificarse bajo tal etiqueta. En todo caso se aproximan más a los Acuerdos Marco ya que necesitan de una negociación ulterior para que entren en vigor²⁵³.

En relación a la naturaleza de los Acuerdos se ha de exponer igualmente la de sus reglamentos de desarrollo. Cuando comenzaron a fraguarse los distintos acuerdos de solución extrajudicial, la actuación más común de los interlocutores sociales fue concertar un pacto donde se marcaban las características básicas del sistema de

²⁵¹ “A nuestro juicio, sin embargo, no se trata tanto de una cuestión de eficacia jurídica cuanto de aplicación, rigiendo en este asunto el principio de libertad negocial de las partes que pueden libremente posponer o condicionar la aplicación de una norma a la ratificación o adhesión posterior, pretendiendo, porque éste es su criterio, no imponer estos procedimientos sino supeditarlos a su aceptación por las partes afectadas”, *Vid. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, CES, 2001, p. 19.

En esta línea también MARTÍN VALVERDE, A., “Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el acuerdo interprofesional de 8 de febrero de 1996”, en VV.AA. *Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial*, dir. por PEDRAJAS PÉREZ, F., Almería, Universidad de Almería, 1996, pp. 16,17 y 18; ODRIOZOLA LANDERAS, A., “Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: ASEC”, *RTSS*, núm. 22, 1996, p. 149, y “Apuntes sobre el ASEC II”, *R.L.*, núm. 9, 2001, pp. 14 y 15; CAVAS MARTÍNEZ, F., “El segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento

Aunque no se pronuncian directamente sobre su naturaleza jurídica destacan su eficacia general FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.A.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas «flexibilizadas» de la relación laboral*, Madrid, CGPJ, 1998: “El ASEC reconoce su valor normativo general, pero decide «aliviar» su exigibilidad directa y automática tanto para los trabajadores y empresarios como para las respectivas representaciones de ambos incluidas en su campo de aplicación”, p. 711.

²⁵² En este sentido PIQUERAS PIQUERAS, C., *El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos: una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, Madrid, *Ibidem* ediciones, 1998: “Con todos los matices que puedan incorporarse a un tipo de convenio colectivo, de lo que no cabe duda es que los acuerdos sobre materias concretas del art. 83.3 ET tienen una eficacia normativa colectiva y general, en virtud del art. 82.3 ET, indisponible para las partes negociadoras. Por tanto, si el ASEC no [...] puede vincular a todos los sujetos colectivos, debe concluirse que este no es un acuerdo sobre materia concreta”, pp. 79 y 80.

²⁵³ *Vid. Infra.*

solución extrajudicial, que constituía propiamente el acuerdo, y posteriormente se volvía a elaborar un nuevo pacto, pero que venía a desarrollar el sistema, y al que se le denominaba reglamento. Evidentemente no se trata de una genuina norma reglamentaria, se adoptó esta denominación por similitud con la misma. Aunque la mayoría de los sistemas autonómicos y el estatal han suprimido el reglamento pasando a refundir en un solo texto normativo la regulación de los mismos, algo que por otro lado el intérprete agradece ya que con los reglamentos se generaba una duplicidad en muchas ocasiones innecesaria, es conveniente indicar cuál es el carácter jurídico de los reglamentos que hoy en día aún se mantienen en vigor.

Actualmente el sistema andaluz, el asturiano, el castellano-manchego, el catalán, el extremeño, el madrileño, el de la Comunidad Autónoma de La Rioja y el de la Comunidad Autónoma de Murcia, continúan regulados por un acuerdo y un reglamento. La naturaleza jurídica de éste último vendrá determinada por los sujetos negociadores y las formalidades que se hayan seguido para elaboración, firma y publicación.

Los reglamentos que desarrollan los Acuerdos de Asturias, Castilla-La Mancha, Extremadura y Murcia se pactaron, elaboraron y firmaron en las mismas condiciones y con los mismos trámites que los Acuerdos, por tanto tienen idéntica naturaleza jurídica. Sin embargo, los Reglamentos del Acuerdo Andaluz (Disp. Adic. 1ª y estipulación 5ª del Acuerdo Andaluz), del Acuerdo madrileño (art. Octavo del Acuerdo), del Acuerdo Catalán (art. 5 del Acuerdo) y el Riojano (art. Quinto del Acuerdo), fueron elaborados por las comisiones paritarias de los distintos acuerdos. En tal caso y como ya se ha puesto de manifiesto²⁵⁴, tales pactos no pueden tener eficacia de convenio colectivo de eficacia general en tanto en cuanto sólo intervienen en su elaboración las partes firmantes, de modo que ello puede provocar la vulneración del derecho a la negociación colectiva de los sujetos con capacidad para negociar que no firmaran el convenio²⁵⁵. Además se ha de recordar que la comisión negociadora no tiene potestad para delegar las competencias normativas en la comisión paritaria. No obstante, podría ocurrir que únicamente los sujetos firmantes fueran los legitimados –en tales ámbitos- para negociar tal tipo de instrumentos

²⁵⁴ Sobre este tema *vid in extenso* Capítulo IV, parte III.

²⁵⁵ En contra SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. *Los Acuerdos estatal y autonómicos...*, *Op. Cit.*, p. 22.

convencionales. Sin embargo, aunque en tal caso no se generase lesión alguna del derecho a la negociación colectiva de otros sujetos colectivos, los trámites de negociación a seguir son los marcados en los artículos 88 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Ámbitos de aplicación

2.1 Territorial

El Acuerdo Estatal ASEC-III es de aplicación en todo el territorio nacional (art. 2.1 ASEC). No obstante para que entre en vigor es necesaria la previa ratificación o adhesión a través de un Acuerdo sobre Materias Concretas, Convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma y Acuerdo de empresa, siempre que se trate de empresas con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

En cuanto al ámbito territorial de los Acuerdos de solución extrajudicial, el problema que puede plantearse es la posible concurrencia entre los mismos, especialmente entre el ámbito estatal y los autonómicos, pues aunque los ámbitos territoriales de los distintos acuerdos no se solapan, la aparición y el planteamiento de conflictos suele ser un tema que genera bastante polémica. Ciertamente la delimitación del ámbito del conflicto es de una gran dificultad técnica²⁵⁶ lo que sin duda va a generar incertidumbre en cuanto a la determinación del sistema aplicable.

El ASEC-III aunque establece en el art. 2.1 que será de aplicación en todo el territorio nacional, los conflictos que pueden someterse a sus procedimientos de solución son aquellos cuyo ámbito trasciende las fronteras de una Comunidad Autónoma (el art. 4.2 ASEC-III). No obstante, el Acuerdo estatal, pese a tal delimitación de su ámbito de aplicación, para evitar cualquier situación de colisión con otros Acuerdos establece otro criterio, que realmente convierte los procedimientos del ASEC en normas de carácter dispositivo, ya que la Disposición Adicional primera deja a la voluntad de los sujetos afectados por el conflicto la opción de someterse a los procedimientos del ASEC-III o aquellos otros procedimientos previstos en acuerdos autonómicos que pudieran ser aplicables.

²⁵⁶ *Vid. Supra.*

A tenor de la regulación del ámbito territorial que hacen los acuerdos autonómicos, éstos pueden ser clasificados en dos grupos. En primer lugar se ha de aludir a aquellos que ciñen su ámbito de aplicación a la Comunidad Autónoma. No obstante a su vez en este grupo se pueden distinguir aquellos acuerdos que delimitando como ámbito de aplicación la Comunidad Autónoma, precisan que no conocerán de aquellos conflictos que generándose en dicho territorio trasciendan de sus fronteras: este es el caso del Acuerdo de Aragón (art. 3.2 del Acuerdo), del Acuerdo de Galicia (art. 3.2 del Acuerdo), del Acuerdo de Murcia (art. 2.2 del Acuerdo y art. 2.2 del Reglamento). Por otro lado el Acuerdo Andaluz (estipulación tercera del acuerdo y art. 3 del Reglamento), el Acuerdo de Extremadura (Estipulación tercera del Acuerdo y art. 2 del Reglamento), se limitan a señalar la Comunidad Autónoma como ámbito territorial sin señalar nada más al respecto. Por último los Acuerdos de Canarias (art. 5.1 y 5.2 del Acuerdo), Acuerdo de Castilla-La Mancha (art. 4.2 del Acuerdo), Cataluña (art. 2.2 del Reglamento), de la Comunidad Valenciana (art. 4), de La Rioja (art. 2.2 del Reglamento) y Navarra (art. 3.2 del Acuerdo) establecen el criterio de la sede del centro, de modo que a todas las empresas con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma se le aplicará dicho sistema, si bien en ellos se indica que en tales casos los conflictos han de afectar únicamente a centros ubicados en tales Comunidades Autónomas.

En un segundo grupo se han de incluir todos aquellos Acuerdos que conocen o pueden conocer de conflictos que, planteándose en el territorio de una Comunidad Autónoma trascienden de sus fronteras. A su vez también en este caso se pueden distinguir varios subgrupos. Los Acuerdos de Baleares (art. 3 del Acuerdo) y Madrid (art. 2 del Acuerdo y 3 del Reglamento), permiten que los conflictos que trascienden las fronteras de la Comunidad Autónoma puedan resolverse según los sistemas de solución extrajudicial en las mismas vigentes cuando las partes legitimadas y con capacidad suficiente acuerden someterse a los mismos. En esta misma línea los Acuerdos de Cantabria (art. 2 del Acuerdo), Asturias (art. 2 del Reglamento), Castilla y León (art. 4 del Acuerdo) y País Vasco (art. 2 del Acuerdo) pese aludir primero al criterio de ubicación de los centros de trabajo, permiten igualmente que las partes legitimadas y con capacidad suficiente sometan a tales sistemas conflictos que superan el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma.

Lo cierto es que una regulación en los términos que se establece en este segundo grupo de Acuerdos no plantea ningún problema de concurrencia con el

ASEC, puesto que como ya se apuntó, el ASEC asigna a las normas que regulan sus procedimientos un carácter dispositivo. No obstante, salvo aquellos supuestos en los que la mayoría de los centros estén en una de tales comunidades autónomas, y haya por tanto una fuerte conexión del sector o empresa afectados con la Comunidad, es difícil que exista consenso entre los sujetos legitimados para acudir a un sistema autonómico en lugar de al estatal.

2.2 Ámbito objetivo

2.2.1 Conflictos individuales y plurales

Atendiendo al tipo de conflictos que se resuelven a través de los distintos sistemas de solución de conflictos, se ha de decir que todos contemplan los conflictos colectivos. Sin embargo en cuanto al tratamiento que se hace de los individuales se distinguen entre: aquellos acuerdos que no incluyen en su ámbito de aplicación los conflictos individuales, los que los contemplan desde un primer momento, y aquellos que cuando se pactaron no contemplaron los conflictos individuales, pero prevén la ampliación de su ámbito objetivo para incluirlos.

Entre los primeros se encuentra el Acuerdo estatal, el art. 4.3 excluye de los conflictos objeto de tratamiento los individuales. En los mismos términos se expresa el Acuerdo de la Comunidad Valenciana (art. 6.2), y los Acuerdos del País Vasco y de Castilla y León que aunque no los excluyen expresamente, no aluden a ellos cuando regulan los conflictos objeto de tratamiento, que por tanto se han de entender fuera de su ámbito objetivo.

Los acuerdos de Aragón (art. 4.2 del Acuerdo), Baleares [art. 6.1 c) del Acuerdo], Navarra (art. 4 y Disposición Adicional 2ª del Acuerdo), Cantabria (art. 5.1 del Acuerdo), Cataluña (art. 3.2 del Acuerdo y art. 6 y Disp. Adicional 1ª del Reglamento) y de La Rioja (art. 4 y Disp. Adicional 1ª del Reglamento), contemplan el tratamiento de los conflictos individuales desde un primer momento.

No obstante, se ha de matizar que no conocen de cualquier conflicto individual, y con ello no se hace referencia a la exclusión de aquellos conflictos que versan sobre materias de orden público como son las que afectan a derechos fundamentales, o en los que es parte la Administración, si no que únicamente contemplan la solución de determinados conflictos. Así por ejemplo el sistema Catalán, además de no conocer de los conflictos sobre tutela de libertad sindical, también excluye de su

competencia la solución de aquellos conflictos individuales que versen sobre régimen disciplinario (despidos y sanciones), reclamaciones de cantidad (Disp. Adic. 1º del Reglamento).

En tercer lugar se han de señalar aquellos acuerdos que dejaban para un momento posterior el tratamiento de los conflictos individuales. A su vez en este grupo hay que distinguir aquellos acuerdos que regulaban la solución de los conflictos individuales, pero demoraban la entrada en vigor de tales cláusulas un tiempo, este es el caso de los Acuerdos de: Canarias (Disposición Transitoria 3ª) y Madrid (Disposición Transitoria 3ª del Acuerdo). Y aquellos otros que aunque los excluyeron expresamente preveían la posibilidad de firmar un nuevo acuerdo entre las partes firmantes para incluirlos. Entre estos acuerdos se encuentran: el Acuerdo de Castilla-La Mancha (art. 4.3 del Acuerdo), el Acuerdo de Extremadura (Disp. Adic. 2ª del Acuerdo y 5.3 del Acuerdo), el Acuerdo Gallego (Disposición final 1ª del Acuerdo); el Acuerdo Andaluz (Disposición Adicional segunda del Acuerdo), y el Acuerdo de Murcia (art. 4.3 del Acuerdo).

De todos estos sistemas de solución extrajudicial de conflictos, solamente el andaluz ha visto ampliado su ámbito objetivo, extendiéndose a los conflictos individuales, a través del «Acuerdo Interprovincial de 4 de marzo de 2005». Este acuerdo fue desarrollado posteriormente por uno de 2 de septiembre de 2005²⁵⁷ al que se le ha denominado Reglamento (cuya entrada en vigor tuvo lugar el 24-10-2005), que permitió la puesta en práctica del sistema andaluz para este tipo de conflictos. No obstante, primero se implantó en la provincia de Sevilla como experiencia piloto (Disp. Trans. del Reglamento de conflictos individuales), y a partir de 1 de mayo de 2007 se ha extendido a las provincias de Huelva y Almería. La extensión al resto de las provincias Andaluzas se producirá a tenor de los resultados obtenidos.

Por último se ha de señalar que algunos Acuerdos Autonómicos contemplan como una modalidad específica los conflictos plurales (Acuerdo de Baleares art. 6.1, Acuerdo de Cantabria art. 5.1, Acuerdo de Castilla y León art. 8.2). Se ha de recordar que los conflictos plurales no son nada más que una suma de conflictos individuales, si bien por economía procesal resulta frecuente que su solución, cualquiera que sea la vía utilizada, se gestione de forma conjunta. No obstante, en este aspecto se ha de

²⁵⁷ BOJA núm. 186, de 22 de septiembre de 2005.

destacar el tratamiento que contempla el Acuerdo de Asturias, pues no se limita a indicar que los procedimientos de solución en el mismo contemplados son de aplicación a los conflictos plurales, sino que a efectos del propio sistema define que ha de considerarse conflicto plural, atendiendo para ello al número de trabajadores afectados y al número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo (art. 10.2 del Reglamento).

2.2.2 Conflictos colectivos

Todos los Acuerdos coinciden en incluir los conflictos colectivos laborales, sobre derechos²⁵⁸ y sobre intereses, aunque las fórmulas utilizadas para su inclusión en su ámbito objetivo no son idénticas.

En cuanto a los conflictos sobre derechos muchos de los acuerdos se remiten al art. 151 LPL utilizando el concepto aportado por el propio texto procesal laboral, este es el caso del ASEC-III (art. 4.1 a), del Acuerdo Cántabro (art. 5.1 del Acuerdo), del Acuerdo de Castilla-La Mancha (art. 4.1 del Acuerdo), del Acuerdo de Murcia (art. 4.1 del Acuerdo) y del Acuerdo de la Comunidad Valenciana (art. 6.1 del Acuerdo), entre otros. Otros acuerdos aportan una definición de conflictos sobre derechos bastante amplia, que en buena medida viene a reproducir la contemplada en el art. 151 de la LPL. Este es el caso del Acuerdo Andaluz (Estipulación tercera del Acuerdo) y del Acuerdo Gallego (art. 4 del Acuerdo). Y por último otros Acuerdos no proporcionan definición alguna de los conflictos jurídicos, aludiendo sin más a los conflictos sobre interpretación y aplicación de normas²⁵⁹. Esta es la regulación que hace el Acuerdo de Navarra (art. 4), o el de la Rioja (art. 4 del Reglamento).

A nuestro juicio, una regulación en tal sentido puede llegar a lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva de los sujetos individuales que integran el colectivo afectado, pues como ya se puso de manifiesto²⁶⁰, al tratarse de soluciones

²⁵⁸ Sobre la problemática técnico-jurídica que ello genera véase capítulo III, Parte III.

²⁵⁹ La doctrina considera que una regulación en tal sentido plantea un problema interpretativo, y es que al delimitar el conflicto colectivo sobre derechos por referencia a una norma, “es el de si incluyen los conflictos colectivos de aplicación e interpretación de convenios extraestatutarios” (vid. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., *Los Acuerdos Estatal y autonómicos...*, *Op. Cit.*, p. 32). A nuestro juicio esta polémica no se plantea, ya que como se ha puesto de manifiesto en este trabajo, los convenios colectivos extraestatutarios tienen carácter de norma, pero es más, si el conflicto versa sobre la interpretación de un contrato, para su solución se habrá de recurrir a un precepto normativo, de modo que la naturaleza del conflicto no cambia y también tales conflictos podrían solucionarse a través de éstos sistemas.

²⁶⁰ Vid. Capítulo II y III de la Parte III.

vinculantes, ya sea un acuerdo de conciliación o mediación o un laudo, hace inviable la acción judicial posterior de aquellos sujetos individualmente considerados. Por ello, los conflictos sobre derechos únicamente podrán resolverse, a nuestro juicio, en los términos ya señalados²⁶¹. Si se trata de una norma estatal, habrá de ser de derecho dispositivo o necesario relativo, y en lugar de interpretarla se creará una nueva norma convencional que venga a sustituir, para los sujetos afectados por el conflicto tal regulación; y si en cambio el conflicto es sobre un convenio, no cabe tampoco interpretación, sino que se crea una nueva norma que viene a sustituir a la conflictiva, pero ello sólo será técnicamente viable si los sujetos que negocian la nueva norma coinciden con los sujetos que negociaron el convenio sobre el que se plantea el conflicto, es decir, se lleva a cabo una negociación “*ante tempus*”, o bien porque el propio convenio colectivo afectado por la controversia autoriza su propia derogación²⁶².

Los conflictos de intereses se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de todos los Acuerdos autonómicos y del ASEC. En algunos de estos Acuerdos existe una referencia genérica a esta modalidad de conflictos; esta es por ejemplo la regulación del Acuerdo Andaluz (estipulación tercera, apartado c] del Acuerdo); en parecidos términos se expresa el Acuerdo Navarro (art. 4), el Acuerdo de Aragón (art. 4), el Acuerdo Gallego (art. 4) o el art. 10 del Reglamento que desarrolla el Acuerdo Asturiano.

No obstante, la mayoría de los Acuerdos son más precisos para determinar qué se entiende por conflictos de intereses. Así el ASEC, en el art. 4.1 b) para referirse a esta modalidad de conflictos se expresa en los siguientes términos: “conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora”, no obstante, se matiza que dicho período no será necesario si la mediación es solicitada de modo conjunto por quienes tienen capacidad para suscribir el convenio con efectos generales. Una regulación idéntica contiene el Acuerdo Valenciano (art. 6. b).

²⁶¹ *Vid. Supra.*

²⁶² *Vid. in extenso* Capítulo III de la Parte III.

En este aspecto, contienen igualmente una regulación más precisa el Acuerdo de Baleares (art. 6.1) o el Acuerdo de Cantabria (art. 5.1.c), que aluden a: “conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente”. En términos muy parecidos pero exigiendo período de bloqueo, el Acuerdo de Castilla-La Mancha (art. 5.1 b del Reglamento), el Reglamento de funcionamiento del Sistema Madrileño (art. 4.b), el Acuerdo de Murcia (art. 4.1.b del Acuerdo y 5.1.b) del Reglamento) o el Sistema de Extremadura (art. 5.1 b del Reglamento). Por último, el Acuerdo de Castilla-León (art. 8.2.b), hace referencia a “discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar conectadas con la buena fe negocial”.

Para delimitación de su ámbito objetivo, todos los Acuerdos incluyen de modo específico los conflictos que surjan en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET, a excepción de los Acuerdos de Canarias, Galicia y Navarra; no obstante, en tanto no se excluyan expresamente podrían considerarse competentes los órganos de tales Acuerdos para su solución, considerándolos conflictos sobre derechos –como así parece haberlo hecho el Legislador-, al estimar que realmente ante ellos se trata de interpretar el alcance de las “causas económicas, técnicas, organizativas y productivas”²⁶³.

También es común entre los Acuerdos sobre solución de conflictos que se aluda expresamente a los conflictos que dan lugar a una convocatoria de huelga o se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga (art. 4.1.c] ASEC; estipulación tercera apartado c) del Acuerdo Andaluz; art. 4.1 b] del Acuerdo de Castilla-La Mancha; art. 6.1.c] del Acuerdo de la Comunidad Valenciana; art. 4.1 c] del Acuerdo de Murcia y art. 5.1 c] del Reglamento y art. 4 c] del Reglamento Madrileño, entre otros). Es cierto, que no

²⁶³ Si se consideraran conflictos de intereses tampoco habría inconveniente en considerarlos incluidos en el ámbito objetivo, ya que como se ha visto, todos incluyen a cualquier modalidad de conflictos de intereses.

DEL REY GUANTER considera muy oportuna su inclusión expresa pues considera que “su carácter jurídico es, cuando menos, tenue, teniendo un claro componente de conflicto de intereses” (vid. “El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: un análisis inicial”, en VV.AA., *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 1996, p.111).

todos los Acuerdos incluyen de modo expreso tales conflictos, así algunos sólo hacen referencia a los conflictos que aparezcan para la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento (en este sentido art. 4. e] del Acuerdo Gallego o art. 6.e] del Reglamento Catalán). Por último también se ha de aludir a aquellos que no contienen ninguna referencia a alguna modalidad de las señaladas, si bien esto es excepcional (Acuerdo Canario y Acuerdo Vasco), no obstante, como ya se ha matizado para otras modalidades de conflictos que se pueden considerar incluidos en virtud de la alusión que se hace respecto a los conflictos jurídicos y de intereses, e igualmente en virtud de cláusulas como las que contiene el Acuerdo de Baleares, en su art. 6.1, considerando que el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares podrá conocer de “cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo Interprofesional”, que también se aprecia en el Acuerdo de Cantabria (art. 5.1.d.2).

Aunque no sea una característica común a los distintos Acuerdos, sí que se ha de mencionar que algunos de ellos contemplan como conflictos propios de su ámbito objetivo los relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos. Así lo establece el art. 2.4 del Reglamento de Conflictos colectivos Andaluz, y también el Acuerdo Aragonés, si bien en este caso hace una relación detallada de aquellos conflictos relacionados con la Prevención de Riesgos que sí podrían ser resueltos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (art. 3.2 del Acuerdo de Aragón).

Por último, es muy frecuente que se señale la exclusión de determinados conflictos, especialmente aquellos que afectan a la Seguridad Social, salvo la complementaria (art. 1.2 del ASEC, art. 3.2 del Acuerdo de Aragón; art. 5.3 del Acuerdo de Cantabria, art. 10.3 del Reglamento Asturiano, art. 6.3 del Acuerdo de Baleares, o art. 9.a] del Acuerdo de Castilla-León). De todos modos esta exclusión es innecesaria, ya que al tratarse de normas de Derecho necesario absoluto no cabe transacción sobre las mismas, siendo inviable la utilización de los sistemas de solución autónoma.

2.3 Ámbito personal

Todos los Acuerdos se caracterizan por excluir de su ámbito de aplicación a los funcionarios públicos. Ciertamente la utilización de la mediación y el arbitraje para resolver los conflictos que afectan al personal funcionario, en el momento en el que

empezaron a firmarse los primeros Acuerdos, era legalmente imposible²⁶⁴. En la actualidad la situación es distinta, especialmente para los conflictos colectivos pues la reciente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público²⁶⁵ reconoce a los sujetos con capacidad para negociar condiciones de trabajo, en el ámbito de la Administración pública, la posibilidad de establecer sistemas de solución extrajudicial de conflictos para resolver conflictos sobre derechos y sobre intereses.

Sin embargo, respecto al personal laboral al servicio de la Administración Pública la regulación no es idéntica. Así es posible clasificar a los acuerdos de la siguiente forma:

1.- Los acuerdos que lo excluyen expresamente de su ámbito. Esta es la regulación del ASEC (art. 1.2 del Acuerdo), del Acuerdo de la Comunidad Valenciana (art. 6.2 del Acuerdo), Acuerdo de Castilla-La Mancha (art. 1.2 del Acuerdo) o el Acuerdo de Castilla-León (art. 9.b]). No obstante, en este último se prevé la posibilidad de que por convenio colectivo entre la Administración Pública y el personal laboral a su servicio se sometan al Acuerdo, siempre que tengan legitimación suficiente para ello. Una regulación muy parecida al Acuerdo de Castilla-León, en este aspecto contempla el Acuerdo de Baleares (art. 6.3 del Acuerdo).

2.- Muchos Acuerdos no se pronuncian expresamente sobre la cuestión. En este sentido: Acuerdo de Canarias, de Navarra, del País Vasco, Acuerdo Gallego, Acuerdo de Aragón...

3.- Y en último lugar se han de señalar aquellos Acuerdos que de forma expresa incluyen en su ámbito de aplicación los conflictos del personal laboral al servicio de la Administración Pública. En este sentido: Acuerdo de Andalucía (Estipulación 3ª b]), Acuerdo de Cantabria. No obstante en este último caso, para que pueda conocerse por parte del sistema cántabro de esta modalidad de conflictos es necesaria “la existencia de un acuerdo o convenio previo firmado entre los representantes de ambas partes” (art. 4.4 del Acuerdo).

²⁶⁴ En este sentido SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L., *Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial...* Op. Cit., p. 37.

²⁶⁵ BOE de 13 de abril.

2.4 Ámbito temporal

Todos aquellos Acuerdos sobre solución de conflictos que tienen naturaleza de Acuerdos sobre materias concretas, quedan sometidos a la regulación sobre convenios colectivos contenida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, como se establece en el art. 83.3 del citado texto legal, y evidentemente también quedarán sometidos a las reglas sobre vigencia de los convenios colectivos. Para aquellos acuerdos a los que las propias partes han reservado eficacia obligacional, podría ponerse en duda la aplicación de las normas del Estatuto, al carecer de uno de los rasgos esenciales para ser convenio estatutario. Sin embargo el instrumento de adhesión o ratificación sí que tiene que ajustarse al Estatuto de los Trabajadores, de ahí que pueden aplicarse igualmente tales reglas.

En cuanto a la duración de los Acuerdos -que es la cuestión de mayor trascendencia en este aspecto- se pueden clasificar en dos grupos:

1.- Los que establecen una vigencia indefinida: Acuerdo de Madrid (art. 4 del Acuerdo y 5 del Reglamento), Acuerdo del País Vasco (art. 4), Acuerdo de Aragón (art. 3.3 del Acuerdo) entre otros.

2.- Aquellos que establecen una vigencia temporal. Por ejemplo el ASEC (art. 2.2) actualmente estará vigente un período de cuatro años, y si no mediara denuncia ser prorrogará por períodos quinquenales; el Acuerdo de Andalucía prevé una vigencia de cinco años (estipulación 6ª del Acuerdo), prorrogable igualmente por períodos sucesivos de cinco años; el Acuerdo de la Comunidad Valenciana también prevé prorrogas quinquenales (art. 5); el Acuerdo Gallego estableció un período de vigencia de un año (art. 5 del Acuerdo) prorrogable por períodos anuales... Muchos de estos acuerdos han sido denunciados al finalizar su vigencia inicial, con objeto de poder modificar aquellos aspectos que las partes han considerado susceptibles de mejora después de su puesta en práctica.

3. Los procedimientos de solución establecidos en los Acuerdos sobre solución de conflictos

Todos los Acuerdos, el Estatal y los Autonómicos, prevén tres modos de solución de conflictos laborales: por decisión de la comisión paritaria del convenio

colectivo aplicable, por acuerdo logrado por las partes en conflictos asistidos en conciliación y/o mediación y mediante arbitraje.

Evidentemente la utilización de un procedimiento u otro va a estar condicionada en buena medida por el tipo de conflicto. Así ante la comisión paritaria únicamente pueden plantearse los conflictos que versen sobre la interpretación y/o aplicación de un convenio colectivo. Se ha de poner de manifiesto que muchos Acuerdos establecen, ante tal modalidad de conflictos, la obligatoriedad de la intervención de la comisión paritaria: art. 10 del ASEC o art. 9 del Acuerdo de Castilla-La Mancha. Otros en cambio condicionan dicho trámite a su previsión expresa en el convenio en cuestión: art. 9 del Acuerdo de la Comunidad Valenciana, o art. 12 del Acuerdo de Cantabria. Por último para otros Acuerdos el trámite es opcional: Disposición Adicional tercera del Reglamento del Tribunal Laboral de Mediación, conciliación y arbitraje de La Rioja. No obstante, la conveniencia y problemática de la intervención de las comisiones paritarias en esta modalidad de conflictos ya fue puesta de manifiesto en el capítulo cuarto del presente trabajo, por tanto no se va reproducir aquí lo ya dicho, al mismo nos remitimos.

La mayoría de los Acuerdos de solución establecen unos principios generales a los que deben ajustarse todos los procedimientos: gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia, contradicción e imparcialidad. Esta es la regulación del ASEC (art. 9), del Acuerdo de la Comunidad Valenciana (art. 8), Acuerdo de Cantabria (art. 11), Acuerdo de Castilla y León (art. 3) y Acuerdo de Castilla-La Mancha (art. 7). No obstante, en otros muchos Acuerdos se refieren a tales principios pero con algunas matizaciones: Acuerdo de Aragón, que no alude a la celeridad, pero sí menciona la oralidad (art. 5), en los mismos términos es la regulación contenida en el art. 4 del Acuerdo de Navarra; Acuerdo de Islas Baleares que en lugar de mencionar celeridad habla de inmediatez, y además añade los principios de autonomía y oralidad (art. 3); o el Acuerdo del País Vasco, que únicamente hace referencia a la garantía de audiencia de las partes, a que no se produzca indefensión, y a los principios de igualdad y contradicción (art. 20).

Otros Acuerdos prescinden de establecer un unos principios generales a los que deban someterse todos los procedimientos, este es el del Acuerdo Canario, o el SERCLA andaluz.

No obstante, quizás lo destacable de la inclusión de tales principios generales es por un lado, la clara influencia de los procedimientos judiciales en tal aspecto²⁶⁶, y por otro lado la gratuidad, requisito esencial para la eficacia de los mismos.

En cuanto a la tramitación de los procedimientos un buen número de Acuerdos Autonómicos siguen la regulación del ASEC, es por ello que en este apartado la exposición se ceñirá a los procedimientos del Acuerdo estatal señalando, en su caso, las diferencias más relevantes que respecto al mismo presenten los acuerdos autonómicos.

3.1 Los procedimientos de conciliación y mediación

El procedimiento de mediación viene regulado por los artículos 12 a 17 del ASEC. No obstante, algunos acuerdos aluden a procedimientos de conciliación-mediación, es lo que ocurre con el Acuerdo Andaluz y el Acuerdo Valenciano, indicando que los asistentes en la negociación pueden actuar de ambos modos.

La conciliación es obligatoria:

- Cuando lo solicite una de las partes legitimadas.
- Como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral, salvo que las partes opten por someterse directamente a un arbitraje.
- Con anterioridad a la comunicación formal de la convocatoria de huelga.

Regulan la obligatoriedad de la comisión en los mismos términos que el ASEC, entre otros: el Acuerdo de la Comunidad Valenciana (art. 17), el Acuerdo de Extremadura (art. 12 del Reglamento), el Acuerdo de Castilla-La Mancha (art. 10.3) y el Acuerdo de Murcia (art. 12 del Reglamento)²⁶⁷.

Los Acuerdos de Cataluña (art. 14.1 del Reglamento), Navarra (art. 10.1 del Acuerdo) y La Rioja (art. 10.1 del Reglamento) optan por la voluntariedad general de sus procedimientos.

²⁶⁶ En este sentido SALA FRANCO, T., y ALFONSO MELLADO, C.L., “Los Acuerdos...”, *Op. Cit.*, p. 60.

²⁶⁷ La problemática existente en torno al carácter obligatorio de estos procedimientos, ya fue analizada en el capítulo III de esta parte.

Los sujetos legitimados para solicitar la tramitación de los procedimientos de mediación (también de los de arbitraje) son (art. 13 ASEC):

- En los conflictos que versen sobre la interpretación o aplicación de cualquier norma, los sujetos que estén capacitados para promover una demanda ante la jurisdicción social. El ASEC exige que se notifique la iniciación del procedimiento a los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas del ámbito del conflicto, al objeto de que puedan personarse, en este sentido también: Acuerdo de Cantabria (art. 14.1), Acuerdo de Extremadura (art. 13.1 del Reglamento) Acuerdo de la Comunidad Valenciana (art. 19) entre otros. En este aspecto se ha de recordar que la jurisprudencia continua exigiendo el requisito de la implantación para considerar a un sindicato como legitimado para iniciar un proceso de conflicto colectivo²⁶⁸. Quizás para evitar la problemática que generaría la aplicación de dicho concepto jurídico indeterminado, se establece la obligación de tal notificación a dichos sujetos.
- En los conflictos que den lugar a una convocatoria de huelga, los sujetos capacitados para convocarla.
- Cuando el conflicto se suscite en relación a la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, estarán legitimados el comité de huelga y el empresario²⁶⁹.
- En los conflictos ocasionados por las discrepancias habidas en la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el

²⁶⁸ En este sentido véase la abundante jurisprudencia citada en GRANADOS ROMERA, M.I., *La sentencia colectiva*, Granada, Comares, 2001, pp. 128 y ss.

²⁶⁹ A juicio del prof. SALA tal regulación puede generar un problema cuando se trata de huelgas supraempresariales, y para tales casos considera el autor que:

“Si existen comités de huelga en cada empresa no habrá mayor problema, siendo éstos los que actuarán.

De no haberlo, tendrían que actuar las secciones sindicales de empresa de los sindicatos convocantes de la huelga sectorial.

Cuando no existan secciones sindicales, podrían encargarse la representación unitaria de cada empresa.

Y, de no existir tampoco representación unitaria, habrán de ser los propios trabajadores los que actúen directamente, tras asamblea reunida al efecto”. (Vid. SALA FRANCO, T., “La resolución extrajudicial de los conflictos: huelga y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga”, en VV.AA., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, Fundación SIMA, 1999, p. 93).

bloqueo de la negociación, las respectivas representaciones de trabajadores y empresarios que participen en la negociación. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

- En los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el correspondiente período de consultas, el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas. La decisión de instar la mediación debe contar con la mayoría de la representación que la promueva.
- En los conflictos que surjan con ocasión de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la comisión paritaria, estará legitimada la propia comisión paritaria, con acuerdo mayoritario de ambas representaciones.

Respecto al tema de la legitimación se ha de destacar la regulación del Acuerdo Gallego, exigiendo que para promover el procedimiento de conciliación y mediación han de ser los sindicatos más representativos o suficientemente representativos en el ámbito del conflicto, del lado de los trabajadores, o las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios que den ocupación a igual porcentaje de trabajadores afectados por el conflicto, por parte de los empresarios, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa. Si se tratara de un conflicto de empresa estarían legitimados los empresarios, los órganos de representación unitaria, y las representaciones sindicales pertenecientes a los sindicatos más representativos y suficientemente representativos.

La promoción de la mediación se inicia con la presentación de un escrito dirigido al SIMA, que contendrá los siguientes datos (art. 14 ASEC):

- a) Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento.
- b) Objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamentan.
- c) Colectivo de trabajadores afectados y ámbito territorial el mismo.

- d) En caso de que se trate de un conflicto de interpretación y/o aplicación, acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y dictamen emitido, en su caso.
- e) Domicilio, fecha y firma del empresario o sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

La solicitud de mediación obliga a las partes a abstenerse del ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o de cualquier otra dirigida a la solución del conflicto motivo de la mediación, mientras dure ésta (art. 14.7 ASEC). Igualmente impide la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación (art. 12.5 ASEC).

El procedimiento de mediación sustituye al trámite de conciliación previsto en el artículo 154.1 LPL, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere (art. 12.5 ASEC).

La mediación se intentará bien ante un órgano colegiado, o ante un órgano unipersonal, a elección de las partes afectadas, agotándose el trámite en un plazo de 10 días de los cuáles, los tres primeros días hábiles siguientes a la entrada del escrito en el Registro del SIMA, se dedicarán a la designación de los mediadores.

La designación de los mediadores se hará de entre las personas incluidas en la lista que apruebe la Junta de Gobierno del SIMA. No obstante, las partes en conflicto podrán designar de mutuo acuerdo un solo mediador no incorporado a las listas del SIMA, cuya actuación habrá de ajustarse a las normas de funcionamiento y procedimiento del servicio (art. 7.2 ASEC).

El mediador o mediadores deberán ser ajenos al conflicto concreto en el que actúan sin que puedan concurrir intereses profesionales o personales directos susceptibles de condicionar o alterar su actividad mediadora. A estos efectos el art. 14.5 del ASEC señala los supuestos en los que se puede incurrir en incompatibilidad para actuar como mediador en un conflicto.

La actividad del mediador comenzará inmediatamente después de su designación y según los trámites que el mismo considere apropiados (art. 15.1 ASEC).

El mediador o mediadores recabarán la información que consideren precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.

Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediéndoles cuantas intervenciones estime oportunas, garantizándose el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción sin que se produzca indefensión.

Tras la comparecencia, y dentro del plazo de diez días, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes (art. 16 del ASEC). Entre las propuestas que puede realizar el mediador se encuentra la de someter la cuestión a arbitraje. Si las partes optan por el arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de plazo.

Si hubiera acuerdo en la mediación, se formalizará por escrito, remitiéndose copia a la autoridad laboral competente a los efectos previstos en el art. 90 ET.

En caso de no producirse avenencia, el mediador o mediadores levantan acta en ese mismo instante, registrando la propuesta formulada, la ausencia de acuerdo y las razones alegadas por cada parte.

Si los órganos intervinientes en la mediación fueran los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta al SIMA de la solución habida, a efectos de registro.

3.1.1 Procedimientos especiales de mediación

No obstante, en el ASEC se observan ciertas especialidades procedimentales respecto a la mediación (art. 17 ASEC). En los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, se establece un procedimiento específico cuya duración es de 72 horas salvo que las partes, de mutuo acuerdo, decidan prorrogarlo. Una regulación en este sentido también la contempla el Acuerdo de Valencia (art. 20.2).

El procedimiento de conciliación es obligatorio si se pretende convocar una huelga, de modo que tal trámite deberá tener lugar antes de la convocatoria, así se establece también en otros acuerdos como: el Acuerdo de la Comunidad de Madrid (art. 15.2 del Reglamento), Acuerdo de Murcia (art. 15. 2 del Reglamento), Acuerdo de las Islas Baleares (art. 6.1), Acuerdo de Castilla-La Mancha (art. 12.3 del Reglamento). El sistema andaluz considera este trámite únicamente obligatorio para los sujetos firmantes del SERCLA (art. 19.3 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía).

El SIMA, o bien el servicio autonómico que corresponda, en el plazo de 24 horas, designará a los mediadores si no lo hubieran hecho las partes, y convocar la mediación.

La comparecencia ante la instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito en la naturaleza de esta mediación.

En estos casos, en el escrito de iniciación del procedimiento de mediación deberá hacerse constar, además de los datos generales, los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista de inicio de la misma.

El escrito de comunicación formal de la huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

En los demás aspectos del procedimiento se aprecian pocas diferencias.

3.2 Procedimiento de arbitraje

El procedimiento arbitral podrá ser instado por los mismos sujetos que pueden instar la mediación, pero siempre de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado. No obstante, en este aspecto existe una excepción, así el Acuerdo de Galicia (AGA), establece la obligatoriedad del procedimiento arbitral en caso de desacuerdo en la determinación de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, si transcurrido el plazo para negociar, dos días naturales (art. 25.2 AGA), las partes

no llegasen a un acuerdo se someterán a un árbitro, que designarán de mutuo acuerdo o en su defecto según lo previsto en el art. 21.4 del propio Acuerdo.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero (árbitro) y aceptar de antemano la solución (laudo) que éste dicte sobre el conflicto suscitado (art. 18.1 ASEC). Podrá promoverse el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, durante el transcurso de éste o una vez agotado sin haber logrado acuerdo. Todos los Acuerdos autonómicos permiten optar entre el procedimiento de conciliación/mediación y arbitraje salvo el Acuerdo de la Comunidad Valenciana (art. 23.1), que exige primero el trámite de conciliación-mediación.

La promoción del arbitraje requerirá la presentación de un escrito dirigido al SIMA, que contendrá, además de los datos requeridos para la iniciación del procedimiento de mediación, los siguientes (art. ASEC):

a) Árbitro o árbitros que se soliciten para dirimir la cuestión suscitada o la decisión de delegar en el SIMA su designación.

En el caso de este dato no conste, el SIMA presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo de tres días hábiles desde la promoción del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no lograra el acuerdo de ambas partes, el SIMA presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte, por mayoría, descartarán alternativa y sucesivamente los nombres que estimen convenientes, hasta que quede uno solo (art. 20.3 ASEC).

b) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

c) Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.

Del compromiso de la aceptación arbitral se remitirán copias a la Secretaría del SIMA y a la autoridad laboral competente, a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo.

El procedimiento arbitral se ajusta a unas reglas muy próximas a la mediación salvo las diferencias impuestas por la propia naturaleza de tal procedimiento. El art. 21 ASEC-III, establece que el procedimiento arbitral se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el

auxilio de expertos si lo estimara necesario. Debiendo garantizarse en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes inmediatamente. Será vinculante e inmediatamente ejecutivo. Tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo²⁷⁰. El tema de la eficacia del laudo o del acuerdo de conciliación/mediación es un tema que ya se encuentra regulado por el Estatuto de los Trabajadores (art. 91), porque es la Ley la que tiene competencia para ello²⁷¹, no obstante la mayor problemática que plantea la eficacia del acuerdo o laudo es su carácter vinculante sobre los sujetos individualmente considerados, en conflictos sobre derechos, y la posible afectación del derecho de tutela judicial efectiva²⁷².

En cuanto al plazo para dictar el laudo, en el supuesto de que las partes no lo hayan acordado, éste será de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro/s.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles (art. 21 ASEC).

La resolución arbitral será objeto de depósito en el SIMA y remitida a la Autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

El laudo excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia y en función de su eficacia.

²⁷⁰ El prof. VALDÉS no considera razonable que se exija por el art. 91, para que el laudo tenga eficacia general, los mismos requisitos que para la negociación de un convenio estatutario: “La exigencia de unidad o colaboración negocial entre las organizaciones sindicales resulta un requisito razonable pues, en atención a la eficacia personal general atribuida a los convenios colectivos estatutarios, se pretende garantizar que el pacto suscrito refleje el sentir sindical mayoritario: pero pierde ese atributo de razonabilidad en su rigurosa aplicación a los arbitrajes que resuelven conflictos colectivos de interpretación” (*vid.* VALDÉS DAL-RE, F., “Problemas aplicativos de la ordenación del arbitraje en conflictos colectivos previsto en el ASEC”, *R.L.*, núms.. 15-16, 2000, pp. 8 y 9.

²⁷¹ *Vid. Supra.*

²⁷² *Vid.* Capítulos I y II de esta Parte.

4. La efectividad de los sistemas autónomos de solución de conflictos colectivos

La consulta de las fuentes estadísticas pone de manifiesto que la efectividad de los sistemas de solución extrajudicial creados a través de los distintos Acuerdos Estatal y Autonómicos es relativa.

Así en el ámbito estatal durante el año 2004, el número de conflictos colectivos que se resolvieron en vía judicial ascendieron a 2.121 asuntos²⁷³, sin embargo del total de conflictos se plantearon ante el SIMA, durante ese mismo año, únicamente se resolvieron el 31%, de los cuáles habría que descontar los conflictos sobre intereses que aproximadamente supusieron un 22% del total.

Si continuamos con los resultados del año 2004, de 168 conflictos que se plantearon ante el SIMA, que afectaban a 1.228.616 trabajadores, sólo se resolvieron el 31%, que afectaba a 96.135 trabajadores, es decir un 17% del total.

Durante los años 2005 y 2006, estando ya en vigor el ASEC-III, los resultados se incrementan pero en cuanto a la efectividad son bastante parecidos²⁷⁴, pues durante el año 2005 sólo se resuelven en la sede del SIMA el 38% de un total de 249 conflictos planteados, y el número de trabajadores que se ven afectados son sólo 273.831 de un total de 879.585. En el año 2006 los resultados son prácticamente idénticos, el número de conflictos resueltos fueron 93, de un total de 241, es decir el 38%, viéndose beneficiados un total de 44% de los trabajadores implicados, que en este ejercicio fueron 954.586.

La comparativa con los resultados de los distintos Acuerdos autonómicos, pone de manifiesto que la efectividad no es superior en la mayoría de las Comunidades Autónomas, pues si bien la media de todos ellos ofrece que un 46% del total de los conflictos colectivos planteados se resolvieron mediante conciliación y/o mediación, son muy pocos los Sistemas que resuelven más del 50% de los conflictos colectivos que se plantean, tan sólo: Andalucía, Cataluña, Galicia, y Baleares²⁷⁵.

²⁷³ Vid. CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2004*, Madrid, CES, p. 146.

²⁷⁴ Vid. CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2006*, Madrid, CES, p. 431.

²⁷⁵ *Ibid.*, p. 152.

No obstante, si se analizan los datos por Comunidades se comprueba que la eficacia en algunos aspectos concretos baja de dicha media, por ejemplo en Andalucía –siendo uno de los sistemas de mayor efectividad- del total de conflictos sobre derechos que se plantearon ante el SERCLA durante 2005 se resolvieron el 37.87% en 2005 y un 46.58% (de 298 conflictos) en 2006²⁷⁶.

En el año 2004 ante el SERCLA se plantearon un total de 661 conflictos, afectando a 684.631 trabajadores, tan sólo se resolvieron 274 del total afectando a 178.009 trabajadores²⁷⁷. En 2006 se plantearon un total de 714 expedientes, de los cuáles se resolvieron 286²⁷⁸.

Las anteriores estadísticas no pretenden ni mucho menos desprestigiar la solución autónoma. En general los resultados no son malos, pues lo importante es que hay un número considerable de conflictos que efectivamente se resuelven en tales sedes, y lo más importante es que la estadística revela que su eficacia se incrementa. Ahora bien, sí que se ha de dejar claro que no son la «panacea» como sistema de solución de conflictos, ya que es un porcentaje bajo, del total de conflictos laborales, el que se resuelve a través de estos procedimientos, de ahí que no se pueda defender un protagonismo absoluto de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales, sino que han de ser considerados una opción más de las múltiples que ofrece el Ordenamiento Laboral.

²⁷⁶ Vid. *Memoria SERCLA 2006*, Sevilla, Junta de Andalucía-CARL, 2007, pp. 60-63.

²⁷⁷ Vid. *Memoria SERCLA 2004*, Sevilla, Junta de Andalucía-CARL, 2005, pp. 151 y 154.

²⁷⁸ Vid. *Memoria SERCLA 2006*, Sevilla, *Op. Cit.*, pp. 124 y 126.

IV. CONCLUSIONES

I. El Ordenamiento Jurídico Laboral se ha caracterizado por la variedad de sistemas de solución de conflictos. Sin embargo, en los últimos veinte años tanto los interlocutores sociales como el propio Legislador han realizado un gran esfuerzo por el desarrollo y promoción, respectivamente, de los procedimientos autónomos de solución de conflictos. Siendo el convenio colectivo en sí mismo el primer medio autónomo de solución de conflictos colectivos de intereses, se ha de entender por sistemas autónomos de solución de conflictos aquellos que son diseñados por los interlocutores sociales en virtud del derecho de negociación colectiva reconocido constitucionalmente, y su puesta en práctica y dinámica interna responde al principio básico de autonomía colectiva, de modo que son las propias partes afectadas por el conflicto las que le resuelven la controversia. Es decir, con la llamada solución autónoma de conflictos se hace referencia al conjunto de Acuerdos pactados en el ámbito estatal y en los autonómicos para la solución de conflictos laborales, que establecen como procedimientos de solución la conciliación y/o mediación y el arbitraje voluntario.

II. El ingente desarrollo de la «solución autónoma de conflictos» obliga al iuslaboralista a realizar un exhaustivo estudio sobre la cuestión con el objeto de deslindar los problemas técnicos que sin duda su puesta en funcionamiento ha generado, y poder así articular propuestas de solución. Igualmente es necesario centrar la atención del jurista en este campo para analizar la dimensión que corresponde a los sistemas autónomos en la solución de conflictos laborales, ya que el Ordenamiento Laboral contempla toda una serie de procedimientos de solución judiciales y extrajudiciales, y se ha observado un cierto afán sustitutivo en los promotores de los procedimientos autónomos, pretendiendo que la solución autónoma adquiera todo el protagonismo en la solución de los conflictos laborales.

Ciertamente nuestro estudio se centrará en los conflictos colectivos, y ello principalmente por dos razones, por una lado porque es en ese campo donde los sistemas autónomos han tenido una mayor incidencia, y en segundo lugar porque la problemática que generan es mucho mayor.

III. Es en el Texto Constitucional donde se establecen los elementos de configuración básicos de nuestro Sistema Jurídico, de modo que la determinación de cuál es la ordenación jurídica de los conflictos colectivos o la realización de cualquier propuesta sobre ello, requiere en primer lugar, la determinación del sentido de la regulación contenida en la Constitución sobre la materia.

El análisis hermenéutico del art. 37.2 de la Constitución Española pone de manifiesto que cuando el Poder Constituyente reconoció “el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo” se estaba refiriendo a medios de solución, a técnicas dirigidas a solucionarlo. La puesta en conexión del citado precepto, con el resto de derechos sociales reconocidos en la Constitución corrobora esta idea, pues sencillamente en un Estado en el que la huelga es un derecho fundamental, principal «instrumento de lucha» de la clase trabajadora, que viene a acabar con el tradicional desequilibrio entre obreros y patronos, impide reconocer el cierre como derecho regulado en el 37.2 pues ello provocaría el retorno a la habitual situación de superioridad del empresario, y la consiguiente vulneración de la Carta Magna.

Además, la consideración de que el 37.2 regula el cierre patronal supondría un ataque directo al Estado social, ya que objetivos últimos del Estado social son la igualdad material de individuos y grupos, junto con la extensión del bienestar. El reconocimiento del cierre patronal impide el alcance de esta meta, pues no cabe duda, que el desequilibrio que generaría impediría hablar de igualdad real entre grupos y consecuentemente entre individuos. Y también truncaría la posibilidad de participación de la clase trabajadora en la gestión del conflicto, la concertación y el diálogo entre fuerzas sociales, todos rasgos constitutivos del Estado social.

No puede considerarse, que la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 11/1981, de 8 de abril, sea totalmente contraria a la argumentación mantenida, y por ello tampoco la desmonta, pues si bien, en el fundamento jurídico vigésimo segundo de dicha sentencia, se declara que el «lock-out» se encuentra entre las medidas generales de conflicto del art. 37, a continuación añade que no se puede producir una equiparación entre huelga y cierre, y que el único cierre que no se considera inconstitucional es el defensivo, entendido como poder de policía del empresario «dirigido exclusivamente a preservar la integridad de las personas, de los bienes y las instalaciones, y limitado al tiempo necesario para

remover tales causas», por tanto es posible afirmar que no se trata de un verdadero cierre, y mucho menos un derecho constitucional.

IV. No obstante la delimitación del contenido esencial del art. 37.2 requiere su puesta en conexión con otros preceptos constitucionales, para de este modo determinar a qué modalidad de conflictos colectivos se refiere el propio precepto, de intereses, o si en cambio habrían de considerarse incluidos también los conflictos sobre derechos.

Para dilucidar el ámbito objetivo del art. 37.2 se ha de partir del reconocimiento de la autonomía normativa que hace el número uno del art. 37. El art. 37.1 reconoce el derecho a la negociación colectiva a los representantes de los trabajadores y empresarios, es decir, les atribuye capacidad normativa creadora. A través del convenio se regulan las relaciones de trabajadores y empresarios connaturalmente conflictuales, de modo que el convenio colectivo no es otra cosa que la expresión formal del acuerdo que resuelve un conflicto de intereses en el que están implicados trabajadores y empresarios. Es el primer medio de solución autónoma de conflictos sobre intereses.

En segundo lugar, dada la amplitud del ámbito objetivo del derecho de negociación colectiva, es evidente que el establecimiento de procedimientos de solución de controversias laborales puede llevarse a cabo a través de convenio colectivo, realmente ello es manifestación del derecho de negociación colectiva.

Consecuentemente, el reconocimiento de la autonomía colectiva en los términos precedentes, permite afirmar que el art. 37.2 CE al regular el derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo reconoce la competencia de tales sujetos para resolver conflictos colectivos de intereses, es decir establecer sus propios sistemas de solución de conflictos de intereses, y resolverlos a través de procedimientos con base autónoma. Una conclusión en otro sentido rompería el principio de coherencia propio del Ordenamiento Jurídico.

Determinar si la solución de los conflictos sobre derechos forma parte del contenido del derecho a la adopción de medidas de conflictos requiere el deslinde de las dimensiones de otro derecho constitucional: el derecho a la tutela judicial

efectiva. El derecho a la tutela judicial puede definirse como el derecho de toda persona (física o jurídica), al libre acceso a los órganos jurisdiccionales para obtener de éstos la protección de derechos subjetivos o de intereses legítimos a través de una resolución fundada en Derecho. Es decir, en virtud del art. 24 CE no puede existir ningún interés legítimo o derecho subjetivo cuya protección no pueda residenciarse ante los Tribunales de Justicia.

El derecho a la tutela judicial efectiva en ningún caso impide que, los sujetos colectivos negociadores de un determinado convenio, pacten que las controversias jurídicas, en las que un futuro se encuentren implicados, se solucionen vía conciliación, mediación o arbitraje. Dicha conducta sólo supone desistir del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, derecho del que son titulares, comportamiento que no merece reproche alguno.

Sin embargo, la situación es muy distinta cuando a través de los procedimientos de solución pactados en la negociación colectiva, se pretende vincular a todos los sujetos individualmente considerados que integran el colectivo afectado por el conflicto. Pues ciertamente los representantes de los trabajadores y empresarios a través de la negociación colectiva tienen capacidad para crear normas que regulen las relaciones de trabajo y que por supuesto serán vinculantes para los sujetos individuales, pero carecen de potestad para interpretar las mismas con carácter vinculante, eso es competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia en virtud del art. 117.3 de la Constitución Española.

Ciertamente los sujetos colectivos son titulares del derecho a la tutela judicial, y podrían renunciar a su ejercicio al optar por la mediación o el arbitraje voluntario, no obstante en el ámbito laboral existe la peculiaridad de que sobre una determinada cuestión, sobre un mismo conflicto, pueden iniciarse simultáneamente acciones judiciales individuales y colectivas. Lo cual implica que sincrónicamente sujetos colectivos e individuales son titulares del derecho a la tutela judicial. Es por ello que el desistimiento de la acción judicial de los sujetos colectivos no puede afectar a todos y cada uno de los individuos por aquéllos representados, pues la tutela judicial es un derecho subjetivo de carácter personal e indisponible cuyo ejercicio sólo puede realizarlo cada titular.

Como los sistemas autónomos de solución de conflictos colectivos sobre derechos no podrán impedir el acceso a los Tribunales a los sujetos individualmente considerados, so pena de vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva, es posible afirmar que la solución de conflictos sobre derechos no forma parte del contenido del art. 37.2 CE. El derecho a la tutela judicial efectiva es un límite implícito del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.

V. Tal y como se ha puesto de manifiesto, la utilización de un procedimiento autónomo para la resolución de conflictos colectivos sobre derechos, no puede impedir el acceso a los órganos jurisdiccionales a aquellos sujetos individuales que integran el colectivo afectado por el conflicto. Si ello tuviera lugar, se permitiría que a través de una norma colectiva se impidiera el ejercicio del derecho a la tutela judicial. Sin embargo el art. 154 de la Ley de Procedimiento Laboral y el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores establecen la posibilidad de utilización de mediación o arbitraje para la solución de conflictos sobre interpretación y aplicación de normas estatales y de convenios colectivos.

Es evidente que una regulación en tal sentido menoscaba el derecho a la tutela judicial efectiva. Pues volviendo sobre la argumentación anterior, la solución del conflicto colectivo mediante conciliación, mediación o arbitraje, implica que a través del ejercicio de la autonomía colectiva, se impide, a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito del conflicto, el acceso a los órganos judiciales. Debido a que la controversia se resuelve mediante acuerdo o laudo, ambos con eficacia general, sin que los sujetos implicados puedan iniciar de forma individualizada un proceso judicial que conozca del fondo del asunto, de modo que el desistimiento por parte de los sujetos colectivos del ejercicio de la tutela judicial se hace extensible a los sujetos individuales, algo intolerable atendiendo a la naturaleza jurídica del citado derecho fundamental: personalísimo, intransmisible e indisponible.

Por tanto, los procedimientos de conciliación y/o mediación y arbitraje voluntarios, no pueden ser aceptados sin más, sin ningún tipo de matización, para la solución de conflictos colectivos sobre derechos, so pena de lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva de los sujetos individuales afectados por la controversia.

VI. Descartada, como se ha señalado, la posibilidad de que los interlocutores sociales puedan llevar a cabo una interpretación vinculante de la norma sobre la que se plantea la controversia, parece que la única vía que tiene la autonomía colectiva de resolver un conflicto, sea sobre derechos o sobre intereses, es a través de la creación de una norma.

Se ha de analizar en qué términos es legítimo solucionar un conflicto interpretativo mediante la creación de una norma. La problemática que se genera es distinta si se trata de una norma estatal o convencional.

a) En cuanto a los conflictos sobre normas estatales, no será viable la utilización de los procedimientos autónomos si se trata de un conflicto sobre normas de Derecho necesario absoluto, para éstos está vetada la autonomía colectiva, pues vulneraría el principio de jerarquía normativa.

En cambio si se trata de normas de Derecho necesario relativo o dispositivo, el único modo a través del cuál se podría resolver un conflicto sobre derechos mediante la autonomía colectiva, es crear una nueva norma que al contemplar el mismo supuesto de hecho que aquella cuya aplicación y/o interpretación estaba siendo conflictiva, desplazará a la misma (en virtud del principio de norma más favorable, si se trata de un mínimo de Derecho necesario, o simplemente debido al carácter dispositivo de la misma si se trata de Derecho supletorio), y al ser aplicada produce el efecto de resolución del conflicto. Tal medida no supone vulneración del principio de jerarquía normativa pues la propia norma estatal autoriza la intervención de la autonomía colectiva en dicho campo. En realidad no se alcanza un pacto para solucionar el conflicto sobre derechos, sino que se crea una nueva norma para evitar aplicar aquella que plantea problemas interpretativos.

b) Si se trata de normas convencionales y el conflicto interpretativo se resuelve mediante la creación de una nueva norma, realmente se lleva a cabo una negociación «ante tempus». No existe ningún precepto normativo, ni siquiera en el Derecho supletorio, que impida la modificación del convenio antes de que expire su vigencia, siempre y cuando se realice por la propia comisión negociadora.

Sin embargo, cuando la negociación «ante tempus» para la solución del conflicto interpretativo se pretende realizar por sujetos obligados por el propio convenio, al ser menor el ámbito del conflicto que el del convenio, se ha de rechazar la legalidad de tal práctica. Ello supondría la afectación del convenio desde ámbitos inferiores, y el ataque al contenido esencial del derecho de negociación colectiva, ya que al poder desvincularse del convenio ante la aparición de cualquier problema aplicativo, se acaba con el carácter normativo del mismo. El único modo de que tal negociación «ante tempus» sea lícita es que sea el propio convenio el que habilite tal intervención. De no ser así tal práctica es inconstitucional, y por tanto el art. 91 párrafo tercero, del Estatuto de los Trabajadores, así ha de ser considerado al regularla.

VII. Cuando la instancia elegida para la resolución autónoma de conflictos colectivos es la comisión paritaria, se ha de tener presente que a pesar de la idoneidad para interpretar el convenio, el dictamen no podrá tener carácter vinculante ya que como se ha dicho ésta es una competencia exclusiva de los órganos judiciales, sin embargo será un criterio interpretativo esencial, con el que en todo caso debería contarse.

Si se trata de un conflicto sobre intereses, la comisión paritaria únicamente podrá intervenir si está expresamente habilitada por el Legislador, como ocurre en los conflictos sobre descuelgue salarial, pues de lo contrario la Comisión Paritaria, al no estar integrada por todos los sujetos inicialmente legitimados para negociar, carece de legitimación plena para negociar un convenio de eficacia general.

VIII. Para finalizar el estudio del marco normativo estatal la atención se centra en la determinación de qué instrumentos son hábiles para la regulación de los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos. El Legislador remite en el art. 91 párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, a los Acuerdos sobre materias concretas y Acuerdos Marco, pero no establece la competencia exclusiva, pues si se tiene en cuenta que la negociación colectiva para su desarrollo únicamente tiene como traba el derecho necesario, cualquier convenio colectivo podría establecer sistemas de solución de conflictos.

Ahora bien lo que si ha quedado reservado a los Acuerdos Marco y Acuerdos sobre Materias Concretas es la ordenación institucional de los sistemas autónomos de solución de conflictos.

IX. Para concluir el estudio y análisis dogmático de la solución autónoma de conflictos se centra nuestra atención en el régimen jurídico convencional realizando un análisis comparativo del Acuerdo Estatal y de los Acuerdos Autonómicos, y la efectividad alcanzada por los mismos.

Ello evidencia por un lado que los interlocutores sociales han incurrido, efectivamente, en determinados comportamientos antijurídicos que ya fueron analizados desde un punto de vista general en los capítulos precedentes, como son: el establecimiento de procedimientos de conciliación/mediación para la solución de conflictos sobre derechos, cuyo acuerdo o laudo respectivamente será vinculante para todos los trabajadores individualmente considerados lo que lesiona el derecho a la tutela judicial; la posibilidad de resolver conflictos sobre normas convencionales por sujetos de un ámbito inferior al de aplicación del convenio, lo que genera la vulneración del derecho de negociación colectiva; el desarrollo de los acuerdos por parte de las propias comisiones paritarias que igualmente puede suponer la afectación del derecho de negociación colectiva y sus normas de desarrollo...

Por otro lado el estudio de la estadísticas de los resultados alcanzados en los últimos años por los sistemas estatal y autonómico (andaluz especialmente) pone de manifiesto que la efectividad de tales procedimientos es bastante baja, de ahí que no se pueda defender el protagonismo absoluto de la solución autónoma de conflictos, habrá de ser considerada una opción más de las múltiples que ofrece el Ordenamiento Laboral.

V. BIBLIOGRAFÍA

ABA CATOIRA, Ana, *La limitación de los derechos en la jurisprudencia del tribunal constitucional español*, Valencia, Tirant lo blanch, 1999.

ABAD DE SANTILLAN, Diego, *Historia del movimiento obrero español. De los orígenes a la restauración borbónica*, Madrid, Editorial ZYX, 1967.

ABBATE, Giuseppe, *Inosservanza dei contratti collettivi di lavoro*, Milán, Giuffrè, 1941.

ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS Christian, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Madrid, Trotta, 2002.

ABREU Y CERAIN, Sebastián, *Situación de los obreros en España y medios de mejorar sus condiciones*, Vitoria, Imprenta de los hijos de Manteli, 1871.

ACCORNERO, ARIS:

- “La cultura conflittuale del sindacato”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 18, 1983, pp. 263-285.
- *Il mondo della produzione*, Bologna, Il Mulino, 1994.
- “I comportamenti conflittuali nei servizi pubblici essenziali: 1990-1996”, *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 1997, pp. 651-687.

ACCORNERO, Aris; CARRIERI, Mimmo:

- “La conflittualità nei servizi pubblici: tipi di soggetti e livelli di inadempienza”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali*, núm. 79, 1998/3, pp. 567-601.
- “I comportamenti conflittuali nei servizi pubblici essenziali: 1990-1996”, *Lavoro e Diritto*, 1997-II, pp. 651-687.

ADAM, G.; SCHIMIDT, F.; RIDEOUT, R. W., *Il conflitto di lavoro in Francia, Svezia e Gran Bretagna*, Milano, ISEDI, 1978.

AGNESI, Roberta, “Interpretazione analogica dei contratti collettivi”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 3, 1984, pp. 618-621.

AGRA VIFORCOS, Beatriz, “Eficacia y naturaleza jurídica de los denominados convenios colectivos extraestatutarios” en VV.AA., *La eficacia de los convenios colectivos*, Madrid, MTAS, 2003, pp. 879-898.

AGUIRRE LOSTAU, Joaquín, “Conciliación sindical”, *Cuadernos de Política Social*, núm. 5, 1950, pp. 140-147.

ALAIMO, Anna, “La legge N. 146 del 1990 dopo la novella del 2000 (legge N. 83 del 2000): il ruolo dei soggetti erogatori dei servizi pubblici essenziali”, *Rivista Giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, núm. 2, 2003, pp. 383-417.

ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón:

- *El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)*, Madrid, Ediciones Revista de Trabajo, 1975.
- “Un concepto clásico de la relación entre ley y convenio colectivo”, en VV.AA., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Ed. Preparada por F. Durán López, Córdoba, Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, 1983, pp. 47-60.
- “Un proceso de conflicto colectivo sin sentencia normativa”, en AA.VV. *Estudios sobre la Ley de Procedimiento Laboral de 1990*, Madrid, Marcial Pons, 1991, pp. 195-234.
- “Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la ley de procedimiento laboral de 1980 y normas concordantes”, *R.P.S.*, núm. 137, enero-marzo, 1983, pp. 57-103.
- “Un posible modelo de regulación de la huelga que afecte a servicios esenciales de la comunidad”, *La Ley*, 1991-II, pp. 247-261.
- “Veinte años de Ordenamiento Laboral y de la Seguridad Social conforme a la Constitución”, En VV. AA. *Veinte años de Ordenamiento Constitucional*. (Homenaje a Estanislao Aranzadi). Pamplona, Aranzadi, 1999, pp. 21-73.

ALBA, Víctor, *Historia general del campesinado*, Barcelona, Plaza y Janés, 1973.

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, “Los Acuerdos de Empresa” en VV.AA., *Estructura de la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 1995, pp. 57-96.

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio; CAMPS RUIZ, Luis Miguel; SALA FRANCO, Tomás et. al. *Nueva regulación de las Relaciones de Trabajo*, Valencia, Ed. por T. Sala Franco, 1977.

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio; CAMPS RUIZ, Luis Miguel; LÓPEZ GANDÍA, Juan y SALA FRANCO, Tomás, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 7ª ed., Valencia Tirant lo blanch, 2005.

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Tratado de política laboral y social*, (Tomo I), Buenos Aires, (Argentina), Editorial Heliasta, 1972.

ALCÁZAR CARRILLO, Rafael-Luis, “Panorámica y reflexiones críticas sobre los conflictos laborales contenciosos en una provincia española, (Zaragoza)”, *R.P.S.*, núm. 110, abril-junio, 1976, pp. 49-82.

ALEMÁN PAÉZ, Francisco A.:

- “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos colectivos en la negociación colectiva más reciente”, *La Ley*, 1993-II, pp. 1237-1248.
- “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la negociación colectiva más reciente”, en VV. AA., *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, Ed. preparada por F. NAVARRO NIETO, Trotta-CARL, Madrid, pp. 271-280.
- “Las comisiones paritarias”, Madrid, Civitas, 1996, pp. 165.
- “Ideas para un arbitraje paritario”, *REDT*, núm. 75, enero/febrero, 1996, pp. 77-88.
- “El papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos”, en *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*, Madrid, Secretaría Confederal de Acción Sindical de UGT, 2000, pp. 23-39.
- “Las comisiones paritarias: marco institucional y posibilidades operativas ante la renovación del ASEC de 1996”, *Temas Laborales*, núm. 58, 2001, pp. 45-61.

ALEMÁN PÁEZ, F. y RODRÍGUEZ CRESPO, María José, “Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma”, *R.L.*, núm. 4, 2005, pp. 15-56.

ALES, Edoardo, “Tutela dei diritti del cittadino e sciopero nei servizi pubblici”. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1997, pp. 139-162.

ALFÖLDY, Géza, *Historia social de Roma*, Trad. Esp. de Alonso Troncoso, Madrid, Alianza Editorial, 1984.

ALFONSO MELLADO, Carlos Luis:

- “La mediación en el Derecho positivo español”, *T.S.*, núms. 8 y 9, 1991, pp. 29-36.
- *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Valencia, Tirant lo blanch, 1993.
- “Los arbitrajes obligatorios de los arts. 12 y 25 del proyecto de Ley Orgánica de Huelga”, en VV.AA., *Ley de Huelga*, Madrid, Instituto Sindical de Estudios, 1993, pp. 283-292.
- “Las funciones de la Comisión Paritaria en la interpretación del convenio colectivo”, *Tribuna Social*, núm. 28, Abril, 1993, pp. 14-19.
- “El acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (1)”, *Tribuna Social*, núm. 84, diciembre, 1997, pp. 28-40.
- “Solución extrajudicial de conflictos”, en VV. AA., *Anuario de negociación colectiva de la U.G.T.*, Madrid, Publicaciones la Unión, 1998, pp. 363-369.
- “El acuerdo sobre negociación colectiva para el año 2002”, en VV. AA., *La reforma Laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002*, coord. por I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Valladolid, Lex Nova, 2002, pp. 303-342.
- “Perspectivas de futuro en la evolución de la solución autónoma de los conflictos laborales”, en VV.AA., *El papel del sindicato en la solución de los conflictos II*, Madrid, UGT-Fundación SIMA, 2007, pp. 59-86.

ALFONSO MELLADO, Carlos L. y FABREGAT MONFORT, Gemma, “La legitimación negocial en el ámbito de la empresa”, *REDT*, núm. 115, 2003, pp. 67-89.

ALFONSO MELLADO, Carlos L.; PEDRAJAS MORENO, Abdón; SALA FRANCO, Tomás.

- “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores”, *Actualidad Laboral*, núm. 22, 1995, pp. 349-355.
- “Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico”, *La Ley 1995-II*, pp. 1390-1394.
- “La modificación sustancial de conficiones establecidas en convenios colectivos estatutarios”, *La Ley*, 1995-I, pp. 1395-1405.
- “Pactos de «fin de huelga» en la empresa”, *La Ley 1995-II*, pp. 1436-1445.

- “Los acuerdos de empresa de descuelgue salarial de un convenio colectivo supraempresarial”, *La Ley*, 1995-II, pp. 1429-1435.
- “La solución de los conflictos colectivos jurídicos en el acuerdo valenciano sobre solución de conflictos laborales: Un arbitraje cuasi-obligatorio”, en VV.AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 99-109.
- “Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico”, en VV. AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 233-237.

ALLEVA, Piergiovanni, “L’accordo del 23 luglio 1993: un’analisi critica”, *Rivista Giuridica del lavoro e della Previdenza Sociale*, 1993-I, pp. 243-261.

ALMANSA PASTOR, José Manuel:

- “La huelga laboral en España tras la modificación del artículo 222 del Código Penal español”, *R.P.S.*, núm. 72, oct-dic, 1966, pp. 49-94.
- “La norma de obligado cumplimiento”, *Revista de Trabajo*, núms. 27-28, Madrid, 1969, pp. 9-60.

ALMOND, G.A., y POWELL, G.B., “Estructuras de articulación de intereses”, en BLONDEL, J.; DUVERGER, M.; FINER, S.E.; LIPSET, S. M.; et. alt. *El Gobierno: Estudios comparados*, Trad Esp. Rodrigo Rusa, Madrid, Alianza Editorial, 1981, pp. 109-114.

ALONSO BRAVO, Milagros, “Los despidos regulados en el art. 52. c) del TRLET: las posibilidades de solución de los conflictos laborales planteados a través de los procedimientos previstos en el ASEC”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Dir. por E. González-Posada, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 617-627.

ALONSO GARCÍA, Manuel:

- “Notas sobre el fuero del trabajo”, *R.T.*, núm. 41-42, vol I, 1973, pp. 3-17.
- “La aproximación a un modelo de relaciones laborales y el real decreto-ley 17/1977 de 4 de marzo”, en RIVERO LAMAS, Juan, (Coord.), *Hacia un modelo democrático de relaciones laborales*, Zaragoza, Instituto de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza, 1980, pp. 11-56.

- *Curso de Derecho del Trabajo*, 5ª ed., Barcelona, Ariel, 1975.
- *Curso de Derecho del Trabajo*, 9ª ed., Barcelona, Ariel, 1985.

ALONSO GARCÍA, Manuel, *et. alt.*, *La solución de los conflictos colectivos de trabajo*. Madrid, Instituto de Estudios Económicos, 1979.

ALONSO OLEA, Manuel:

- “Capacidad y legitimación de las partes en los procesos de trabajo”, *Revista de Trabajo*, núm. 2, marzo-abril, 1959, pp. 34-48.
- “El proceso de trabajo y la reclamación administrativa previa”, *Estudios en homenaje a Jordana de Pozas*, tomo III, vol 3º, Madrid, CEC, 1961, pp. 452-488.
- “Sobre la historia de los procesos de trabajo”, *Revista de Trabajo*, núm. 15, 1966, pp. 9-34.
- “Derecho Procesal del Trabajo”, *Revista de Trabajo*, núm. 21, 1968, pp. 9-49.
- “Derecho Procesal del Trabajo (II)”, *Revista de Trabajo*, núm. 22, 1968, pp. 9-28.
- “Derecho Procesal del Trabajo (III)”, *Revista de Trabajo*, núm. 23, 1968, pp. 9-48.
- “La reforma del artículo 222 del Código Penal”, en VV.AA, *Quince lecciones sobre conflictos colectivos*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 245-257.
- “La revolución industrial y la emergencia del derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo*, núm. 32, 1970, pp. 5-51.
- “Libertad sindical y Derecho de sindicación”, en VV.AA., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, 1978, pp. 9-31.
- “Jurisprudencia reciente sobre huelga y amnistia laboral”, *REDT*, núm. 1, abril-junio, 1980, pp. 95-100.
- *Las fuentes del derecho*, Madrid, Civitas, 1982
- “Artículo 37.2. Negociación colectiva”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Políticas*, (tomo III), dir. por O. ALZAGA VILLAMIL, Madrid, EDERSA, 1983, pp. 593-625.
- “Legitimación para la revisión de convenio colectivo”, *REDT*, núm. 21, enero/marzo, 1985, pp. 123-128.
- “Sobre la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Libertad Sindical”, *REDT*, núm. 22, abril/junio, 1985, pp. 259-271.

- “Sobre la legitimación para la revisión de convenio colectivo multiempresarial”, en CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, Jaime, (Coord.), *La Tutela de la libertad sindical. III Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Jerez, Fundación Universitaria de Jerez, 1985, pp. 69-74.
- *De la servidumbre al contrato de trabajo*, 2ª ed, Madrid, Tecnos, 1987.
- “Una tarea inconclusa: La Ley de Procedimiento Laboral”, *REDT*, núm. 34, abril/junio, 1988, pp. 237-248.
- “Sobre los procesos colectivos y las sentencias declarativas y normativas”, *REDT*, núm. 41, 1990, pp. 107-126.
- “Sobre el caducado Proyecto de Ley de Huelga”, *REDT*, núm. 59, mayo/junio, 1993, pp. 337-355.
- “Artículo 37.1. Negociación colectiva”, en VV.AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978* (Tomo III), dir. Por O. Alzaga Villamil, Madrid, EDERSA, 1996, pp. 667-697.
- *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ª ed, Madrid, Civitas, 1994.
- “Poder público y autonomía social en la creación del Derecho del Trabajo”, *RMTAS*, núm. 3, 1997, pp. 45-48.
- *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Granada, Comares, 2000.

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Mª Emilia.

- “Validez, impugnación, aplicación e interpretación del convenio colectivo”, *REDT*, núm. 100 (II), 2000, pp. 1579-1599.
- *Derecho del Trabajo*, 22ª ed, Madrid, Civitas, 2004.

ALONSO SANTOS, J. Javier “El PRECO”, en VV.AA., *Derecho Social Vasco*, Dir. por J. L. GOÑI SEIN y J.P. LANDA ZAPIRAIN, Bilbao, Instituto Vasco de Administración Pública, 1999, pp. 513-531.

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, “La utilización de los poderes empresariales durante la huelga. A propósito de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 28 de abril de 1995”, *La Ley*, 1996-II, pp. 507-517.

ÁLVAREZ BUYLLA, Adolfo, *La cuestión obrera y las leyes*, Madrid, ZYX, 1969.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar y RODRÍGUEZ HIDALGO, José Gustavo, “Relación entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios: concurrencia y ultraactividad”, en VV.AA., *La eficacia de los convenios colectivos*, Madrid, MTAS, 2003, pp. 595-612.

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrigue, “Incumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo”, en VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en homenaje al prof. Ernesto Krotoschin*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1967, pp. 21-38.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, “El derecho de negociación colectiva: legitimación para convenir e impugnación de convenios colectivos”, en VV. AA., *Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales*, Madrid, La Ley-Actualidad, 1997, pp. 74-80.

ALVAREZ DE LA ROSA, M. y RAMOS QUINTANA, M. I., “La solución extrajudicial de conflictos laborales en el Acuerdo Interprofesional Canario”. *REDT*, núm. 76, marzo/abril, 1996, pp. 253-274.

ÁLVAREZ MORENO, Ana, “Crónica del XII congreso iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, *REDT*, núm. 75, enero/febrero, 1996, pp. 183-187.

ALVAREZ SACRISTAN, Isidoro, “El ejercicio del derecho de huelga y los servicios esenciales”, en VV.AA., *Derecho de libertad sindical y huelga*, Madrid, CGPJ, pp. 269-288.

ALZAGA VILLAAMIL, Oscar, “Prefacio”, en VV. AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, (tomo I), Madrid, EDERSA, 1996, pp. 15-41.

AMBRÓS MARIGÓMEZ, José Alberto, “La solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 293-308.

ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES, (bajo la dirección de Fabián Márquez):

- “El pacto para la mediación y el arbitraje”, *Relaciones Laborales*, 1985-II, pp. 764-775.
- “¿Quién cumple el AES?”, *La Ley*, 1985-II, pp. 776-786.
- “Alta conflictividad y claves de la negociación”, *La Ley*, 1987-I, pp. 1172-1186.
- “Conflictividad confusión y bloqueo”, *La Ley*, 1987-I, pp. 1162-1171.
- “Convenios, conflictos y empleo”, *Relaciones Laborales*, 1988-I, pp. 1182-1189.
- “El Anteproyecto de Ley de Huelga”, *La Ley*, 1992-I, pp. 1289-1295.
- “Negociaciones tripartitas y parciales”, *La Ley*, 1992-I, pp. 1271-1278.
- “Negociar pero no acordar”, *La Ley*, 1992-I, pp. 1279-1288.
- “Hacia una regulación sindical del derecho de huelga”, *La Ley*, 1993-I, pp. 1075-1085.
- “El compromiso”, *Relaciones Laborales*, núm. 3, 2001, pp. 115-124.
- “Abierto”, *R.L.*, núm. 10, 2000, pp. 77-92.
- “Más sobre el Pacto de Rentas”, *R.L.*, núm. 2, 2002, pp. 111-124.
- “El ANC-2003: una obligada revisión”, *R.L.*, núm. 7, 2003, pp. 97-105.

ANNINO, Mariella, “Forme anomale di sciopero o sospensione del rapporto di lavoro”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 2, 1984, pp. 401-409.

APARICIO BRAVO, Elías “La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Una visión desde la PYME”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 221-224.

APARICIO TOVAR, Joaquín, “¿Ha incluido el Tratado de Maastricht a la negociación colectiva entre las fuentes del Derecho comunitario?”, *REDT*, núm. 68, nov/dic, 1994, pp. 917-943.

APILLUELO MARTÍN, Margarita:

- “Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos colectivos y plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva LET de 1994”, *A.L.*, 1995-1, pp. 133-149.
- “Libertad sindical, negociación colectiva y autonomía individual”, *A.L.*, 1994-1, pp. 79-97.

- “Nuevo modelo de conflictos de trabajo: medios de solución y el ASEC” en “La aplicación de la Reforma del Estatuto de los trabajadores en la negociación Colectiva (IX Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva)”, MTAS, Madrid, 1996.
- *La Intervención de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Supraempresarial en la Solución del Conflicto de Trabajo*, Barcelona, Cedecs, 1997.

ARADILLA MARQUÉS, María José, *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*, Valencia, Tirant lo blanch, 1999.

ARAMENDI SÁNCHEZ, Pablo, “Incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en las resoluciones judiciales del proceso laboral”, *REDT*, núm. 107, 2001, pp. 691-735.

ARÁN HORTS, José:

- “La magistratura del trabajo”, *Revista de Trabajo*, núm. 8, junio, 1940, pp. 1-28.
- “La magistratura del trabajo. (Conclusión)”, *Revista de Trabajo*, núm. 11, septiembre, 1940, 746-757.
- “La organización sindical”, *Revista de Trabajo*, núm. 14, diciembre, 1940, pp. 1168-1177.

ARGUINDEY, Alejandro, “La nueva Ley de procedimiento laboral”, *Revista de Trabajo*, núms. 8-9, agosto-septiembre, 1958, pp. 9-21.

ARIZA, Julián:

- *Comisiones Obreras*, Madrid, Avance-Mañana Editorial, 1976.
- *La Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, Barcelona, Avance, 1977.

ARUFE VARELA, Alberto:

- *La denuncia del convenio colectivo*, Madrid, Civitas, 2000.
- “Comisión Negociadora. Artículo 88”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, vol. 1º, Madrid, EDERSA, 2001, pp. 217-243.

ASENJO MARTÍNEZ, José Luis, “Comités Paritarios y jurados mixtos en la industria papelera”, *R.P.S.* núm. 125, enero/marzo, 1980, pp. 53-80.

ASOCIACIÓN DEL TRABAJO, (Oficina de publicaciones), *Consejos industriales Mixtos*, Buenos Aires, 1921.

ASSCHER-VONK, I., “Los convenios colectivos en los países bajos”, en VV.AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2004, pp. 135-154.

AUVERGNON, Philippe:

- “Regulación de la huelga en los servicios públicos de Francia”, *D.L.*, núm. 37, 1992, pp. 103-118.
- “La intervención mediadora de la Administración laboral en los conflictos colectivos”, *T.L.*, núm. 79/2003, pp. 71-83.

AUZERO, Gilles, “La conciliación «prud’homale»: del mito a la realidad, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 97-107.

ÁVILA ROMERO, Manuel, *Conflictos colectivos, huelgas y cierre patronal*, Zaragoza, IES, 1981.

BABACE, Héctor, “La dimensión social del Mercosur a siete años de asunción”, *Revista de Derecho Laboral*, Tomo XLI, núm. 190, 1998, pp. 235-254.

BADENES VICENTE, Francisco, “Del conflicto plural al colectivo y del avance en el grado de la permisible solución autónoma del mismo”, (Consideraciones en torno a la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981), en VV.AA., *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Década de los 80*, Ed. por J. Rivero Lamas, Zaragoza, Universidad de Zaragoza, 1983, pp. 163-193.

BALAGUER CALLEJÓN, Francisco:

- “Capacidad creativa y límites del legislador en relación con los derechos fundamentales. La garantía del contenido esencial de los derechos”, en VV. AA., *Derechos Constitucionales y Formas Políticas*, Dir. por APARICIO PÉREZ, M. A., Barcelona, CEDECS, 2001, pp. 93-139.
- “El Estado social y democrático de Derecho. Significado, alcance y vinculación de la cláusula el Estado social”, en VV. AA., *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, dir. por MONEREO

PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N., Granada, Comares, 2002, pp. 89-113.

BALDUCI, Renato; CANDELA, Guido; RICCI, Gianni, “Gli effetti dinamici di una conflittualità «controllata». Applicazione del controllo ottimale policentrico in un modello non lineare del ciclo”, *Economia e Lavoro*, núm. 3, 1982, pp. 3-31.

BALELLA, Juan, *Lecciones de legislación del Trabajo*, Trad. Esp. de Teodomiro Moreno, Madrid, Editorial Reus, 1933.

BALCELLS, Alberto:

- *El sindicalismo en Barcelona (1916-1923)*. 2ª ed. Barcelona, nova terra, 1968.
- “El arraigo del anarquismo en Cataluña (1926-1934)”, *R.T.*, núm. 34, 1971, pp. 69-90.

BALLESTER PASTOR, María Amparo, *El arbitraje laboral*, Madrid, Centro de publicaciones, MTSS, 1993.

BALLESTER PASTOR, María Amparo y ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, “Las comisiones paritarias en la negociación colectiva”, *La Ley*, 1996-II, pp. 304-339.

BALLESTERO, Maria Vittoria:

- “Gli articoli 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18”. En ROMAGNOLI, Umberto e BALLESTERO, Maria Vittoria. Commentario della Costituzione Fondato da Giuseppe Branca e continuato da Alessandro Pizzorusso, Art. 40. Supplemento L. 12 de giugno 1990, n.146. *Norme sull’esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali*. Bologna, Zanichelli editore S.A, pp. 256-322.
- “L’articolo 3”. Umberto e BALLESTERO, Maria Vittoria. Commentario della Costituzione Fondato da Giuseppe Branca e continuato da Alessandro Pizzorusso, Art. 40. Supplemento L. 12 de giugno 1990, n.146. *Norme sull’esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali*. Bologna, Zanichelli editore S.A, pp. 256-322.
- “La commissione di garanzia”. *Quaderni di Diritto del lavoro e Relazioni industriali*, 1992, núm. 12, pp. 45-79.

BALLETTI, Emilio, “La conciliazione pregiudiziale delle controversie di lavoro”, *Il Diritto del Lavoro*, núm. 6, nov-dici, 1999, pp. 463-514.

BARCHI, Rosanna:

- “Su alcune questioni in tema di arbitrato irrituale in materia di lavoro”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 2, 1984, pp. 531-550.
- “La soluzione delle controversie di lavoro” (monográfico), *Diritto & Pratica del Lavoro*, núm. 6, Nov-Dic., 2004.

BARRERO JUAN, M^a Victoria, “Conflicto colectivo y comisión paritaria de convenio”, *REDT*, núm. 56, nov/dic, 1992, pp. 961-967.

BARREIRO GONZÁLEZ, Germán, “Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente”, *REDT*, núm. 4, dic. 1980, pp. 461-483.

BARTHÉLEMY, Jacques, “Conventions et accords collectifs: pour un vrai droit de leur négociation”, *Droit social*, núm. 9/10, Sept-Oct, 2003, pp. 832-836.

BARTOMEUS PLANA, Josep; BARTOMEUS PLANA, Daniel, “La doble instancia conciliatoria en el procedimiento laboral”, en ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón, (Coord.), *Estudios sobre la Ley de Procedimiento Laboral de 1990*, Madrid, Marcial Pons, 1991, pp. 91-98.

BASILE, Silvio, “Los «valores superiores», los principios fundamentales y los derechos y libertades públicas”, en VV. AA., *La Constitución Española de 1978*, 2^a ed. (Reimp.). Dir. por PREDIERI, Alberto y GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo. Madrid, Civitas, 1988, pp. 263-315.

BAVARO, Vincenzo:

- “Le procedure di raffreddamento e conciliazione nei servizi pubblici essenziali”, en VV.AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giappichelli Editore, pp. 109-138.
- “Procedure di «raffreddamento» e «conciliazione» dei conflitti collettivi nei servizi essenziali”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 87, 2000, 3, pp. 395-437.

BAYLOS GRAU, Antonio:

- “Tribunal Central de Trabajo. –Despidos”. *R.P.S.*, núm. 109, 1976, pp. 192-198.

- “La institucionalización de la actuación sindical como elemento de mediación frente a la crisis”, *REDT*, núm. 21, enero/marzo, 1985, pp. 27-45.
- “Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas. El caso español (1977-1987)”, *RT*, núm. 91, 1988, pp. 9-21.
- “Derecho de huelga en los servicios esenciales. Problemas derivados del acto gubernativo de imposición de un servicio mínimo”, en VV.AA., *Derecho de libertad sindical y huelga*, Madrid, CGPJ, 1992, pp. 191-220.
- “«Cláusulas de descuelgue» en la negociación colectiva”, en VV.AA., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RÉ y M. E. CASAS BAAMONDE, Madrid, La Ley, 1994, pp. 322-340.
- “Los acuerdos de abril de 1997 sobre la negociación colectiva: algunas impresiones”, *REDT*, núm. 85, 1997, pp. 653-674.
- “Sobre la decisión unilateral del empresario sustitutiva de la negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 10, 2000, pp. 131-139
- “Anotaciones al mandato legal sobre la ejecución de sentencias en sus propios términos”, *Revista de Derecho Social*, núm. 11, 2000, pp. 39-53.

BAYLOS GRAU, Antonio, CRUZ VILLALÓN, Jesús y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a Fernanda, *Instituciones de Derecho Procesal*, Madrid, Trotta, 1995.

BAYLOS GRAU, Antonio y VALDÉS DE LA VEGA, Berta, “El abuso en el ejercicio del derecho de huelga y la responsabilidad del comité de empresa por los daños ocasionados”, *A.L.*, 1997-1, pp. 77-93.

BAYÓN CHACÓN, Gaspar:

- *La autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 1955.
- “Aspectos jurídico-formales de la génesis de los conflictos de trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, Octubre, 1959, pp. 823-834.
- “Actos de perfección de los conflictos de trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, Marzo, 1960, pp. 187-198.
- “Los Conflictos colectivos de Trabajo. Introducción”, en VV. AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 9-20.
- “La vida de la relación jurídica del conflicto de trabajo”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 21-31.

- “La evolución histórica de la contratación colectiva en España”, en VV. AA., *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Madrid, Universidad de Madrid, 1976, pp. 35-89.

BAYÓN CHACÓN, G. PERÉZ BOTIJA, Eugenio, *Manual de Derecho del Trabajo*, (Vols. I y II), 5ª ed, Madrid, Marcial Pons, 1964.

BAZ TEJEDOR, José Antonio:

- “El arbitraje electoral: determinación del procedimiento de impugnación de los actos electorales lesivos de derechos fundamentales”, *Actualidad Laboral*, núm. 5, 1999, pp. 117-141.

BELLARDI, Lauraalba, *Concertazione e contrattazione. Soggetti, poteri e dinamiche regolative*, Bari, Cacucci editore, 1999.

BELLAVISTA, Alessandro, “Arbitrato sulle sanzioni disciplinari e azione giudiziaria”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1993-II, pp. 216-223.

BENETTI, Maurizio y REGINI, Marino, “Confronti temporali e spaziali sui conflitti di lavoro”, en VV. AA., *Conflittualità e aspetti normativi del lavoro*, Coord. por P. ALESSANDRINI, Bologna, Il Mulino, 1978, pp. 181.

BENGOETXEA ALKORTA, Aitor, *Las peculiaridades del conflicto colectivo de trabajo en el ámbito de la función pública*, Bilbao, Universidad del País Vasco, 2006.

BENNET, George, The Elusive Public Interest in Labor Disputes, *Labor Law Journal*, pp. 673-681.

BERCOVITZ Y RODRÍGUEZ-CANO, Rodrigo, “La actuación mancomunada de los delegados de personal en el Estatuto de los Trabajadores”, *REDT*, núm. 6, abril/junio, 1981, pp. 149-170.

BERNAL, Antonio Miguel, *Economía e Historia de los latifundios*, Madrid, Instituto de España, 1988.

BERNARD, Alfred, *L'arbitrage volontaire en Droit privé*, Bruselas, Imprinta Établissements Émile Bruylant, 1937.

- BIAGI, M., “Istituzioni di Diritto del lavoro”, Milán, Giuffrè editore, 2001.
- BIRD, Rolf y HENICHEL, Erhard, “El derecho de huelga en los servicios públicos en la República Federal de Alemania”, *D.L.*, núm. 38, 1992, pp. 63-83.
- BLAIN, Nicholas; GOODMAN, John; LOEWENBERG, Joseph, “La mediación, la conciliación y el arbitraje: Comparación entre Australia, Gran Bretaña y Estados Unidos de América”, *Revista Internacional del Trabajo*, num. 1, vol. 6, 1987, pp. 113-135.
- BLANCO RODRÍGUEZ, Juan Eugenio, *Estudio de los Convenios Colectivos*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1963.
- BLANCHARD, F. et. alt., *El trabajo en la historia*, Ed. por Ángel Vaca Lorenzo, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 1996.
- BLANKE, Thomas, “Acuerdos del Comité de empresa europeo: tipos, contenidos y funciones, naturaleza jurídica”, en VV. AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2003, pp. 383-414.
- BLANPAIN, Roger; HEPPLER, Bob; SCIARRA, Silvana; Weiss, Manfred. “Derechos sociales fundamentales: propuestas para la Unión Europea”. *REDT*, núm. 74, nov/dic, 1995, pp. 873-883.
- BLASCO PELLICER, Ángel:
- “En torno al contenido y eficacia de las sentencias en procesos de conflicto colectivo”, *Tribuna Social*, núm. 97, 1999, pp. 21-28.
 - “Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo”, *RL*, núm. 12, 1995, pp. 565-584.
- BLASCO SEGURA, Benjamín, “Esquemas de solución de conflictos de trabajo en los países de la comunidad económica europea”, *R.P.S.*, núm. 115, julio/sept., 1977, pp. 5-46.
- BOBBIO, Norberto:

- *Teoría General del Derecho*, 1ª ed. (Reimp.), Trad. Esp. de E. Rozo Acuña, Madrid, Debate, 1996.
- BOISSARD, Denis, “La médiatisation des conflits du travail”, *Droit social*, núm. 6, junio, 2003, pp. 615-620.
- BODAS MARTÍN, Ricardo, “Las partes en el conflicto colectivo”, en VV. AA., *Conflictos colectivos*, dir. por R. BODAS MARTÍN, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1995, pp. 13-42.
- BOGLIANO, Palmiro, “Conciliación y arbitraje”, en VV.AA., *Estudios en memoria del profesor Eugenio Pérez Botija. (Introducción y doctrina hispanoamericana)*, Madrid, Estudios de trabajo y previsión, Instituto de Estudios políticos, 1970, pp. 517-519.
- BOLLE DE BAL, Marcel, *Sociología del Trabajo*, Trad. Esp. de Miguélez, Faustino. Barcelona, Nova terra, 1973.
- BONAMUSA, Francese, “La formación del bloque obrero y campesino (1930-1931)”. *R.T.*, núm. 38, 1972, pp. 141-155.
- BONI, Piero, “Il nuovo sistema delle relazioni sindacali in italia. Il protocollo d’intesa del 23 luglio 1993”, *Economia e Lavoro*, Luglio-settembre, 1993, núm. 3. pp. 3-13.
- BORGOGELLI, Franca, “Conciliazione e arbitrato: le nuove regole e il regime di inderogabilità dei contratti collettivi”, *Lavoro e Diritto*, núm. 2, 2000, pp. 129-188.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén:
- “Los supuestos ideológicos del Derecho del Trabajo”, *R.P.S.*, núm. 57, pp. 5-24.
 - *Introducción al Derecho Español del Trabajo*, 4ª ed., Madrid, Tecnos, 1975.
 - “La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en el nuevo Derecho Español”, *R.P.S.*, núm. 126, 1980, pp. 5-42.
 - “Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 10, 1983, pp. 7-31.
 - “Eficacia jurídica del AES”, *A.L.*, 1985-1, pp. 721-761.

- “Las unidades autónomas de negociación”, *A.L.*, 1989-1, pp. 426-429.
- “Impugnación por un sindicato de un acuerdo de empresa refrendado por un comité intercentros”, *A.L.*, 1989-2, pp. 1131-1139.
- “Interpretación restrictiva del artículo 67.3 del ET para mantener su constitucionalidad. Mayor representatividad de organizaciones empresariales”, *A.L.* 1989-2, pp. 1027-1038.
- “Notas sobre el régimen jurídico de la denuncia de un Convenio Colectivo por una asociación empresarial no firmante del Convenio denunciado”, *D.L.*, núm. 35, 1991, pp. 11-29.
- “Articulación entre la autonomía individual y colectiva y las normas estatales en la regulación del trabajo: balance y nuevas perspectivas”, *A.L.*, 1993-1, pp. 51-56.
- “Arbitraje obligatorio y tutela judicial”, *A.L.*, 1996-1, pp. 827-831.
- “Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria”, *Actualidad Laboral*, núm. 10, 2000, pp. 131-151.
- “Convenios colectivos de trabajo: de los contenidos tradicionales a las nuevas materias”, *A.L.*, 2001-1, pp. 85-102.
- “Reforma laboral y jurisprudencia en materia de negociación colectiva de trabajo”, *A.L.*, núm. 32, 2001, pp. 659-680.
- “Interpretación y desarrollo de un convenio colectivo: diferencias de naturaleza”, *A.L.*, núm. 2, 2005, pp. 183-188.
- *Introducción al Derecho del Trabajo*, 16ªed., Madrid, Tecnos, 2007.

BORRAJO INIESTA, Ignacio; DÍEZ-PICAZO, Ignacio; FERNÁNDEZ FARRERES, German, *El derecho a la tutela judicial y el recurso de amparo*, Madrid, Civitas, 1995.

BOTANA LÓPEZ, José María:

- “Los conflictos laborales y la Constitución” en VV.AA., *Constitución y justicia social*, Dir. por J. SOUTO PRIETO, Madrid, Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, 2003, pp. 71-91.
- “Cuestiones polémicas de actualidad surgidas en el proceso de conflicto colectivo”, en VV.AA., *Problemas críticos del proceso laboral*, Madrid, CGPJ (Estudios de Derecho Judicial, núm. 63/2004), 2005, pp. 71-96.

BOURRIOT, Félix, *El trabajo en el mundo helénico*, Trad. cast. de Joaquín Romero Maura, Barcelona, Grijalbo, 1975.

BOUITIE, Laurence, “A la búsqueda de una legitimidad para reforzar la transacción en el Derecho del Trabajo”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 109-122.

BRIDA, Elisabetta, *Il procedimento di determinazione delle regole*, en VV.AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giapichelli Editore, pp. 93-107.

BRUNETTA, Renato y CARRARO, Carlo, “Conflitto, politica economica e disequilibrio”, *Economia e Lavoro*, núm. 2, 1982, pp. 3-24.

BRUUN, Niklas, “Los convenios colectivos en Finlandia”, en VV.AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2004, pp. 77-94.

BUESA, Mikel, “El sistema productivo y la política industrial en España, 1970-1990”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, 1992, pp. 121-154.

BUENDÍA JÍMENEZ, José Antonio, “Efectos de la presentación de la solicitud de conciliación ante órgano administrativo incompetente”, *A.S.*, núm. 2, Mayo 2003, pp. 60-69.

BILBAO, Andrés, “La transición política y los sindicatos”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, 1992, pp. 105-117.

CABALLERO GONZÁLEZ, José M^a, *Los convenios colectivos*. Segovia, 1974.

CABALLERO TRÍAS, M^a Pilar, “Prórroga del Convenio Colectivo por tácita reconducción y concurrencia de convenios”, *T.S.*, núm. 132, 2001, pp.53-57.

CABANELLAS, Guillermo:

- *Introducción al Derecho Laboral*, Vol. II, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1960.
- *Compendio de Derecho Laboral*, (tomo I), Buenos Aires, (Argentina). Bibliográfica Omeba, 1968.
- *Enjuiciamiento en los Jurados Mixtos. Organización y Procedimiento*. Madrid, Editorial Castro, s.f.

- “Naturaleza jurídica de los convenios normativos”, en VV. AA., *Estudios en memoria del prof. Eugenio Pérez Botija. (Introducción y doctrina hispanoamericana) I*, Madrid, Instituto de Estudios políticos, 1970, pp. 525-611.

CABANELLAS, Guillermo y RUSSOMANO, Mozart Víctor, *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución*, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1979.

CABERO MORÁN, Enrique y GARCÍA TRASCASAS, Ascensión, “La impugnación judicial de laudos laborales y de actos de extensión de convenios colectivos”, *A.L.*, 1993-III, pp. 793-807.

CABEZA PEREIRO, Jaime:

- “La representación sindical en el centro de trabajo en Inglaterra”, *REDT*, núm. 53, mayo/junio, 1992, pp. 363-395.
- “La impugnación por lesividad de los convenios colectivos”, *REDT*, núm. 69, 1995, pp. 15-52.
- “Sobre la concurrencia descentralizadora de convenios y sus efectos en el convenio o acuerdos afectados. A propósito de la STS de 22 septiembre 1998”, *A.S.*, 1999-V, pp. 569-590.
- “La cuestión social en el Derecho originario de la Unión Europea”, *D.L.*, núm. 63, 2000, 27-52.
- “Argumentos sobre el derecho de huelga en los servicios esenciales de la comunidad”, *Revista de Derecho Social*, núm. 15, 2001, pp. 231-249.

CABEZA SÁNCHEZ-ALBORNOZ, Sonsoles, *Los movimientos revolucionarios de 1820, 1830 y 1848*, Barcelona, Ariel 1998.

CABRERA BAZÁN, José, *La titularidad y el ejercicio del interés colectivo en las relaciones colectivas de trabajo*, Sevilla, Instituto García Oviedo, Universidad de Sevilla, 1967.

CACHÓN VILLAR, Pablo, “Libertades públicas y relaciones de trabajo: puntos críticos”, en VV.AA., *Trabajo y libertades públicas*, Madrid, La Ley-Actualidad, 1999, pp. 527-551.

CACHÓN VILLAR, Pablo y DESDENTADO BONETE, Aurelio, “Reforma y Crisis del Proceso Social”, (1994-1996). Pamplona, Aranzadi, 1996.

CALABRESE, Miani, “Sulla stadistica dei conflitti del Lavoro”, en *Atti della seconda riunione scientifica. Società Italiana di stadistica*, Ferrara, 1940, pp. 260-270.

CALAMANDREI, Piero, “Significato costituzionale dil diritto di sciopero”, *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1952, pp. 221-244.

CALINAUD, Frédéric, “Conflits collectifs et sites internet”, *Droit social*, núm. 6, junio 2003, pp. 607-612.

CALVO GALLEGO, Francisco Javier, “La designación del árbitro en las elecciones a delegados de personal y comités de empresa: su independencia e imparcialidad”, en VV.AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 185-196.

CALVO GALLEGO, Francisco Javier y CANDAU CAMACHO, Eduardo, “Personal laboral de las Administraciones Públicas y sistemas privados de solución de conflictos creados al amparo del art. 83 ET: en especial, el caso andaluz”, en VV.AA., *Mediación para la resolución de conflictos de personal en las Administraciones Públicas*, coord. GAMERO CASADO, E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Sevilla, CARL, 2006, pp. 235-260.

CALVO GARCÍA, M., *Los fundamentos del método jurídico: una revisión crítica*, Madrid, Tecnos, 1994.

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo, “Del Arbitraje en los conflictos laborales en Derecho Colombiano”, en VV. AA., *Studi in onore di Giuseppe Chiarelli*, Tomo III. Milano. Giuffrè, 1974, pp. 3042.

CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel:

- “Los convenios de franja. A propósito de la legitimación para negociarlos”, *A.L.*, 1985-II, pp. 1900-1908.
- “La actuación ante la impugación de los convenios colectivos”, *D.L.*, núm. 11, 1984, pp. 33-52.

CAMPOS NAVAS, Daniel, “El requisito procesal del agotamiento de la vía administrativa previa y el Derecho a la tutela judicial efectiva”, *REDT*, núm. 65, mayo/junio, 1994, pp. 481-487.

CAMPS RUIZ, Luis Miguel:

- “Notas sobre el marco legal de la negociación colectiva (1936-1958)”, *RT*, núm. 77, 1985, pp. 67-75.
- “Conciliación previa y acceso al proceso (STC 199/2001, de 3 de octubre, recurso de amparo 4660/1998), en VV. AA., *Derecho vivo del trabajo y Constitución. Estudios en Homenaje al profesor Doctor Fernando Suárez González*, Coord. por E. BORRAJO DACRUZ, J. M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, T. SALA FRANCO, Madrid, MTAS-LA LEY, 2003, pp. 683-695.

CAMPS RUIZ, Luis Miguel y SALA FRANCO, Tomás, “Los convenios colectivos extraestatutarios: eficacia, articulación con los convenios estatutarios e incidencia sobre el deber de negociación”, *D.L.*, núm. 21, 1987, pp. 127-146.

CANDEL, Francisco, *Ser obrero no es ninguna ganga*, Barcelona, Laia, 1976.

CANTRIL, Hadley, *Psicología de los movimientos sociales*, Madrid, Ediciones Euroamérica, 1969.

CARINCI, Franco, “La rappresentatività sindacale e i conflitti di lavoro secondo la Corte costituzionale”, *Lavoro e Diritto*, núm. 3, 1989, pp. 477-484.

CARL, “El consejo Andaluz de Relaciones Laborales: 1983-2003”, en VV. AA., *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía*, Coord. por CRUZ VILLALÓN, Jesús y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Mercedes, Sevilla, CARL, 2003, pp. 37-110.

CARMONA CUENCA, Encarnación, *El Estado Social de Derecho en la Constitución*, Madrid, CES, 2000.

CARMONA CONTRERAS, Ana M., *La conflictiva relación entre la libertad sindical y negociación colectiva*, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 2000.

CARNACINI, Tito, “Le controversie di lavoro e l’arbitrato irrituale como procedimiento”, en VV. AA., *Studi in onore di Francesco Santoro-Passarelli*, Vol. V-I. Nápoles, Eugenio Jovene, 1972, pp. 97-118.

CARNELUTTI, Francesco.

- *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padua, CEDAM, 1936.
- *Teoría General del Derecho. Metodología del Derecho*, Trad. Esp. de Carlos G. Posada, Granada, Comares, 2003.

CAROTENUTO, Alessandra:

- "Industria automobilística e soluzioni concertative: il progetto saturno", *Economia e Lavoro*, núm. 4, 1987, pp. 95-102.
- "Il progetto saturno e le vicende alfa romeo: un tentativo di comparazione", *Economia e Lavoro*, núm. 2, pp. 139-150.

CARRARO, Carlo, "Conflitto, rigidità salariali disoccupazione: una rassegna", *Economia e Lavoro*, núm. 1, 1991, pp. 3-29.

CARRATALÁ TERUEL, J.L. y MEDIAVILLA CRUZ, M.L., "La caducidad de la acción en el conflicto colectivo derivado de modificación sustancial de condiciones de trabajo. (En torno a la Sentencia de 21 de febrero de 1997, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo)", *Tribuna Social*, núm. 77, mayo, 1997, pp. 57-62.

CARRATO, Aldo; DI FILIPPO, Alfonso, *Il proceso del lavoro*, 3ª. ed., Milán, 1999, pp. 372.

CARRIER, Denis, *La Estrategia de las Negociaciones Colectivas*, Trad. Esp. de Luis Enrique De La Villa, Madrid, Tecnos, 1982.

CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel, "Novedades de la Ley 12/2001, de 9 de julio, en materia de negociación colectiva", *A.L.*, núm. 2, 2002, pp. 29-37.

CARRIZOSA PRIETO, Esther, "El principio de proporcionalidad en el derecho del trabajo", *REDT*, núm. 123, 2004, pp. 471-507.

CARRO IGELMO, Alberto José:

- *Introducción al sindicalismo*, Barcelona, Casa Provincial de Caridad, (Imp.),1971.
- *Historia social del Trabajo*, Barcelona, Bosch, Casa Editorial S. A., 1979.

CARUSO, Bruno:

- “Tutela giurisdizionale, onere della prova, equità processuale. Una ricerca sul diritto del lavoro nel processo”, *Rivista Giuridica del lavoro*, 1982-I, pp. 3-51.
- “Note sul d.d.l. n. 1299 del 1985 in materia di «Procedure democratiche di approvazione di accordi aziendali»”, *Lavoro e Diritto*, núm. 1, 1987, pp. 195-215.
- “Conciliazione e arbitrato nelle controversie di amministrazione e interpretazione del contratto collettivo”, *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni industriali*, 1993, núm.13, pp. 45-60.
- “Federalismo e struttura della contrattazione collettiva: appunti di metodo”, *Lavoro e Diritto*, núm. 3, 2001, pp. 437-454.
- “Il conflitto collettivo post-moderno: come si adegua il diritto del lavoro”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2002-1, pp. 93-148.

CASSAGNE, Juan Carlos, *La huelga en los servicios esenciales*, Madrid, Civitas, 1993.

CASARRUBIOS PANIAGUA, Ángeles, “Remedios jurídicos contra los convenios colectivos lesivos o ilegales”. *REDT*, núm. 82, marzo/abril, 1997, pp. 271-295.

CASAS BAAMONDE, M^a Emilia:

- “Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva”, *REDT*, núm. 13, enero/marzo, 1983, pp. 15-61.
- “Sobre el Marco Autónomo Vasco de relaciones laborales y el Acuerdo sobre procedimiento de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, 1985- I, pp. 1165-1183.
- “La interpretación de la Constitución, el alcance subjetivo del derecho de libertad sindical y otras cuestiones”, *REDT*, núm. 23, julio/sept., 1985, pp. 301-321.
- “Representatividad y mayor representatividad de los sindicatos en España. ¿Un modelo en crisis?”, *REDT*, núm. 33, enero/marzo 1988, pp. 71-85.
- “La mayor representatividad sindical, y sus moderación, en la jurisprudencia consitucional española. Algunas claves para su comprensión”, *La Ley*, 1988-II, pp. 345-357.
- “Sobre el cambio de la unidad de negociación y sobre la legitimación para la impugnación del convenio colectivo”, *REDT*, núm. 38, abril/junio, núm. 38, abril/junio, 1989, pp. 307-316.

- “Jurisprudencia constitucional y representatividad sindical”, *T.L.*, núm. 19-20, 1990, pp. 41-79.
- “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”, *La Ley*, 1992-II, pp. 27-39.
- “Los procedimientos de fijación de servicios esenciales”, en VV.AA. *Ley de Huelga*. Madrid, Instituto sindical de Estudios, 1993, pp. 219-239.
- “Derecho de huelga y Constitución: ¿Nuevas perspectivas?”, *La Ley*, 1994-I, pp. 44-53.
- “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral”, *La Ley*, 1994-II, pp. 3-9.
- “Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva”, *La Ley*, 1994-II, pp. 18-30.
- “Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual”, *La Ley*, 1994-II, pp. 10-17.
- “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos”, en VV.AA. *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, coord. por F. VALDÉS DAL-RE y M.E. CASAS BAAMONDE, Madrid, La Ley, 1994, pp. 292-321.
- “Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses (I)”, *La Ley*, 1995-I, pp. 23-38.
- “La naturaleza jurídica de conflicto colectivo”, en VV. AA., *Conflictos colectivos*, Dir. R. BODAS MARTÍN, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1995.
- “Concurrencia de acuerdos interprofesionales, estructura de la negociación colectiva y formación profesional continua”, *La Ley*, 1995-II, pp. 70-80.
- “Ley, autonomía colectiva y eficacia de los convenios colectivos”, *RMTAS*, núm. 3, 1997, pp. 221-243.
- “¿Hacia la disponibilidad de la eficacia de los convenios colectivos?”, *La Ley* 1997-I, pp. 31-41.
- “Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas”, *La Ley*, 1997-II, pp. 88-101.
- “Dimensión transnacional de leyes nacionales, comités de empresa europeos y procesos y sentencias de conflictos colectivos”, *La Ley* 1997-II, pp. 27-41.
- “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español”, en VV. AA., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, Fundación SIMA, 1999, pp. 13-54.

- “Procedimientos autónomos de solución de los conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional”, *Relaciones Laborales*, núm. 9, 1999, pp. 1-11.
- “Medios autónomos de solución de los conflictos laborales”, en VV.AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 47-105.
- “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”, en VV. AA., *Cuestiones Actuales sobre Negociación Colectiva*, ed. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2002, pp. 153-218.
- “Sistemas autónomos de solución de conflictos «a escala europea» y reforma de la negociación colectiva”, *R.L.*, núm. 6, 2002, p. 1-17.
- “La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (Procedimiento de negociación colectiva y diferentes modelos de implicación convenida)”, *REDT*, núm. 117, 2003, pp. 355-423.
- “La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe”, *R.L.*, núm. 12, 2004, pp. 1-13.

CASAS BAAMONDE, M^a Emilia; BAYLOS GRAU, Antonio, “Las relaciones laborales en 1989, del conflicto a la renovación de la concertación social. ¿un modelo distinto de concertación social?”, *RT*, núm. 98, 1990, pp. 9-41.

CASCAJO CASTRO, José Luis, “La configuración del Estado Social en la Constitución Española”, en VV. AA, *Estudios sobre el Estado Social*. Coord. CÁMARA VILLAR, Gregorio y CANO BUESO, Juan, Madrid, Tecnos, 1993, pp. 41-46.

CASSESE, Sabino, “La commissione di garanzia per l’attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali: una prima valutazione”, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1991-I, pp. 403-405.

CASSI, Vincenzo, “Note preliminari sul contratto collettivo aziendale”, en CARULLO, Vincenzo, *Studi in memoria di Ludovico Barassi*, Varese, Rivista di diritto del lavoro, 1966, pp. 89-114.

CASSON, Herbert N., *Conflictos del Trabajo y Menera de evitarlos*, Barcelona, Gustavo Gili, Ed. 1923.

CASTEJÓN, Federico, “Del delito de huelga al delito contra la economía nacional, a través del delito contra la libertad de trabajo”, *Revista de Trabajo*, núm. 3, marzo, 1944, pp. 251-263.

CASTELLÀ ANDREU, Josep M^a, “El artículo 10.2 del Constitución como canón de interpretación de los Derechos Fundamentales”, en VV. AA., *Derechos Constitucionales y Formas Políticas*, Coord. por M.A. APARICIO, Barcelona, Centro de Estudios Constitucionales y Políticos, 2001, pp. 141-164.

CASTELVETRI, Laura:

- “L’obbligo dell’impresa di garantire i minimi di servizio in assenza di accordo idoneo secondo la valutazione della commissione di garanzia e di intervento della pubblica autorità”, *Orientamenti della giurisprudenza del Lavoro*, 1996-I, pp. 36-50.
- “Contrattazione collettiva e parità di trattamento”, *Argomenti di Diritto del lavoro*, núm. 2, 1995, pp. 199-206.

CASTELVETRI, Laura; SCARPELLI, Franco, “Nuove modifiche in materia di conciliazione e arbitrato”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1999, núm. 2, pp. 99-108.

CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, Jaime, “Libertad sindical y negociación colectiva”. *La Ley*, 1999-I, pp. 159-168.

CASTRONOVO, Valerio, *La revolución industrial*, Barcelona, Nova terra, 1975.

CATTANI, Marco, “Sull’inquadramento del personale ad opera di una commissione paritetica e sulla qualificazione del relativo potere determinativo in termini di arbitraggio”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, 1999, núm.1, pp. 46-54.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino:

- “El segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de aplicación (RASEC-II), pp. 41-54.
- “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”, *RMTAS*, núm. 68, pp.115-135.

CEBRIAN BADIA, Francisco Javier, “Los convenios colectivos y la eficacia de las leyes”, *A.L.*, 1986-2, pp. 2421-2431.

CECCHIELLA, Claudio:

- “Criterio di differenziazione tra arbitrato rituale e irrituale nel diritto del lavoro e impugnabilità del lodo libero alla luce dell’art. 7, comma 6 St. Lav.”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 1, 1985, pp. 86-96.
- *L’arbitrato nelle controversie di lavoro*, Milano, Franco Angeli, Collana di Diritto del Lavoro, 1990.
- “L’arbitrato sui licenziamenti dopo la riforma”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1991-I, núm. 4, pp. 175-219.

CECORA, Guido, “La prima tornata di contrattazione collettiva dopo la riforma del 1993: gli appeti principali e i segni della svolta rispetto al regime precedente”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1996-I, pp. 335-351.

CELLA, Gian Primo, *Il conflitto. La trasformazione. La prevenzione. Il controllo*. Torino, Giappichelli Editore, 1992.

CELLA, Gian Primo, REGINI, Marino:

- *Il conflitto industriale in Italia. Stato della ricerca e ipotesi sulle tendenze*, Bologna, Il Mulino, 1985.
- “Gli studi di Relazioni industriali nel 1990-1991”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di relazioni industriali*, núm. 53, 1992-I, pp. 189-227.
- “Fra conflitto e istituzioni: sociologia e relazioni industriali”, *Lavoro e relazioni industriali*, 1995, núm.1, pp. 55-78.

CESSARI, Aldo:

- *L’interpretazione dei contratti collettivi*, Milán, Giuffrè, 1963.
- “Appunti sull’interpretazione analogica dei contratti collettivi”, en VV. AA., *Studi in memoria di Ludovico Barassi*. Dir. por Vincenzo CARULLO, Varese, *Rivista di diritto del lavoro*, 1966, pp. 143-159.
- “Forme stragiudiziali di composizione delle controversie di lavoro” in *Studi in onore di Giuseppe Chiarelli*, Tomo III, Milano, Giuffrè, 1974.
- “Giudice del lavoro e conflitto collettivo”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 3, 1983, pp. 417-434.

CICCOTTI, Simone, “Contributo all’autonoma qualificazione della conciliazione dal negozio transattivo”, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1990-I, pp. 413-417.

CIPOLLA, Carlo M., *Storia economica dell’Europa pre-industriale*, 3ª ed., Bologna, il Mulino, 1980.

CLARK, Jon e LEWIS, Roy. “The resolution of individual employment disputes in The UK: a comparison of industrial tribunals and arbitration”, *Quaderni di Diritto del Lavoro e relazioni industriali*, 1993, núm. 13, pp. 223-245.

CLARE G.R., Miguel Ángel:

- “El gerente como Mediador: Rompiendo paradigmas”, en VV. AA., *Guerra y paz en el trabajo*, coord. por E. VINYAMATA, Valencia-Tirant lo blanch, Universitat de València, 2004, pp. 101-110.
- “El papel del abogado en la mediación empresarial”, en VV. AA., *Guerra y paz en el trabajo*, coord. por E. VINYAMATA, Valencia, Universitat de València-Tirant lo blanch, 2004, pp. 111-130.

CLARO CASADO, Fernando, “Supuesta vulneración del Derecho de libertad sindical: titularidad del Derecho de Audiencia”, *REDT*, núm. 56, nov/dic., 1992, pp. 943-949.

CLAUWERT, Stefan, HOFFMANN, Reiner, KIRTON-DARLING, Judith y MERMERT, Emmanuel, “Diálogo social y coordinación de la negociación colectiva en Europa” en VV. AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2003, pp. 293-338.

COBLENTZ-BOUVERET, Maurice, *L’arbitrage des conflits collectifs et le statut ouvrier*. Paris, Editions A. Pedone, 1939.

COCHRAN, Thomas C. *Social Change in Industrial Society*, Londres, George Allen & Unwin Ltd, 1972.

COLÁS LEBLANE, José A., “Tendencias recientes en materia de negociación colectiva”, *R.T.*, núm. 38, 1972, pp. 127-139.

COLINA ROBLEDO, Miguel, “Política social, Relaciones Industriales y Relaciones Laborales en Francia”, *D.L.*, núm. 7, 1983, pp. 53-94.

COLNERIC, Ninon, “Il sistema di contrattazione collettiva in Germania: alcuni recenti sviluppi”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di relazioni industriali*, núm. 78, 1998/2, pp. 417-425.

COLODRÓN, Alfonso, “Aportación al estudio de la huelga general (la huelga general de Barcelona 1902)”, *R.T.*, núm. 33, 1971, pp. 67-119.

CONDE MARTÍN DE HIJAS, Vicente, “Conciliación y mediación en los conflictos de trabajo I y II”, pp. 529-544 y 577-587.

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, “Criterios de actuación para la negociación colectiva de 2000”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2000, pp. 95-130.

CONDE MARTÍN DE HIJAS, Vicente:

- “Conciliación y mediación en conflictos colectivos de trabajo (I y II)”, *Actualidad Laboral*, 1985-I, pp. 529-544 y 577-587.
- “El control administrativo y judicial del cumplimiento del convenio colectivo” en VV.AA., *Pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento*, Madrid, MTSS, 1992, pp. 83-135.

CORBO, Cristiana, “Il referendum”, en VV.AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giappichelli Editore, 2001, pp. 299-317.

CORDÓN MORENO, F., “El derecho a obtener la tutela judicial efectiva”, en VV.AA., *Derechos procesales fundamentales*, Coord. por F. GUTIÉRREZ-ALVIZ CONRADI y E. LÓPEZ LÓPEZ, Madrid, CGPJ, 2005, pp. 213-243.

CÓRDOVA, Efrén, (Dir.). *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*, 1ª ed, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1981.

CORREA CARRASCO, Manuel:

- *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, Boletín Oficial del Estado, 1997.
- *Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*, Pamplona, Aranzadi, 1997.

- “La eficacia jurídica del convenio colectivo como fuente (formal) del Derecho del Trabajo”, *REDT*, núm. 88, marzo/abril, 1998, pp. 225-252.

CORSINOVI, Carlo. “Le ordinanza di precettazione”. *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni industriali*, 1992, núm. 12, pp. 195-204.

CORSO, Fulvio:

- “Conflicto e autotutela nei servizi pubblici essenziali”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm.10, 1981, pp. 157-216.
- “Conciliazione, arbitrato e ordinamento intersindacale”, *Quaderni di Diritto del Lavoro e relazioni industriali*, 1993, núm. 13, pp. 21-43.

COSTANTINO, Giorgio. “Le controversie di lavoro pubblico. L’accertamento pregiudiziale”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali*, núm. 80, 1998/4, pp. 801-842.

CRESTI, Marco. “Le procedure di formazione dei contratti collettivi”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 59-60, 1993/3-4, pp. 497-515.

CREMADES SANZ-PASTOR, Bernardo, “El arbitraje en los conflictos de trabajo”, en VV.AA. *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, 1978, pp. 75-85.

CRISTOBAL RONCERO, M^a del Rosario, “Las reclamaciones en materia electoral”, *REDT*, núm. 100 (II), 2000, pp. 1383-1400.

CROUCH, Colin E PIZZORNO, Alessandro, *Conflitti in Europa. Lotte di classe sindacati e stato dopo il’68*, Milán, Etas libri,1977.

CRUZ VILLALÓN, Jesús:

- “Tribunal Central de Trabajo. Contrato de trabajo y otras materias”, *R.P.S.*, núm. 146, 1985, pp. 203-222.
- “La ausencia de acuerdo en la designación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante el desarrollo de la huelga”, *REDT*, núm. 23, julio/sept., 1985, pp. 435-446.

- “La intervención de las comisiones paritarias de convenios colectivos en la resolución de conflictos”, *R.P.S.* núm. 146, abril-junio, 1985, pp. 203-222.
- “El reconocimiento legal de la representación y la acción sindicales en la empresa”, en VV.AA., *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Coord. por M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Madrid, Tecnos, 1986, pp. 219-288.
- “El ejercicio del cierre patronal”, *La Ley*, 1986-II, pp. 627-649.
- “La justicia del trabajo en Europa” (I y II), *Relaciones Laborales*, núm. 8, 1987, pp. 1202-1231.
- “La intervención de la autoridad gubernativa (laboral) en la fijación de los servicios mínimos”, *La Ley*, 1988-I, pp. 408-428.
- “Constitución y proceso de trabajo”, *REDT*, núm. 38, abril/junio, 1989.
- “El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994” en VV.AA., en VV.AA., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE y M.E. CASAS BAAMONDE, Madrid, La Ley, 1994, pp. 116-166.
- “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”, Valencia, Tirant lo blanch, 1995.
- “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”, en VV. AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 17-87
- “El impacto de la Negociación Colectiva en Andalucía”, en VV.AA. *La incidencia de la reforma del mercado laboral sobre la estructura, el empleo y las condiciones del mercado de trabajo en Andalucía*. Sevilla, Junta de Andalucía (CARL), 1997, pp. 353-421.
- “La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva”, en VV. AA., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, Fundación SIMA, 1999, pp. 55-86.
- “La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales”, *R. L.*, núms. 7/8, abril, 2000, pp. 153-187.
- “La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales”, *R. L.*, núms. 7/8, 2000, pp. 153-187.
- “Por el ensanchamiento de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 9-19.
- “Los ámbitos de aplicación del ASEC: funciones y disfunciones”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 23-55.

- “La mediación en la solución de conflictos colectivos en la función pública”, en VV. AA., *Mediación para la resolución de conflictos de personal en las Administraciones Públicas*, coord. GAMERO CASADO, E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Sevilla, CARL, 2006, pp. 25-106.
- “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”, *RMTAS*, núm. 68, pp. 77-99.

CRUZ VILLALÓN, Pedro:

- “Derechos Fundamentales y Legislación”, en VV.AA., *Estudios de Derecho Público en Homenaje a Ignacio de Otto*, Oviedo, Universidad de Oviedo, 1993, pp. 407-423.
- *La curiosidad del jurista persa*, Madrid, Centros de Estudios Políticos y Constitucionales, 1999.

CRUZ VILLALÓN, Jesús y VALDÉS DAL-RE, Fernando, *Lecturas sobre la Reforma del Proceso Laboral*, Madrid, Ministerio de Justicia, 1991.

CUADRAT, Xavier:

- “Notas sobre el movimiento obrero catalán: los socialistas y solidaridad obrera” (I), *R. T.*, núm. 46, pp. 63-162.
- “Notas sobre el movimiento obrero catalán: los socialistas y *solidaridad obrera*” (II), *R.T.*, núm. 47, 1974, pp. 221-281.
-

CUEVAS LÓPEZ, Joaquín, “El régimen del descuelgue salarial y la inserción de los acuerdos de empresa en su regulación negociada”, en VV. AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 238-243.

CUNNINGHAM, Hugh, *Trabajo y explotación infantil. Situación en la Inglaterra de los S. XVII al XX*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

CURZIO, Pietro:

- “Il grado di vincolatività della proposta della Commissione di garanzia”, en VV. AA., *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro, (Suppl.) vol. 10. Roma, 1994, pp. 207-243.
- *Autonomia collettiva e sciopero nei servizi essenziali*, Bari, Cacucci, 1992, pp. 234.

CUENCA ALARCÓN, Miguel, “Procedimiento de conflictos colectivos e impugnación del acuerdo de revisión salarial que excluye a los trabajadores temporales”, *R. L.*, núm. 1, 2000, pp. 61-68.

CHORIN, Jacky, “La grève dans les services publics”, *Droit social*, núm. 6, junio 2003, pp. 567-

DAHRENDORF, Ralf:

- *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, (Esp. Esp. de Troyano de los Rios, Manuel), 3ª ed., Madrid, RIALP, 1974.
- *Il conflitto sociale nella modernità*, (trad. Italiana de Michele Sampaolo), 2ª ed. Roma-Bari, Laterza, 1990.

DAVIES, Paul L., “Cambiamientos nella legislazione sul conflitto industriale in Gran Bretagna negli anni ottanta”, *Lavoro e diritto*, num. 1, 1991, pp. 85-100.

D’AGOSTINO, Gracco, *Il processo collettivo del lavoro*, Padua, CEDAM, 1938.

D’ANTONA, Massimo:

- “Diritti sindacali e diritti del sindacato: il titolo III dello statuto dei lavoratori rivisitato”, *Lavoro e Diritto*, núm. 2, 1990, pp. 247-261.
- “Crisi e prospettive della regolamentazione extralegislativa del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali”, *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1991-I, pp. 417-434.
- “La commissione di garanzia come arbitro (sciopero e contrattazione collettiva nei servizi pubblici essenziali)”, *Quaderni di Diritto del Lavoro e relazioni industriali*, 1993, núm. 13, pp. 61-72.
- “Il Quarto comma dell’art. 39 della Costituzione, oggi”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali*, núm. 80, 1998/4, pp.

-

D’ATENA, Antonio, “Costituzione e autorità indipendenti. Il caso della Commissione di garanzia per l’attuazione della legge sullo sciopero nei servizi essenziali”, *Lavoro e Diritto*, 1996-II, pp. 767-782.

DEANE, Phyllis. *La primera revolución industrial*, 3ª ed., Trad. Esp. de J. Solé-Tura, Barcelona, Ediciones Península, 1975.

DE BARTOLOMÉ CENZANO, José Carlos, *Derechos fundamentales y libertades públicas*, Valencia, Tirant lo blanch, 2003.

DE BENITO ÁLVAREZ, Carlos, *Manual Estratégico de Negociación Laboral*, Barcelona, Ediciones experiencia, 2002.

DE BUEN, Nestor, *El sistema mexicano de relaciones laborales. T.L.*, núm. 18, 1990, pp. 9-35.

DE FEDERICO FERNÁNDEZ, Gonzalo M. y VILLANUEVA REY, Nuria, “La mediación en la empresa familiar. Gestionando los conflictos constructivamente”, en VV.AA., *Guerra y paz en el trabajo*, Coord. por E. VINYAMATA, Valencia, Universitat de València-Tirant lo blanch, 2004, pp. 131-156.

DE LA SAGRA, Ramón, “Escritos sobre la industria catalana y las asociaciones obreras (1840-1842)”, Trad. Esp. de M. Cabrera, A. Elorza, M. Vázquez. *R.T.* núm. 43, 1973, pp. 151-178.

DE LA VILLA, Luis Enrique:

- “El procedimiento de conciliación en la Ley Alemana vigente de convenios colectivos. Proyecto de modificación y complemento”. *Cuadernos de Política Social*, núm. 46, 1960, pp. 145-155.
- “Procedimientos pacíficos para la composición de controversias colectivas”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 83-103.
- “Conflictos colectivos en la República Federal Alemana”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp.105-121.
- “El Derecho del Trabajo en España durante la Guerra civil”, en VV.AA., *Actas del II Symposium de Historia de la Administración*, Madrid, Instituto de Estudios Administrativos, 1971, pp. 604-668.
- “Algunas reflexiones para la regulación legal de la huelga”, en VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*. Madrid, Tecnos, 1980, pp. 97-118.
- “El derecho de huelga”, *D.L.* núm. 2, 1982, pp. 84-90.

- *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, Granada, Comares, 2003.
- “Huelga: servicios esenciales y servicios mínimos”, en VV. AA., *Derecho vivo del trabajo y Constitución. Estudios en homenaje al profesor Doctor Fernando Suárez González*, Coord. por E. BORRAJO DACRUZ, J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, T. SALA FRANCO, Madrid, MTAS-La Ley, 2003, pp. 269-292.

DE LA VILLA, Luis Enrique, DESDENTADO BONETE, Aurelio, “El peligro de injerencia de la autoridad administrativa en el control de legalidad del convenio colectivo”, *REDT*, núm. 9, enero/marzo, 1982, pp. 661-672.

DE LA VILLA, Luis Enrique y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, “La modificación del convenio colectivo durante su vigencia”, *A.L.*, 1992-3, pp. 563-573.

DE LA VILLA, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos:

- *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y Seguridad Social, 1977.
- *Introducción a la Economía del Trabajo*, Madrid, Debate, 1982.

DE LUCA TAMAJO, Raffaele, “Garantismo legislativo e mediazione politico-sindacale: prospettive per gli anni'80”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 1, 1982, pp. 30-51.

DE LUCAS ORTUETA, Ramón, “El conflicto industrial”, *Revista de Trabajo*, núm. 2, febrero, 1956, pp. 97-104.

DE MARCHIS, Carlo, “Il Contratto collettivo nel nuovo processo del lavoro pubblico (equilibri contrattuali e intervento del giudice)”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, enero/ marzo, núm. 1, 1999. pp. 3-29.

DE NICOLÒ, Gianni y SCHENKEL, Marina, “Le serie del conflitto”, *Economia e Lavoro*, núm. 2, 1987, pp. 103-110.

DE ROO, Annie:

- “Conciliación, mediación y arbitraje en Luxemburgo”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión*

Europea, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp.355-364.

- “Conciliación, mediación y arbitraje en Los Países Bajos”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp.365-384.

DE SOTO RIOJA, Sebastián, *La libertad sindical negativa*, Madrid, Civitas-Junta de Andalucía, 1998.

DE VAL TENA, Ángel Luis, “Ejercicio del derecho de Libertad Sindical y derecho a la negociación colectiva en el ámbito de la función pública”, *REDT*, núm. 107, 2001, pp. 791-811.

DEL PESO Y CALVO, Carlos, “Antecedentes históricos de la regulación de los conflictos colectivos en Derecho Español, desde el Fuero del Trabajo hasta el Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 171-201.

DEL REY GUANTER, Salvador:

- “Las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales: una aproximación inicial”, *R.P.S.*, núm. 137, enero-marzo, 1983, pp. 301-346.
- *Negociación colectiva y paz laboral*, Madrid, IELSS, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1984.
- *Naturaleza jurídica del convenio colectivo, derecho de huelga y paz laboral en el Ordenamiento jurídico italiano*, Madrid, IELSS, Ministerio de Trabajo, 1984.
- “Los convenios colectivos franja”, *REDT*, núm. 17, enero/marzo, 1984, pp. 93-133.
- *Ordenamiento jurídico, negociación colectiva y arbitraje en Estados Unidos*, Madrid, IELSS, MTSS., 1985.
- “Libertad sindical y funcionarios públicos”, en VV.AA., *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Coord. por M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Madrid, Tecnos, 1986, pp. 67-145.
- “Arbitraje, Comisiones paritarias y Proceso”, *Temas Laborales*, núm. 6/1986, pp. 112-126.

- “La nueva regulación de la negociación colectiva y de la solución de conflictos colectivos en la función pública”, *La Ley*, 1991-I, pp. 280-292.
- “Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos”, *La Ley*, 1992-II, pp. 190-264.
- *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, Sevilla, Junta de Andalucía-CARL, 1992.
- “Los medios extrajudiciales en la Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores: líneas generales”, en VV. AA., *Conflictos colectivos*, dir. R. BODAS MARTÍN, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1995.
- “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: un análisis inicial”, en VV. AA., *La aplicación de la reforma del Estatuto de los trabajadores en la negociación colectiva. IX jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, MTAS, Madrid, 1996, pp. 99-128.
- “Autonomía individual y autonomía colectiva: algunos puntos críticos a la luz del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores”, *REDT*, núm. 77, mayo/junio, 1996, pp. 425-447.
- “Mediación y arbitraje en los períodos de consulta: algunas cuestiones esenciales”, en VV. AA., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, Fundación SIMA, 1999, pp. 95-114.

DEL REY GUANTER, Salvador y VALVERDE ASECIO, Antonio, “Presente y futuro del arbitraje laboral en el Ordenamiento Español: la necesidad de una aproximación selectiva”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 105-145.

DELFINO, Susanna, “La formazione di una coscienza di classe ed i primi movimenti fra i lavoratori nel vecchio su degli stati uniti”, *Economia e Lavoro*, núm. 4, 1981, pp. 79-94.

DELATTRE, Etienne, “Conciliación, mediación y arbitraje en Bélgica”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 99-128.

DESDENTADO BONETE, Aurelio:

- “El objeto del proceso de conflicto colectivo”, en AA. VV., *Conflictos colectivos*, dir. por R. BODAS MARTÍN, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1995, pp. 43-60.

- “Problemas de la jurisprudencia en el orden social: vinculación, cambio, conflictos jurisprudenciales y relaciones con la Ley”, *R.L.*, núm. 23, 2001, pp. 15-35.
- “El ámbito del convenio colectivo ¿cuáles son sus límites, según la jurisprudencia?”, *REDT*, núm. 120, 2003, pp. 849-865.
- “El sistema español de solución de conflictos colectivos. Algunas reflexiones críticas”, en VV.AA., *El papel del sindicato en la solución de los conflictos II*, Madrid, UGT-Fundación SIMA, 2007, pp. 17-33.

DESDENTADO BONETE, Aurelio, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, “En torno a los problemas del convenio de eficacia limitada en Derecho Español”, *REDT*, núm. 4, Dic, 1990, pp. 537-559.

DESSÍ, Ombretta, “El arbitraje en Italia: el problema de la impugnación del laudo arbitral”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 171-180.

DEUTSCH, K. W., “Implicaciones de la movilización social para la política del desarrollo”, en BLONDEL, J.; DUVERGER, M.; FINER, S.E.; LIPSET, S. M.; et. alt. *El Gobierno: Estudios comparados*, Trad Esp. Rodrigo Rusa, Madrid, Alianza Editorial, 1981, pp. 91-114.

DEVEALI, Mario L., “El derecho de huelga y sus límites”, *Revista de Trabajo*, núm. 10, octubre, 1956, pp. 863-872.

DIÉGUEZ CUERVO, Gonzalo:

- *Deducción y solución de los conflictos laborales de intereses*. Pamplona, Ediciones Universidad de Navarra S. A., 1967.
- “Notas sobre la evolución del Derecho de coaliciones”, *R.P.S.*, núm. 77, 1968, pp. 95-115.
- “Jurisprudencia de las comisiones de interpretación de los convenios colectivos”. *R.P.S.*, núm. 143, julio/sept., 1984, pp. 7-14.
- “Legitimación procesal del sindicato de funcionarios de una mesa de negociación”. *REDT*, núm. 91, sept/oct., 1998, pp. 809-815.

DÍEZ-PICAZO, Luis, *Experiencias jurídicas y teoría del derecho*, 3ª ed., Barcelona, Ariel, 1993.

DÍEZ-PICAZO, Luis María, *Sistema de derechos fundamentales*, Madrid, Thomson-Civitas, 2003.

DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, Ignacio:

- “Garantías procesales”, en VV. AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, dir. por O. ALZAGA VILLAMIL, Tomo III, Madrid, EDERSA, 1996.
- “Reflexiones sobre algunas facetas del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva”, *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 10, mayo-junio 2000, pp. 13-71.

DÍEZ-PICAZO, Luis y GULLÓN, Antonio, *Sistema de Derecho Civil*, 9ª ed. (5ª reimp.), vol II, Madrid, Tecnos, 2005.

DI MAJO, Adolfo, “Tutela civile e diritto di sciopero”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1980-I, pp. 293-332.

DI MARCANTONIO, Amleto, “Ancora sul concetto di categoria professionale”, en VV. AA., *Studi in memoria di Ludovico Barassi*, dir. por Vincenzo CARULLO, Varese, Rivista diritto del lavoro, 1966, pp. 327-357.

DIOGUARDI, Giuseppe, *Il diritto di sciopero studio di diritto costituzionale italiano comparato*, Roma, Casa Editrice Stamperia Nazionale, 1959, pp. 178.

D’ONGHIA, Madia:

- “I poteri della Commissione di Garanzia”, en VV. AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giappichelli Editore, 2001, pp. 255-298.
- “L’ordinanza di precettazione tra vecchio e nuovo: un ritorno al passato?”, en VV.AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giappichelli Editore, pp. 319-364.

DUEÑAS HERRERO, Laurentino Javier:

- “Régimen de las Comisiones Paritarias Sectoriales en los Acuerdos específicos sobre Formación Continua y en los Convenios Colectivos Estatales de sector y de Empresa”, *La Ley*, 1998-II, pp. 652-675.
- “Cuadros comparativos sobre las Comisiones Paritarias Sectoriales”, *La Ley*, 1998-II, pp. 1337-1348.
- “El paritarismo convencional de autocomposición de los conflictos laborales en Castilla y León”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de*

los conflictos laborales, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 309-345.

DUNLOP, John T. “The function of the strike”, en DUNLOP, John T. y CHAMBERLAIN, N. W., *Frontiers of collective bargaining*, New York, Ed. Harper & Row, 1976.

DURÁN LÓPEZ, Federico:

- *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, s.e., Sevilla, Universidad de Sevilla, 1976.
- “La nueva regulación de la huelga y del cierre patronal”, en VV. AA., *Hacia un modelo democrático de relaciones laborales*, coord. por J. RIVERO LAMAS, Zaragoza, Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad de Zaragoza, 1980, pp. 125-177.
- “El contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema (constitucional) de relaciones laborales”, en VV.AA., *Estudios en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980, pp. 523-536.
- “Los procedimientos de solución de conflictos colectivos tras la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981”, *REDT*, núm. 7, julio/sept., 1981, pp. 363-369.
- “Sindicatos y crisis económica”, *REDT*, núm. 8, oct/dic, 1981, pp. 429-441.
- “Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: arbitraje”, *REDT* núm. 41 Enero/Marzo, 1990, pp. 27-36.
- “El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva”, *La Ley* 1990-II, pp. 121-153.
- “El laudo arbitral en los conflictos laborales”. *R.L.*, núm.1, 1993, pp. 99-112.
- “El convenio colectivo en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo: las relaciones ley-convenio colectivo. El papel de la autonomía individual”. En VV.AA., *La negociación colectiva*, Madrid, CGPJ, 1992, pp. 249-269.
- “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *La Ley*, 1993-I, pp. 99-112.
- “Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación”. *REDT*, núm. 61, sept/oct, 1993, pp. 673-693.
- “Titularidad y contenido del derecho de huelga”, *La Ley*, 1993-I, pp. 334-350.

- “Problemas de la extensión de los convenios colectivos”, *La Ley*, 1994-I, pp. 97-107.
- “Jurisprudencia del TC en materia de derechos colectivos (1992-1996)”, *TRABAJO*, núm. 4, 1998, pp. 77-93.
- “Los convenios colectivos”, en VV. AA., *El modelo social en la Constitución Española*, dir. por A.V., SEMPERE NAVARRO, Madrid, MTAS, 2003, pp. 175-184.
- “Diálogo y concertación social desde la perspectiva y experiencias europeas”, en VV.AA., *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía*, Coord. por CRUZ VILLALÓN, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., CARL, Sevilla, 2003, pp. 139-152.

DURÁN ROMASEWSKYS, Soledad, “La limitada «revalorización» de los medios de solución de conflictos en la función pública”, en VV.AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 124-135.

ECHEVARRÍA MAYO, Bernabé, “La negociación colectiva en los grupos de empresas”, *D.L.*, núm. 46, 1995, pp. 209-222.

EDWARDS, Paul K. y NAROCKI, C., “El conflicto laboral: temas y debates en la investigación reciente”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 3, 1993, pp. 139-191.

EINAUDI, Luigi. *Il Buongoverno. Saggi di Economia e Politica*. Editori Laterza. Bari, 1954, Pp, 652.

ELORZA, Antonio:

- “El proyecto de ley de Alonso Martínez sobre el trabajo en la industria (1855)”, *Revista de Trabajo*, núm. 27-28, 1969, pp. 253-349.
- “Los sindicatos libres en España: teorías y programas”, *R.T.*, núms. 35-36, 1971, pp. 141-413.
- “Los orígenes del asociacionismo obrero en España, (Datos sobre la sociedad de protección mutua de tejedores de algodón de Barcelona. 1840-1855)”, *R.T.*, núm. 37, 1972, pp. 125-345.
- “El anarcosindicalismo español bajo la dictadura (1923-1930). La génesis de la federación anarquista ibérica (I)”, *R.T.* núms. 39-40, 1972, pp. 123-477.

ELORZA, Antonio, IGLESIAS M^a del Carmen. *Burgueses y proletarios*, Barcelona, Laia, 1973.

ELORZA GUERRERO, Antonio, “Los tribunales superiores de justicia y la modificación sustancial del tiempo de trabajo”, *T.L.*, núm 42, 1997, pp. 61-96.

ENGELS, Chris y SALAS, Lisa, “La negociación colectiva en Bélgica”, en VV. AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2004, pp. 53-75.

ENGISCH, Kart:

- *Introducción al pensamiento jurídico*, Trad. Esp. de E. Garzón Valdés, Madrid, Ediciones Guadarrama, 1967.
- *Introducción al pensamiento jurídico*, Trad. Esp. de E. Garzón Valdés, Granada, Comares, 2001.

ERIKSSON, Kurt, “Conciliación, mediación y arbitraje en Suecia”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 435-452.

ERMIDA URIARTE, Oscar, “Las relaciones de América Latina”, *T.L.*, núm. 18, 1990, pp. 63-88.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan:

- “Autonomía individual y colectiva ante el cambio de funciones de la negociación colectiva en el Derecho francés”, *REDT*, núm. 90, julio/agosto, 1998, pp. 637-651.
- “Eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios en el seno de las nuevas funciones de la autonomía colectiva”, *REDT*, núm. 97, sept/oct, 1999, pp. 681-704

ESCUADERO ALONSO, Luis. “La posible inconstitucionalidad de los artículos 47, 51 y 81 del Estatuto de los Trabajadores”, *A.L.*, núm. 45, 2001, pp. 807-817.

ESCUADERO PRIETO, Azucena, “La solución extrajudicial de los conflictos jurídicos laborales de carácter individual”, en VV. AA. *La solución*

extrajudicial de los conflictos laborales, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 629-641.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo:

- “Sobre la eficacia general o limitada del convenio colectivo”. *REDT*, núm. 1, abril-junio, 1980, pp. 141-148.
- *Los sujetos de los convenios de empresa. Representantes unitarios y representaciones sindicales*, Madrid, MTSS, 1985.
- “Sindicatos de Comunidad Autónoma y negociación colectiva de ámbito estatal”. *D.L.*, núm. 34, 1991, pp. 67-106.
- “Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa”, en VV.AA., *La Reforma del Mercado Laboral*, dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Valladolid, Lex Nova, 2004, pp. 38-60.
- “Arbitrajes voluntarios y solución de conflictos laborales: un análisis a través del estudio de los laudos”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 207-248.

ESPINA, Alvaro (Comp.), *Concertación social, neocorporativismo y democracia*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.

ESTRADA, Bruno, “El derecho de información y consulta en los comités de empresa europeos desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores”, *Revista de Derecho Social*, núm. 9, enero/marzo, 2000, pp. 211-229.

ESTRADA ALONSO, Olga y GONZÁLEZ DEL REY, Ignacio, “Los procedimientos voluntarios de solución de los conflictos en la negociación colectiva: el VIII convenio general de la industria química”, en VV.AA., *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, ed. preparada por F. NAVARRO NIETO, Madrid, CARL-Trotta, 1994, pp. 301-314.

ÉXPOSITO, David, “El papel de las comisiones paritarias plasmado en los convenios colectivos”, en VV. AA., *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*, Coord. por ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Valencia, Tirant lo blanch-CC. OO., pp. 839-855.

EVANS, Derek, “La solución de conflictos laborales en el Reino Unido”, Ponencia de las *Jornadas Internacionales sobre solución de conflictos laborales*, Madrid, 21 y 22 de septiembre, 2000.

FABBRI, Francesco, “Riflessioni sulla prima udienza nel nuovo rito civile e sulla esperienza del proceso del lavoro”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1991-I, pp. 63-69.

FACHIN, Stefano, “Una proposta di sintesi delle teorie «accidentale» e «funzionale» degli scioperi con applicazione al fenomeno dei «comitati di base»”, *Economia e Lavoro*, núm. 3, pp. 113-118.

FAGOAGA, Miguel, “El corporativismo y la representación”, *Cuadernos de Política Social*, núm. 30, 1956, pp. 75-81.

FANELLI, Onofrio, “Il giudice del lavoro e il conflitto sindacale”, en D’ANTONA, Massimo, y DE LUCA TAMAJO, Raffaele, *Giudici del Lavoro e conflitto industriale. Tendenze italiane ed europee*, Napoles, Edizione Scientifiche italiane, 1986, pp. 155.

FANTOLI, Alessandro:

- “Note sulla contrattazione collettiva (febraio-maggio 1990)”, *Economia e Lavoro*, núm. 2, 1990, pp. 165-166.
- “Note sulla contrattazione collettiva (giugno-settembre 1990)”, *Economia e Lavoro*, núm. 3, 1990, pp. 49-153.
- “Note sulla contrattazione collettiva (marzo-maggio 1991)”, *Economia e Lavoro*, núm. 2, 1991, pp. 137-139.

FERNÁNDEZ ALMAGRO, Melchor, *Historia política de la España contemporánea*. Tomos I y II, 3ª ed., Madrid, Alianza Editorial, 1972.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén, “El ejercicio de la libertad sindical a través de los derechos de información y expresión”, *R.L.*, núm. 18, 2003, pp. 33-48.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José:

- “Adhesión individual tácita a convenio colectivo extraestatutario: sobre la eficacia general de facto de lo negociado y las posibles conductas contraídas a la libertad sindical en presencia”, *REDT*, núm. 94, marzo/abril, 1999, pp. 281-295.

- “Crónica del «I Encuentro de iuslaboralistas brasileños y españoles: Los conflictos de trabajo en Brasil y España»”, *REDT*, núm. 50, 1991, nov/dic, 1991, pp. 993-1000.
- “La Ley de Procedimiento Laboral de 1990: Novedades y puntos críticos”, *REDT*, núm. 60, julio/agosto, 1993, pp. 521-563.
- “Los convenios colectivos extraestatutarios” en VV.AA., *La eficacia de los convenios colectivos*, Madrid, MTAS, 2003, pp. 735-841.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, “La Mediación”, en VV.AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 133-187.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y FERNÁNDEZ-COSTALES NUÑIZ, Javier, “Sobre los medios instrumentales de la libertad sindical y la adecuación del proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales para su defensa ante una controvertida sentencia del Tribunal Supremo”, *REDT*, núm. 116, 2003, pp. 279-299.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José; MARTÍNEZ BARROSO, M^a de los Reyes; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas “flexibilizadoras” de la relación laboral*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1998.

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Víctor, “El Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre. Intervención de las autoridades laborales y de la inspección de trabajo”, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 203-212.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a Fernanda:

- *El sindicato. Naturaleza jurídica y estructura*, Madrid, Civitas, 1982.
- “Concurrencia de negociaciones y concurrencia de convenios”, *R.P.S.*, núm. 134, abril-junio, 1982, pp. 237-250.
- “Régimen jurídico sindical”, en VV.AA., *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Coord. por M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Madrid, Tecnos, 1986, pp. 147-187
- “Ámbito temporal y personal de los convenios colectivos en Andalucía”, en VV.AA., *Negociación Colectiva y Comunidades Autónomas*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos, 1991, pp. 149-188.

- “El contenido esencial de la libertad sindical y la negociación colectiva: una aproximación clásica a un antiguo problema”, *REDT*, núm. 54, julio/agosto, 1992, pp. 593-611.
- “Doctrina constitucional, proceso de trabajo y conflictos colectivos”, *TRABAJO*, núm. 4, 1998, pp. 95-112.
- “El sistema de solución de conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma de Andalucía: concreción de un diseño global”, en VV. AA., *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía*, Coord, por CRUZ VILLALÓN, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Sevilla, CARL, 2003, pp. 315-344.
- “Estudio preliminar del SERCLA”, en *Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía*, 2ª ed., Sevilla, CARL, 2000, pp.9-40.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, Mª Fernanda, MORALES ORTEGA, José Manuel y PÉREZ YÁÑEZ, Rosa M.:

- “El contenido del art. 24 CE en la jurisprudencia constitucional 2001/02: continuidad básica con variaciones”, *R.L.*, núm. 3, 2003, pp. 35-57.
- “A vueltas con la doctrina del Tribunal Constitucional en relación con el artículo 24 de la Constitución Española”, *R.L.*, núm. 19, 2003, pp. 15-33.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, Mª Fernanda y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, Mercedes, “Estudio preliminar sobre el SERCLA”, en CARL, *Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos colectivos Laborales de Andalucía*, 2ª ed., Sevilla, CARL, 2000.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Oscar, “Autonomía individual y autonomía colectiva en la relación de trabajo: una apunte de jurisprudencia”, *REDT*, núm. 77, mayo/junio, 1996, pp. 525-547.

FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Sonia y MENÉNDEZ CALVO, Remedios, “Cláusulas convencionales sobre solución extrajudicial de conflictos”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 249-262.

FERNÁNDEZ VILLARINO, Roberto, “En torno a la problemática de incluir las cuestiones litigiosas individuales en los procedimientos autónomos de resolución de conflictos: el caso del sistema extrajudicial de resolución de conflictos colectivos laborales en andalucía (SERCLA)”, en VV. AA., *La*

solución extrajudicial de conflictos laborales, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 371-385.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier, “Algunas consideraciones sobre la naturaleza de los Acuerdos de Empresa” en VV.AA., *La eficacia de los convenios colectivos*, Madrid, MTAS, 2003, pp. 409-425.

FERRANDO GARCÍA, Francisca M^a:

- “Impugnación del laudo que sustituye la ordenanza laboral”, *Revista de Derecho social*, núm. 7, 1999, pp. 197-211.
- *Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo*, Pamplona, Aranzadi, 1999.

FERRANTE, Vincenzo, “I presupposti per l’esercizio del potere di precettazione e il contenuto dell’ordinanza: gli effetti della pronuncia dei garanti e quelli della contrattazione collettiva”, *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni industriali*, 1992, núm. 12, pp. 81-101.

FERREIRO REGUEIRO, Consuelo, “Unidades de Negociación. Artículo 83”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, vol. 1º, Madrid, EDERSA, 2001, pp. 59-134.

FERRER SAIS, Antonio, “El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva”, *La Ley*, 1998-I, pp. 1255-1260.

FERRERA, Maurizio, “Le quattro europe sociali tra universalismo e selettività”. *Il Giornale di Diritto del Lavoro e relazioni industriali*, núm. 67, 1995/3. pp. 403-419.

FERRI, Luigi, *La autonomía privada*, Granada, Comares, 2001.

FIDALGO VELILLA, José María, “Progreso de la autonomía de las relaciones laborales en una sociedad abierta”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 227-230.

- FIORENTINI, Gianluca, PROSPERETTI, Luigi, “Conflittualità e dimensione d’impianto: sviluppi teorici e risultanze empiriche”, *Economia e Lavoro*, núm. 2, 1988, pp. 37-58.
- FITZPATRICK, Barry, “Regulación de la huelga en servicios esenciales en el Reino Unido”, *D.L.*, núm. 41, 1993, pp. 73-101.
- FLAQUER MONTEQUI, Rafael, *La clase obrera madrileña y la primera internacional (1868-1874)*, Madrid, EDICUSA, 1977.
- FLINN, M. W., *Orígenes de la Revolución Industrial*, Trad. Esp. de J. De La Quintana Oriol, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1970.
- FOGLIA, Raffaele, *L’attuazione giurisprudenziale del diritto comunitario del lavoro*, Milán, CEDAM, 2002.
- FORNS GARCÍA, J.J., “Efectos económicos de los Convenios Colectivos”, *Revista de Trabajo*, núms. 10-11, oct-nov, 1958, pp.31-52.
- FUENTES MANRIQUE, Carlos, “Eficacia personal aplicativa de los contratos colectivos de trabajo en la legislación chilena: el efecto extensivo”, *R.L.*, núm. 12, 2003, pp. 79-94.
- FUSTÉ MIQUELA, Josep M., “Negociación colectiva, gestión participada y acuerdo de consultas en el despido colectivo. Algunas reflexiones sobre el nuevo marco legal”, en VV. AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 254-266.
- GABINET JURÍDIC DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA, “Mecanismos alternativos de solución de los conflictos”, en VV. AA., *Estudios sobre la Ley de Procedimiento Laboral de 1990*, coord. por M. R. Alarcón Caracuel, Madrid, Marcial Pons, 1991, pp. 73-89.
- GAETA, Lorenzo:
- “Materiali per una storia dello sciopero nei servizi pubblici: il periodo liberale”, *Lavoro e Diritto*, núm. 1, 1989, pp. 133-156.

- “L’articolo 13”. En RUSCIANO, M. e SANTORO PASSARELLI, G. *Lo sciopero nei servizi essenziali*. Commentario alla legge 12 giugno 1990, núm.146. Milano, Giuffrè, 1991, pp. 193-218.

GALA DURÁN, Carolina:

- “El artículo 188.1. B) de la Ley de procedimiento laboral: la afectación a todos o a un gran número de trabajadores como vía de acceso al recurso de suplicación“, *T.L.*, núm. 35, 1995, pp. 73-99.
- “Modificación sustancial de condiciones de trabajo y cuantía salarial”, *A.S.*, 1996-II, pp. 2459-2484.

GALIANA MORENO, Jesús M.:

- “Medidas no judiciales de solución de los conflictos colectivos de trabajo: modelos normativos europeos”, *R.T.* núm. 81, 1986, pp. 31-45.
- “La solución de los conflictos colectivos de trabajo en el Reino Unido”, en VV.AA., *Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1983, pp.11-38.
- “La eficacia de los convenios colectivos en el Derecho Español del Trabajo”, en VV.AA., *La eficacia de los Convenios Colectivos*, Madrid, MTAS, 2003, pp. 33-70.
- “Autonomía colectiva y autonomía individual en la regulación de las condiciones de trabajo”, *RMTAS*, núm. 68, pp. 13-24.

GALLARDO MOYA, Rosario, “Un nuevo tipo de convenios colectivos: los convenios franja en la Ley 11/1994”, en VV.AA., *La reforma laboral de 1994*, coord, por A. BAYLOS GRAU, Cuenca, Universidad de Castilla-La Mancha, 1996, pp. 271-281.

GALLAR FOLCH, Alejandro:

- *Derecho Español del Trabajo*, Barcelona, Editorial Labor, 1936.
- *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, Granada, Comares, 2000.

GALLEGO MORALES, Ángel J:

- “La regulación de la huelga en los servicios públicos esenciales en Italia”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 1, 1991, pp. 9-31.

- *Los intereses profesionales y las fórmulas organizativas*, Granada, Universidad de Granada, 1997.

GÁRATE CASTRO, Javier, “Composición y solución privada de conflictos de trabajo”, *REDT* núm. 87, enero/febrero, 1998, pp. 39-70.

GARCÍA, Félix, *Colectivizaciones campesinas y obreras en la Revolución Española*, Bilbao, Zero, 1977.

GARCÍA ABELLÁN, Juan:

- *Derecho de conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1969.
- “El conflicto colectivo de trabajo en el Derecho Español”, en VV. AA., *Estudios en Homenaje a Jordana de Pozas*, tomo III, vol 3º, Madrid, CEC, 1961, pp. 491-538.

GARCÍA ALFONSO, José Manuel, “A propósito de la reclamación administrativa previa”, *REDT*, núm. 73, sept/oct, 1995, pp. 853-858.

GARCÍA BECEDAS, Gabriel:

- “Interés colectivo e interés sindical ¿un lugar para el interés individual?” en VV. AA., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al prof. Manuel Alonso Olea*, MTSS, 1990, pp. 877-887.
- “Sindicatos y Patronales en el bienio 1978-1979”, *R.P.S.* núm. 139, julio-sept, 1983, pp. 7-49.
- “Esencialidad de los servicios y derecho de huelga”, en VV.AA., *Ley de Huelga*, Madrid, Instituto de Sindical de Estudios Políticos, 1993, pp. 207-293.

GARCÍA BLASCO, Juan:

- “El deber de negociación colectiva en el Derecho comparado y en el Derecho español”, *REDT*, núm. 6, abril/junio, 1981, pp. 193-215.
- *El Derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*, Barcelona, Bosch, 1983.
- “Constitución del órgano negociador de los Convenios Colectivos y adopción de acuerdos: revisión de criterios jurisprudenciales”, *D.L.*, núm. 13, 1987, pp. 36-48.

- “Obligación legal de negociar convenios colectivos de trabajo (I y II)”, *Actualidad Laboral*, 1988-2, pp. 2221-2230 y 2277-2283.
- “La sanción administrativa del convenio colectivo”, *A.L.* 1989-3, pp. 617-614.
- “El contenido del convenio colectivo”, *REDT*, núm. 100, 2000, pp. 1477-1496.

GARCÍA BLASCO, Juan y DE VAL TENA, Ángel, “La negociación colectiva en España”, en VV. AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2003, pp. 267-289.

GARCÍA BLASCO, Juan y VALLEJO D’ACOSTA, Ruth, “Los criterios jurisprudenciales recientes sobre composición y actuación del órgano negociador de los convenio colectivos”, *A.S.*, 1991-5, pp. 73-89.

GARCÍA CARBALLO, Manuel, “Acuerdo de la Comisión negociadora de convenio colectivo. (STSJ Galicia, de 9 de julio de 1991: Conflicto colectivo del sector pizarra en Orense y Lugo)”, *A.L.*, 1992-1, pp. 71-78.

GARCÍA DE HARO Y GOYTISOLO, Ramón, *Convenios colectivos y reglamentos de empresa*, Barcelona, Bosch, 1961.

GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel:

- “La función de la negociación colectiva. Algunas precisiones”, *R.T.* núm. 75, 1984, pp. 77-85.
- “Las unidades de negociación colectiva de trabajo”, *A.L.*, 1988-1, pp. 1065-1079.
- *El cierre patronal*, Barcelona, Ariel, 1990.
- “El Acuerdo catalán de solución extrajudicial de conflictos de trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm. 13, 1997, pp. 357-372.

GARCÍA FERNÁNDEZ-LOMANA, “El alcance subjetivo del Derecho reconocido en el art. 28.1 de la Constitución”, *REDT*, núm. 51, enero/febrero, 1992, pp. 121-126.

GARCÍA GONZÁLEZ, Rafael H., “Pactos colectivos extrasindicales”, *R.P.S.* núm. 110, abril-junio, 1976, pp. 5-20.

GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel, *Los Acuerdos Colectivos de Empresa: Naturaleza y Régimen Jurídico*, Jaén, Inédito, 2005.

GARCÍA MUÑOZ, Manuel, *Proceso de elecciones sindicales y laudos arbitrales (Sevilla, 1994-2000)*, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 2002.

GARCÍA MURCIA, Joaquín:

- “La especial protección del sindicato como agente de la negociación colectiva en la doctrina del tribunal constitucional”, *R.T.* núm. 75, 1984, pp. 87-95.
- *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, Madrid, MTSS, 1987.
- “Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I y II)”, *A.L.*, 1988-I, pp. 1289-1296 y 1345-1351.
- “La protección del Estado y de los intereses de la comunidad frente al conflicto colectivo de trabajo del Código Penal del 1848 al de 1928”, *R.P.S.*, núm. 147, julio/sept., 1985, pp. 25-53.
- “Criterios jurisprudenciales sobre la naturaleza y la eficacia de los pactos colectivos atípicos (I y II)”, *A.L.*, 1992-2, pp. 403-424.
- “Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa”, *D.L.*, núm. 46, 1995, pp. 37-56.
- “Representación sindical en la empresa y criterios de representatividad: un apunte de jurisprudencia”, *REDT*, núm. 80, 1996, pp. 1049-1069.
- *Los Acuerdos de Empresa*, Madrid, CES, 1998.
- “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”, en VV.AA., *Las relaciones laborales en un mundo en transformación*, Coord. por J. García Murcia, Oviedo, Gobierno del Principado de Asturias-Consejería de Trabajo y promoción de empleo, 2001, pp. 39-53.

GARCÍA MURCIA, Joaquín y VILLIERS, Charlotte, “Armonización social y derecho de huelga: el modelo británico desde la perspectiva española”, *T.L.*, núm. 43, 1997, pp. 3-35.

GARCÍA NINET, José Ignacio:

- “El cierre patronal y el artículo 37.2 de la Constitución Española de 1978”, *Revista de Derecho Público*, núm. 82, 1981, pp. 23-76.
- “Algunas consideraciones acerca del esquirolaje interno y externo, así como sobre ciertas medidas empresariales (algunas curiosas) para reducir los efectos de la huelga”, *A.S.*, pp. 645-673.

GARCÍA NINET, José Ignacio, BALLESTER PASTOR, Inmaculada, “El sujeto legitimado para la designación de los servicios mínimos en las huelgas declaradas en servicios considerados esenciales: El título competencial aducido y la deseable imparcialidad de la autoridad gubernativa (comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 233/1997, de 18 diciembre 1997, BOE de 21 de enero de 1998), A.S., 1998-V, pp. 1163-1191.

GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María A., “Sentencias del Tribunal Constitucional en materia de Derechos Colectivos”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 8, 1992, pp. 211-270.

GARCÍA NINET, José Ignacio *et. alt.*, *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, Madrid, MTAS, 2002.

GARCÍA ORTEGA, Jesús, “La negociación colectiva infraempresarial”, *A.L.*, 1985-1, pp. 1113-1121.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos, *La conciliación laboral*, Valladolid, Lex Nova, 2005.

GARCÍA REDRUELLO, Ramón, “El trabajo en el País Vasco. Gremios, cofradías y otras asociaciones”, *Revista de Trabajo*, núm. 6, junio, 1946, pp. 607-612.

GARCÍA RODRÍGUEZ, Bernardo y VALDEOLIVAS GARCÍA, Yolanda, “Conflictos laborales en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA): diagnóstico, experiencias y propuestas”, en VV.AA., *El papel del sindicato en la solución de los conflictos*, Madrid, UGT-Fundación SIMA, 2006, pp. 19-83.

GARCÍA VIÑA, Jordi, “El ámbito del convenio colectivo ¿cuáles son sus límites, según la jurisprudencia?”, *REDT*, núm. 120, 2003, pp. 865-884.

GARCÍA-CONDE, Rodrigo, “La intervención del Estado en la relación de trabajo”, *Política Social*, (*Supl. Revista Estudios Políticos*), núm. 4, 1946, pp. 71-80.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio:

- "Legitimación sindical, procedimiento de conflicto colectivo y litisconsorcio pasivo necesario. Comentario de la doctrina constitucional y del TCT", *Relaciones Laborales*, 1985-II, pp. 499-509.
- *Ley y Autonomía Colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Madrid, MTSS, 1987.
- "Aplicación del contenido normativo del convenio colectivo denunciado y la doctrina de la «prolongación ajustada y razonable»: un criterio a superar", *La Ley*, 1988-II, pp. 515-520.
- "Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos", *D.L.*, núm. 25, 1988, pp. 25-53.
- "La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA., *Estructura de la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 1995, pp. 23-56.
- "Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador", *R.D.S.*, núm. 4, 1998, pp. 9-51.
- "Los derechos colectivos en el empleo público", en VV.AA., *Veinte años de Negociación Colectiva: De la regulación legal a la experiencia negocial*, Madrid, MTAS, 2001, pp. 17-73.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; LANTARÓN BARQUÍN, D. y AGUT GARCÍA, C., *Los laudos arbitrales de las elecciones sindicales (antología)*, Valladolid, Lex Nova, 1997.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús R., "Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral. Un estudio introductorio", en VV. AA., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, dir. A.V. SEMPERE NAVARRO, Madrid, MTAS, 2003, pp. 249-272.

GARELLI, Paul; SAUNERON, Serge, *El trabajo bajo los primeros estados*, Trad. cast. Joaquín Romero Maura, Barcelona, Ediciones Grijalbo, 1965.

GAROFALO, Mario Giovanni:

- "Legislazione e contrattazione collettiva nel 1990", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 50, 1991, pp. 407-450.
- "Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali e le sanzioni", *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. 1, 2003, pp. 3-28.

GARRIDO, Fernando, *Historia de las clases trabajadoras. 1. El esclavo., 2. El siervo. 3. El proletariado.* (Vols. I, II y III), 2ªed., Madrid, Zero, 1973.

GARRIDO DE GONZÁLEZ, Rosa María, “La intervención administrativa en los Estadios previos a la negociación colectiva en el Canadá”, *R.P.S.*, núm. 68, oct/dic, 1965, pp. 61-114.

GARRIDO PÉREZ, Eva:

- “Las soluciones jurisprudenciales a las contravenciones legales de los convenios colectivos”, en VV. AA., *La intervención administrativa y jurisdiccional en las Relaciones de Trabajo*, Dir. por F. DURÁN LÓPEZ, Sevilla, Junta de Andalucía, CARL, 1989, pp. 327-343.
- “Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria”, *La Ley*, 1995-I, pp. 363-390.
- “Il sistema spagnolo di soluzione delle controversia di lavoro”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 87, 2000, 3, pp. 517-535.

GARRORENA MORALES, Ángel, *El Estado Español como Estado Social y Democrático de Derecho*, Madrid, Tecnos, 1984.

GAUTHIER, Gustavo, “Los servicios esenciales en la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista de Derecho Laboral*, Tomo XLI, núm. 190, 1998, pp. 375-387.

GAVARA DE CARA, Juan Carlos, *Derechos fundamentales y desarrollo legislativo*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1994.

GEYSEN, Raymond, “I contratti collettivi nel diritto belga”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1950-II, pp. 486-515.

GENOUD, Héctor, “La crisis de la conciliación en la República Argentina”, *R.P.S.*, núm. 69, enero/marzo, 1966, pp. 69-74.

GÉNY, Francisco, *Método de interpretación y fuentes en Derecho Privado Positivo*, Granada, Comares, 2000.

GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO Horacio:

- “Libertad sindical”, en VV. AA., *Derechos Fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, Madrid, MTAS-OIT, 2003, pp. 13-32.

- “Negociación colectiva” en en VV. AA., *Derechos Fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, Madrid, MTAS-OIT, 2003, pp. 33-46.

GHERA, Edoardo, “Protocolo del IRI: ¿Hacia un nuevo modelo de negociación colectiva?”, *Actualidad sociolaboral*, núm. 2, 1987, pp. 19-23.

GHEZZI, Giorgio:

- “Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua. Variazioni critique e metodologiche”, en VV. AA., *Studi in onore di Francesco Santoro-Passarelli*, Vol. V-I, Napoles, Eugenio Jovene, 1972, pp. 421-468.
- “Riflessioni sul processo del Lavoro”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1986-I, pp. 239-257.
- “Rappresentanza e Rappresentatività sindacale: esperienza e prospettive della commissione di garanzia”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1998-I, pp. 651-662.
- “L’ intervento del giudice nel conflitto industriale”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1983, núm. 19, pp. 489-512.

GIL SUÁREZ, Luis, “Constitución y jurisdicción de trabajo”, *D.L.*, núm. 57, 1998, pp. 19-54.

GINER, Salvador, *Historia del Pensamiento social*, 2ª ed., Barcelona, Ariel, 1975.

GIUFFRÈ, Antonella, “L’ aparato sanzionario”, en VV.AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giappichelli Editore, 2001, pp. 167-208.

GIUGNI, Gino:

- “The Public and Private Ordering of Dispute-Settlement Procedures”, en VV.AA., *Dispute Settlement Procedures in five western european countries*, Los Angeles, California, Intitute of Industrial Relations, 1969, pp. 24-31.
- *Derecho Sindical*, Trad. Esp. y estudio preliminar de J. Vida Soria y J. Montalvo Correa, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1983.
- *Diritto Sindacale*, Bari, Cacucci Editore, 1996.

GIUGNI, Gino, GHEZZI, Giorgio; CARINCI, Franco; *et alt.*, “Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali: problemi di diritto transitorio”, *Lavoro e Diritto*, núm. 2, 1991, pp. 131-175.

GIUGNI, Gino; MENGONI, Luigi; VENEZIANI, Bruno, “Tre commenti alla *Critique du droit du travail* di Supiot”, *Giornale di diritto del Lavoro e di relazioni industriali*, núm. 67, 1995/3, pp. 471-484.

GIORDANO, Oreste, *L'arbitrato e la conciliazione nei conflitti collettivi del lavoro*, Matera, 1926.

GIRALDEZ, M^a Teresa; PÉREZ INFANTE, José Ignacio y SIMÓN, Hipólito, *Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España*, Madrid, MTAS, 2002.

GIRALT Y RAVENTÓS, Emilio, “El conflicto rabassaire y la cuestión agraria en cataluña 1936”, *Revista de Trabajo*, núm. 3, 1964, pp. 52-71.

GOBERNADO ARRIBAS, Rafael, “Individualismo y colectivismo en el análisis sociológico”, *REIS*, núm. 85, 1999, pp. 9-25.

GOERLICH PESET, José María:

- *La administración del convenio colectivo en el ordenamiento jurídico italiano*, Madrid, MTAS, 1990.
- “Una nueva aproximación jurisprudencial a los trámites proprocesales establecidos en convenio colectivo”, *La Ley*, 1995-II, pp. 556-564.
- “Notas sobre el régimen orgánico de la comisión paritaria del convenio (I y II)”, *A.L.*, 1988-2, pp. 2109-2116 y 2165-2174.
- “Los pactos informales de empresa”, en SALA FRANCO, T., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M., *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el Ordenamiento Español*, Madrid, ACARL, 1989, pp. 81-104.
- “Los acuerdos de resolución de los conflictos colectivos”, en SALA FRANCO, T., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M., *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el Ordenamiento Español*, Madrid, ACARL, 1989, pp. 105-142.
- “El derecho al proceso: acceso a la jurisdicción y acceso al recurso en materia laboral”, en VV.AA., *Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales*, Madrid, La Ley-Actualidad, 1997, pp. 201-230.

- “Concepto y eficacia del convenio colectivo”, *REDT*, núm. 100, 2000, pp. 1433-1455.

GOLDEN, Miriam, “Conflitto industriale, Rappresentanza politica e sinistra”, in CELLA, Gian Primo e REGINI, Marino. *Il conflitto industriale in Italia. Stato della ricerca e ipotesi sulle tendenze*. Bologna, Il Mulino, 1985.

GOLDIN, Adrián O., “Relaciones laborales y Derecho del Trabajo en Argentina”, *T.L.*, núm. 18, 1990, pp. 36-62.

GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier:

- “La negociación colectiva en empresas sin representantes legales de los trabajadores, en especial tras la reciente reforma del mercado de trabajo”, *REDT*, núm. 70, marzo/abril, 1995, pp. 227-248.
- “La extensión de convenios colectivos: el nuevo desarrollo reglamentario del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores”, *R.L.*, núm. 17, 2005, pp. 57-78.

GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier y ARUFE VARELA, Alberto, “Unidades de negociación colectiva multiempresariales (a propósito de una STS 20 octubre 1997), *A.S.*, 1998-V, pp. 353-367.

GÓMEZ CABALLERO, Pedro.

- “La intervención administrativa en el cierre patronal y el artículo 37.2 de la Constitución”, en VV. AA., *La intervención administrativa y jurisdiccional en las Relaciones Colectivas de trabajo*. Sevilla, dir. por F. DURÁN LÓPEZ, Federico Junta de Andalucía, CARL, 1989, pp. 119-131.
- *Los derechos colectivos de los funcionarios públicos*, Madrid, CES, 1994.

GOMEZ DE ARANDA, Luis, “Facultad normativa de las organizaciones profesionales”, *Revista de Estudios Sindicales*, núm. 37, 1967.

GÓMEZ RODA, J. Alberto, *Comisiones Obreras y represión franquista*, Universitat de València, Valencia, 2004.

GONZÁLEZ A., Felipe, “Cooperación y conflicto entre organizaciones: Dimensiones estructurales, estratégicas y normativas”, en VV. AA., *Guerra y*

paz en el trabajo, Coord. por E. VINYAMATA, Valencia, Universitat de València-Tirant lo blanch, 2004, pp. 31-48.

GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo:

- *Derecho de huelga y servicios de mantenimiento y seguridad en la empresa*, Madrid, Civitas, 1992.
- “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas”, *REDT* núm. 65, mayo/junio, 1994, pp. 403-466.

GONZÁLEZ DE LA ALEJA, Ramón, “Una nueva aportación del Tribunal constitucional al concepto de antisindicalidad: la exclusión de la negociación colectiva a un sindicato que no desconvoca una huelga”, *Revista de Derecho Social*, núm. 12, 2000, pp. 137-146.

GONZÁLEZ DE LENA ALVAREZ, Francisco, “Situación actual de la negociación colectiva en España”, *La Ley*, 1988-II, pp. 925-942.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio:

- “Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales”, *RTSS*, núm. 12, Oct-Dic 1993, pp. 83-130.
- “Los procedimientos de solución de conflictos laborales en el VIII Convenio General de la Industria Química”, *La Ley*, 1993-II, pp. 114-134.
- “Acuerdos de empresa y modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo estatutario”, en VV. AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos, 1996, pp. 267-284.
- “Acuerdos de empresa y modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo”, *REDT*, núm. 75, 1996, pp. 89-124.

GONZÁLEZ ENCABO, Julián:

- “Perspectivas de la conciliación judicial”, *R.P.S.*, núm. 68, oct/dic, 1965, pp. 11-60.
- “El Decreto 2354/1962 de 20 de septiembre y la modificación del texto refundido de procedimiento laboral”, en VV. AA. *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 213-244.

GONZÁLEZ HUNT, César, “El contenido esencial del derecho de libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *REDT*, núm. 34, abril/junio, 1988, pp. 269-286.

GONZÁLEZ MOLINA, M^a Dolores:

- “El control del convenio colectivo a instancia de sujetos individuales: nota a la sentencia del Tribunal Constitucional 56/2000, de 28 de febrero (BOE de 29 de marzo)”, *D.L.*, núm. 61, 2000, pp. 267-281.
- “La negociación colectiva como contenido del derecho de libertad sindical: la exclusión de la negociación colectiva de un sindicato que no desconvoca una huelga. [Nota a la sentencia del Tribunal Constitucional 80/2000, de 27 de marzo (BOE de 4 de mayo)]”, *D. L.*, núm. 62, 2000, pp. 285-300.

GONZÁLEZ MUÑIZ, Miguel Ángel, *Historial Social del Trabajo*, Gijón, Ediciones Júcar, 1975.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago:

- “El requerimiento a la normalidad en el Decreto 1376/1970, de 22 de mayo, sobre conflictos colectivos de trabajo. *R.P.S.*, nº 104, oct-dic, 1974, pp. 55-96.
- “Concurrencia y sucesión de convenios y estructura de la negociación colectiva”, *REDT*, núm. 30 abril/junio, 1987, pp. 187-205.
- “Diseño normativo e intervención de la administración en las relaciones colectiva de trabajo”, en VV.AA., *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo*. Dir. por F. DURÁN LÓPEZ, Sevilla, Junta de Andalucía, CARL, 1989, pp. 15-55.
- “Órganos para la resolución no jurisdiccional de los conflictos laborales” en VV.AA., *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos*, Madrid, MTSS, 1993, pp. 21-51

GONZÁLEZ VELASCO, Jesús:

- “Interés colectivo y procesos laborales”, *R.P.S.* nº 106, abril-junio, 1975, pp. 15-57.
- “Los sistemas de eliminación de procesos: conciliación y reclamación previas”, *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, dir. por E. BORRAJO DACRUZ, Tomo XIII, vol 1º, s.e. Madrid, EDERSA, 1990, pp. 543-603.

- *Conciliación y reclamación previas en lo laboral*, Madrid, Edersa, 1998, pp. 324.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías:

- “Democracia política y sistema sindical en España: datos para su comprensión”, *RT*, núm. 91, 1988, pp. 23-32.
- “El carácter democrático de la estructura y funcionamiento de los sindicatos”, *La Ley*, 1988-I, pp. 247-254.
- “La estructura de la contratación colectiva: factores de determinación y consecuencias desencadenantes”, *REDT*, núm. 103, 2001, pp. 5-34.
- “La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos de solución”, *R.L.* núm. 17, 2000, pp. 13-35.

GOODMAN, John, “La conciliazione collettiva e l’arbitrato in Gran Bretagna. L’esperienza dell’ACAS”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 87, 2000, 3, pp. 491-515.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, Madrid, Civitas, 1999.

GOULD, W. B., “El sistema de arbitraje en los Estados Unidos”, en VV. AA., *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, Ed. preparada por F. NAVARRO NIETO, Madrid, Trotta-CARL, 1994, pp. 209-215.

GRAGNOLI, Enrico:

- “Sciopero nei servizi pubblici essenziali ed efficacia soggettiva dei contratti sulle prestazioni indispensabili”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 1997-5, pp.143-168.
- *Profili dell’interpretazione dei contratti collettivi*, Milán, Giuffrè Editore, 2000.

GRANADOS ROMERA, M^a Isabel, *La sentencia colectiva*, Granada, Comares, 2001.

GRANDI, Mario:

- *L’arbitrato irrituale nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1963.

- “Gli organi d’applicazione giurisdizionale, arbitrale es amministrativa dell’Industrial Relations Act 1971”, *Rivista di Diritto Internazionale e comparato del Lavoro*, 1974-75, pp. 80-105.
- “Diritti di libertà, diritti sindacali e sciopero nella legge quadro sul pubblico impiego”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 3, 1986, pp. 363-394.
- “L’assetto della contrattazione collettiva: un ballo in maschera”, *Lavoro e Diritto*, núm. 4 1993, pp. 574-588.
- “Sciopero, prevenzione del conflitto e servizi pubblici essenziali”. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1999, núm. 3, pp. 257-282.
- “La composizione stragiudiziale delle controversia di lavoro nel diritto italiano”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 87, 2000, 3, pp. 367-394.
- “Conciliación, mediación y arbitraje en Italia”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 331-354.

GRANERO PEÑALVER, Joan., “El arbitraje”, en VV. AA., *La solución extrajudicial del los conflictos laborales*, Dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 673-682.

GRECO, Renato, “L’autonomia collettiva nella giurisprudenza costituzionale e ordinaria”, *Lavoro e Diritto*, núm.1, 1988, pp. 161-177.

GRUNEBAUM-BALLIN, P. y PETIT, Renée, *Les conflits collectifs du travail et leur règlement dans le monde contemporain*, s.e. Paris, Recueil Sirey, 1954.

GRZETICH, Antonio. “Una mirada sobre la Negociación colectiva actual”, *Revista de Derecho Laboral*, Tomo XLI, núm. 190, 1998, pp. 400-409.

GUALDA ALCALÁ, Francisco José, “La intervención de la comisión paritaria en los conflictos colectivos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 3, 1998, pp. 155-167.

GUASTINI, Riccardo y REBUFFA, Giorgio, “Introducción” en TARELLO, Giovanni, *Cultura jurídica y Política del Derecho*, Granada, Comares, 2002, pp. 1-36.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, Beatriz:

- “¿Deberes públicos de origen convencional?”, *REDT*, núm. 97, sept/oct, 1999, pp. 705-725.
- “Legitimación activa empresarial en el proceso de impugnación por ilegalidad del convenio colectivo: noción de parte interesada. El caso de empleados de fincas urbanas”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2001.
- “La impugnación de convenios colectivos extraestatutarios en supuestos de concurrencia con convenios estatutarios”, *R.L.*, núm. 22, 2002, pp. 57-61.
-

HÄBERLE, Peter:

- *Pluralismo y Constitución. Estudios de Teoría Constitucional de la sociedad abierta*. Trad. y Estudio preliminar por E. MIKUNDA-FRANCO, Madrid, Tecnos, 2002.
- *La libertad fundamental en el Estado Constitucional*, Granada, Comares, 2003.
- *La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales*, Trad. esp. de Joaquín Brage Camazano, Madrid, Dykinson, 2003.

HAGEN, Rose-Marie y Rainer, *Egipto*, Barcelona, Taschen, 1999.

HAWKE, Bob, “La resolución de los conflictos”, Australia, *Actualidad Sociolaboral*, núm. 1, 1989, pp. 1-7.

HERKNER, Enrique, *La cuestión obrera*, 6ª ed, Trad. Esp. de Faustino Ballvé, Madrid, Hijos de Reus Editores, 1916.

HERNANDEZ, Salvatore, “Le alternative al processo”, *Il Diritto del Lavoro* 1993-I, pp. 499-520.

HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar, “Concertación social: teoría general y experiencia latinoamericana”, *REDT*, núm. 80, nov/dic, 1996, pp. 995-1007.

HERNÁNDEZ NIETO, Juan Antonio, “Las comisiones paritarias a través de los convenios colectivos autonómicos vigentes en Castilla y León en 1999”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de conflictos colectivos*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 347-370.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, "Los Tribunales de Trabajo", *R.P.S.*, núm. 62, abril/junio, 1964, pp. 17-35.

HERRERA, Josefina del Carmen, "Los conflictos laborales y su solución extrajudicial en la legislación laboral venezolana y un pequeño análisis comparativo con el Acuerdo de solución de conflictos de la Comunidad Valenciana", en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 527-553.

HINOJOSA SEGOVIA, Rafael; COSTA GARCÍA, Mercedes; CUBILLO LÓPEZ, Ignacio, *et. alt.; Sistemas de solución extrajudicial de conflictos*, Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 2006.

HOBBS, Thomas, *Leviatán*, 1ª ed (Reimp.), Trad. por Carlos Mellizo, Madrid, Alianza Universidad, 1993.

HOBBS, Eric J., *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Trad. Esp. de Ricardo Pochtar, Barcelona, Editorial Crítica, 1979.

HUECK, Alfred; NIPPERDEY, H.C., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, RDPriv., 1963.

HYMAN, R., "The functions of Procedure", en AA.VV., *Industrial Relations and the Wider Society. Aspects of interaction*, Londres, Collier Macmillan in association with the open university press, BARRET, Brian y BEISHON, John, (Ed.), 1975.

IGARTUA MIRÓ, Mª Teresa, "El nuevo procedimiento de reclamación en materia electoral: ¿verdadero arbitraje?", *Actualidad Laboral*, núm. 20., 1997, pp. 489-510.

IGLESIAS Pablo; VERA, Jaime; GARCÍA QUEJIDO, Antonio. *La clase obrera española a finales del siglo XIX*, 2ª ed., Bilbao, Zero, 1973.

IGLESIAS CABERO, Manuel:

- "El cierre patronal como medida de conflicto colectivo", *A.L.*, 1986-I, pp. 841-860.

- “La interpretación del convenio colectivo”, *D.L.*, núm. 26, 1988-III, pp. 73-99.
- “Solución extrajudicial de los conflictos colectivos de intereses”. *D.L.*, núm. 36, 1992, pp. 65-91.
- “El proceso de conflictos colectivos”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, dir. por E. BORRAJO DACRUZ, Tomo XIII, vol 2º, s.e., EDERSA, Madrid, 1990, pp. 1069-1116.
- “La administración del convenio colectivo y las competencias administrativas y jurisdiccionales. Solución extrajudicial de conflictos colectivos de intereses: conciliación, mediación y arbitraje”. En VV.AA., *La administración de los convenios y su valor normativo* (III Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva), Madrid, MTSS, 1991, pp. 49-78.
- “Efectos personales y económicos del derecho de huelga”, *D.L.*, núm. 47, 1995, pp. 71-94.
- “La conciliación en el conflicto colectivo”, *A.L.*, 1995-3, pp. 645-656.
- “Tramitación del proceso de conflicto colectivo. Rasgos característicos”, en VV. AA., *Conflictos colectivos*, dir. por R. BODAS MARTÍN, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1995.
- “Garantías de las partes interesadas en el arbitraje”, en VV.AA., *El arbitraje laboral. Los Acuerdos de empresa*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 88-98.
- “Administración del convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos”, en VV.AA., *Negociación Colectiva*, Dir. E. PALOMO BALDA, Madrid, CGPJ, 1995, pp. 213-246.
- “Impugnación del convenio colectivo. Especial referencia a la concurrencia”, en VV.AA., *Problemas críticos del proceso laboral*, Madrid, CGPJ (Estudios de Derecho Judicial, núm. 63/2004), 2005, pp. 45-70.
- “Configuración de conflicto colectivo”, *A.L.*, 2006-I, pp. 545-549.

IGLESIAS SELGAS, Carlos, *Comentarios a la Ley Sindical*, Madrid, Cabal, 1971.

INGHAN, Geoffrey K. *Strikes and industrial conflict, Britain and Scandinavia*, London, Ed. McMillan Press, 1974.

ITURRATE ANDECHAGA, José Manuel, “Competencias ejecutivas de la comunidad autónoma del País Vasco en materia de huelga y cierre patronal”, en VV.AA., *Derecho Social Vasco*, Dir. por J. L. GOÑI SEIN y J.P. LANDA

ZAPIRAIN, Bilbao, Instituto Vasco de Administración Pública, 1999, pp. 363-386.

JACOBS, Antoine, “La concertación social Europea”, en VV. AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2003, pp. 339-382.

JEAMMAUD, Antoine, “Conciliación, mediación y arbitraje en Francia”, en VV.AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 239-269.

JEANMAUD, Antoine y LE FRIANT, Martine, “La regulación de la huelga en Francia”, *T.L.*, núm. 25, 1992, pp. 49-56.

JIMÉNEZ CAMPO, Javier:

- “Crisis política y transición al pluralismo en España (1975-1978), en VV. AA, *La Constitución Española de 1978. Estudio sistemático*, dir. por Alberto PREDIERI y Eduardo GARCÍA DE ENTERRÍA, 2ª ed. (Reimp.), Madrid, Civitas, 1988, pp. 45-94.
- “El Legislador de los Derechos Fundamentales”, en VV. AA., *Estudios de Derecho Público en Homenaje a Ignacio de Otto*, Oviedo, Universidad de Oviedo, 1993, pp. 473-510.
- *Derechos fundamentales. Concepto y garantías*, Madrid, Trotta, 1999.

JIMÉNEZ DE AGUILAR, Juan, “Perspectiva empresarial sobre los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 211-218.

JIMÉNEZ DE PARGA, Manuel y PÉREZ-UGENA, María, “Artículo 7.º Sindicatos”, en VV. AA, *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, (Tomo I), dir. por O. Alzaga Villaamil, Madrid, EDERSA, 1996, pp. 391-408.

JIMÉNEZ GARCÍA, Juan, “El anteproyecto de convenio interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo en Canarias”, en VV.AA., *El arbitraje laboral. Los Acuerdos de empresa*, Coord.

por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 136-148.

JORGE, Manoel y NETO, Silva, “A desjuridização dos conflitos trabalhistas”, *Revista Instituto goiano de direito do trabalho*, pp. 111-120.

JUANES FRAGA, Enrique, “Aplicación judicial del acuerdo de 21 de abril de 1983, firmado por el Instituto Nacional de la Salud, la Unión General de Trabajadores y el sindicato Galego da Sanidade”, *R.T.*, núm. 79, 1985, pp. 129-137.

JUTGLAR, Antoni:

- *La era industrial en España*, Barcelona, Nova terra, 1963.
- “Actitudes conservadoras ante la realidad obrera, en la etapa de la restauración”, *Revista de Trabajo*, núm. 25, 1969, pp. 47-71.
-

KAHN-FREUD, Otto:

- “Intergroup conflicts and their settlement”, en *Selected Writings*, Londres, Stevens and sons, (publicado bajo los auspicios de la *Modern Law Review*), 1978, pp.
- “Legislation through adjudication. The legal aspect of fair wages clauses and recognised conditions”. En *Selected Writings*, London, Stevens and sons, (publicado bajo los auspicios de la *Modern Law Review*), 1978.
- “Il diritto di sciopero. La sua estensione e i suoi limiti”, *Rivista giuridica del lavoro*, núm. 4, 1978, pp. 375-475.
- *Trabajo y Derecho*, Traducción y nota preliminar de J. M. GALIANA MORENO, Madrid, MTSS, 1987.

KEMP, Tom:

- *L'industrializzazione in Europa nell'800*, Bolonia, il Mulino, 1975.
- *La Revolución Industrial en la Europa del siglo XIX*, 2ª ed., Trad. esp. de R. Ribé, Barcelona, Fontanella, 1976.

KERN, Maz y SOTTAS, Carmen, “Libertad de los trabajadores: abolición del trabajo forzoso u obligatorio”, en VV. AA., *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, Madrid, MTAS-OIT, 2003, pp. 47-76.

KERNING, C. D. (Dir.), *Marxismo y Democracia. Eiclopedia de conceptos básicos*, (Vols. 6 y 8), Madrid, ediciones Rioduero, 1973.

KERR, Anthony, “Conciliación, mediación y arbitraje en Irlanda”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 309-330.

KILPATRICK, Claire, “Conciliación, mediación y arbitraje en Reino Unido”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 403-433.

KOCHER, Eva, “Arbitrato e conciliazione del diritto del lavoro tedesco”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 87, 2000, 3, pp. 463-490.

KRISTIANSEN, Jens, “Conciliación, mediación y arbitraje en Dinamarca”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 129-148.

LA MACCHIA, Carmen, “Rappresentatività sindacale e commissione di garanzia”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*. 1998-I, pp. 591-630.

LABORDE, Jean-Pierre, “El lugar del arbitraje en la solución de los conflictos de trabajo en derecho francés”, *T.L.*, núm. 79/2003, pp. 61-70.

LAHERA FORTEZA, Jesús:

- “La impugnación del arbitraje obligatorio y del laudo arbitral en la sustitución de las Ordenanzas Laborales”, *R.L.*, núm. 3, 1999, pp. 13-32.
- “Admisión de la renegociación ante tempus de los convenios colectivos”, *La Ley*, 1999-I, pp. 701-704.
- “La legitimación negocial y el deber de negociar en los convenios colectivos de franja”, *R. L.*, núms. 15/16, 2000, pp. 59-64.
- *La titularidad de los Derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*, Madrid, CES, 2000.
- “El Acuerdo Interprofesional de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad de Madrid”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 495-509.

- “La admisión del desvío de clientes a otras empresas durante una huelga: un salto cualitativo en la valoración jurisprudencial negativa del conflicto laboral”, *R.L.*, núm. 8, 2002, pp. 63-67.
- “La adopción de acuerdos por mayoría de componentes de cada representación en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos estatutarios supraempresariales”, *R.L.*, núm. 18, 2003, pp. 49-55.
- “La potestad de negociación colectiva de eficacia general y la disponibilidad de los efectos personales del convenio colectivo”, en VV.AA., *La eficacia de los convenios colectivos*, Madrid, MTAS, 2003, pp. 397-408.

LAIZABAL SAIZAR, Olalla:

- “Comentario acerca de las novedades del ASEC (II)”, en VV. AA., *Cuestiones Actuales sobre la Negociación Colectiva*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid, MTAS, 2002, pp. 219-243.
- “Los convenios extraestatutarios como normas jurídicas” en VV.AA., *La eficacia de los convenios colectivos*, Madrid, MTAS, 2003, pp. 953-971.

LAMBERTUCCI, Pietro, “Le procedure di raffreddamento dei conflitto collettivo con particolare riferimento alla disciplina contenuta nel protocollo del 23 luglio 1993”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1997-I, pp. 381-390.

LANTARÓN BARQUÍN, David:

- “Arbitraje y elecciones sindicales en Cantabria (análisis de una experiencia)”, *La Ley*, 1996-II, pp. 1287-1309.
- “El Organismo de Resolución extrajudicial de conflictos laborales en Cantabria (ORECLA): Una pieza más en el mapa autonómico alternativo a la solución judicial de los conflictos laborales”, *Temas Laborales*, núm. 49/1998, pp. 133-155.
- “Aproximación al IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales”, en VV.AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 419-450.
- *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Lex Nova, 2003.
- “El arbitraje en materia electoral”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 293-323.

- “Consideraciones acerca de la solución extrajudicial del conflicto laboral”, *Información Laboral*, núm. 10, 2004, pp. 2-18.

LARENZ, Karl, *Metodología de la Ciencia del Derecho*, Trad. Esp. de Marcelino Rodríguez Molinero, Barcelona, Ariel, 1994.

LATORRE, Ángel, *Introducción al Derecho*, 14ª ed., Barcelona, Ariel, 1998.

LECESE, Vito:

- “Contratto collettivo, diritti individuali, potere transattivo delle organizzazioni sindacali”, *Rivista giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1990-I, pp. 316-333.
- “Transazioni collettive e disposizione dei diritti del lavoratore”, *Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 50, 1991/2, pp. 283-330.

LEGAZ Y LACAMBRA, Luis, “El Fuero del Trabajo como Fuente del Derecho”. *Revista de Trabajo*, núm. 5, marzo, 1940, pp. 191-198.

LESTER, Richard A., *Labor Arbitration in State and Local Government*, Princeton (New Jersey), Princeton University, 1984.

LIDA, CLARA E., *Antecedentes y desarrollo del movimiento obrero español (1835-1888), textos y documentos*, Madrid, Siglo XXI de España Editores, 1973.

LIEBMAN, Stefano, “Rappresentatività del sindacato ed efficacia del contratto collettivo”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 3, 1983, pp. 435-466.

LILLO PÉREZ, Enrique, “Jurisprudencia de las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia, de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo sobre conflicto colectivo”, en VV. AA., *Conflictos colectivos*, dir. por R. BODAS MARTÍN, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1995.

LINARES LORENTE, Juan Antonio:

- “El arbitraje como medio de solución de conflictos”, *Claridad*, núm. 19, 1987, pp. 5-15.
- “La impugnación de convenios colectivos a través del proceso de conflictos colectivos”, *Conflictos colectivos*, dir. por R. BODAS MARTÍN, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1995.

- “Análisis jurisprudencial sobre la concurrencia de convenios colectivos”, *D.L.*, núm. 14, 1984, pp. 55-76.

LIPSET, Seymour Martin:

- “Sindicatos y estructura social análisis comparativo”, *Revista de Estudios Políticos*, (separata de los núms. 117-118), pp. 3-56. FALTA AÑO.
- “Conflictos sociales. Legitimidad y democracia”, en BLONDEL, J., DUVERGER, M., FINER, S.E., LIPSET, S.M. *et. alt.*, *El Gobierno: Estudios comparados*, Trad. Esp. de Rodrigo Rusa, Madrid, Alianza Editorial, 1981, pp. 101-107.

LISO, Francesco. “Tensioni occupazionali e prevenzione dei conflitti”, en VV. AA., *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro, (Suppl.) vol. 10, Roma, 1994, pp. 150-143.

LOEWENBERG, J. Joseph, “The role of thrid parties in labor disputes in the United States”, *Quaderni di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 1993, núm. 13, pp. 247-253.

LOCKE, John, *Ensayo sobre el Gobierno Civil*, Trad. por A. Lázaro Ros, Madrid, Aguilar, 1990.

LOI, Piera, “La perspectiva comunitaria sobre los métodos alternativos de solución de conflictos laborales”, pp. 43-57.

LOY, Gianni, “La conciliación y el arbitraje: perfiles generales en materia de derechos”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 125-146.

LÓPEZ, Justo, “Un fallo de la corte suprema nacional argentina sobre derogación por ley de una cláusula de convenio colectivo”, *REDT*, núm. 23, julio/sept., 1985, pp. 427-433.

LÓPEZ BULL, José Luis, “Repensando el convenio colectivo”, *R.D.S.*, núm. 25, 2004, pp. 207-214.

LÓPEZ CORNIDE, V.:

- “El sindicato y su iniciativa en la producción”, *Revista de Trabajo*, núms. 9-10, pp. 554-556.

- “El sindicato y su iniciativa en la producción”, *Revista de Trabajo*, núm. 11, septiembre, 1940, pp. 723-725.

LÓPEZ FERNÁNDEZ, Martiniano, “Reclamaciones en materia electoral”, en VV. AA., “Reclamaciones en materia electoral”, Valladolid, Lex Nova, 1994, pp. 565-583.

LÓPEZ LÓPEZ, Julia, “Buenas prácticas y la negociación colectiva”, *REDT*, núm. 102, 2000, pp. 325-344.

LÓPEZ PENA, Isidoro, “Los orígenes del intervencionismo laboral en España: el Instituto de Reformas Sociales”, *Revista de Trabajo*, núm. 25, 1969, pp. 9-44.

LÓPEZ TERRADA, Eva, *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, Valencia, Tirant lo blanch, 2000.

LÓPEZ TERRADA, Eva y NORES TORRES, Luis Enrique. “La legitimación para negociar convenios colectivos franja. A propósito de la sentencia de la Audiencia Nacional de 16 de abril de 1999”, *Actualidad Laboral* núm. 11, 2000, pp. 1027-1034.

LORCA NAVARRETE, José F., *Derechos fundamentales y jurisprudencia*, Madrid, Ediciones Pirámide, 1995.

LORELLI, Quirino, *Il nuovo processo del lavoro nel pubblico impiego*, San Marino, Maggiolo Editrice, 1999.

LUCA TAMAJO (DE), Raffaele, “L’arbitrato nelle controversie di lavoro: tendenze e resistenze”, *Quaderni di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 1993, núm. 13, pp. 9-19.

LUCAS VERDÚ, Pablo, “Artículo 1.º. Estado Social y Democrático de Derecho”, en VV. AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, (tomo I), dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1996, pp. 95-129.

LUCIANI, Vincenzo, “L’articolo 15”. En RUSCIANO, M. y SANTORO PASSARELLI, G. *Lo sciopero nei servizi essenziali*. Commentario alla legge 12 giugno 1990, núm. 146. Milano, Giuffrè, 1991, pp. 229-241.

LUJÁN ALCARAZ, José, “Elementos para una caracterización jurisprudencial de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, *A.S.*, 2000-V, pp. 205-216.

LYON CAEN, Gerard:

- “La jurisprudencia del Consejo constitucional francés en materia de Derecho del Trabajo”, *T.L.*, núms. 19-20, 1990, pp. 153-164.
- “Pour une réforme enfin claire et imaginative du droit de la négociation collective”, *Droit Social*, núm. 4, abril 2003, pp. 355-359.

LLOMPART BENNÀSSAR, Magdalena:

- “Sindicatos legitimados para negociar acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y con derecho a participar en los sistemas que establecen”, *A.S.*, 1999-V, pp. 879-895.
- “El servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA) y el tribunal de arbitraje y mediación de las Islas Baleares (Tamib): la distribución de competencias”, en VV.AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 467-480.
- “El sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales de Baleares”, *A.L.*, núm. 13, 2002, pp. 251-272.
-

MACEDO FILHO, Tobías, “Los conflictos de trabajo y sus solución jurisdiccional en Brasil”, *REDT*, núm. 47, mayo/junio, 1991, pp. 431-438.

MAESTRO BUELGA, Gonzalo, *La Constitución del Trabajo en el Estado Social*, Granada, Comares, 2002.

MAGNANI, Mariella, “Contrattazione collettiva e governo del conflitto”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 48, 1990, pp. 687-725.

MAIONE, Francesco, “Litispendenza e prevenzione nel rito del Lavoro”, *Rivista giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1991-II, pp. 368-374.

MALPARTIDA MORANO, J., “Modalidad procesal para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (sucinto análisis del artículo 138), *A.L.*, núm. 16, 2003, pp. 289-296.

MAMMONE, Giovanni, “Autoregolamentazione del diritto di sciopero e poteri di autonomia del sindacato”, *Il Diritto del Lavoro*, 1981-II, pp. 28-32.

MANDRIOLI, Crisanto, *Corso di Diritto Processuale Civile*, Vol. III, 12ª ed., Turin, 1998, pp. 685.

MANGAS MARTÍN, Araceli y LIÑAN NOGUERAS, Diego J., *Instituciones y Derecho de la Unión Europea*, 5ª ed., Madrid, Tecnos, 2005.

MANRIQUE LÓPEZ, V. Fernando, “La modificación de la base del negocio jurídico convenido colectivamente”, *REDT*, núm. 21, enero/marzo, 1985, pp. 59-81.

MARAVALL CASENOVES, Héctor:

- “Las negociaciones colectivas”, *R.P.S.*, núm. 57, enero/marzo, núm. 57, 1963.
- “La solución de los conflictos de trabajo en los Estados Unidos”, *Revista de Trabajo*, núm. 5, sept-oct, 1961, pp. 1561-1589.

MARCEL, David, *Los trabajadores y el sentido de su historia. (II el Progreso)*, Trad. esp. de Ana Fraga, Madrid, ZYX, 1968

MARCO ALEDO, Mariluz, “Enfoque alternativos en el análisis del conflicto laboral”, *T.L.*, núm. 61, 2000, pp. 71-87.

MARESCA, A., “Contratto collettivo e libertà di recesso”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, núm. 2, 1995, pp. 35-62.

MARHOLD, Franz, “Conciliación, mediación y arbitraje en Austria”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 85-97.

MARIANI, Michele, “La funzione del contratto collettivo nella recente esperienza”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, 1991-I, pp. 318-360.

MARÍN CORREA, José María:

- “La conciliación ante el IMAC”, *Actualidad Laboral*, 1985-1, pp. 481-528.
- “La conciliación ante el magistrado de trabajo”, *Actualidad Laboral*, 1985-2, pp. 1961-2037.
- “Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación: el deber de negociar” en VV.AA., *Pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento*, Madrid, MTSS, 1992, pp. 39-53.
- “Subsanación de contradicción de doctrina en materia colectiva”, *A.L.*, 1992-2, pp. 1357-1358.
- “Derecho de información de los representantes de los trabajadores”, (comentario jurisprudencial), *A.L.*, 1993-1, pp. 453-458.
- “La acción declarativa en un conflicto colectivo y la conocida como «acción de consulta», *A.L.*, 2000-1, pp. 1233-1237.
- “La sentencia de conflicto colectivo, instrumento de contradicción en unificación de doctrina”, *A.L.*, 2001-1, pp. 1-8.
- “Impugnación del Convenio Colectivo por lesividad: legitimación activa”, *A.L.*, núm. 19, 2003, pp. 1621-1626.
- “Servicios esenciales y servicios mínimos”, en VV. AA., *Constitución y justicia social*, Dir. por J. Souto Prieto, Madrid, Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, 2003, pp.141-166.
- “Pacto que pone fin a un conflicto colectivo”, *A.L.*, 2004-I, pp. 810-817.
- “Conflicto colectivo y ejecución de sentencia: incidencia individual y colectiva”, *A.L.*, núm. 2, 2005, pp. 180-182.

MARÍN MORAL, Isabel y GONZÁLEZ VILLANUEVA, Francisco Javier, “Los laudos arbitrales en el proceso de elecciones sindicales”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 597-615.

MARIUCCI, Luigi:

“Il conflitto collettivo nell’ordinamento giuridico italiano”, *Giornale di diritto e di relazioni industriali*. núm. 41, 1989/1, pp. 1-28.

MARQUIS, Céline, “La prévention des conflits collectifs à la RATP”, *Droit social*, núm. 6, junio 2003, pp. 583-590.

MARTÍN AGUADO, Ángel, “Derecho de Huelga: por una regulación garantista y avanzada”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 2, 1993, pp. 199-218.

MARTÍN BRAÑAS, Carlos:

- “La Ley de Procedimiento Laboral tras la reforma introducidas por Ley 11/1994, de 19 de mayo, y 42/1994, de 30 de diciembre”, *D.L.*, núm. 45, 1995, pp. 249-272.
- “La fuerza ejecutiva de las sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo”, *D.L.*, núm. 47, 1995, pp. 307-316.
- “Los Acuerdos adoptados en mediación, conciliación y arbitraje en el ámbito del artículo 91 del Estatuto de los trabajadores: su control jurisdiccional”, *Actualidad Laboral*, núm. 47, 1995, pp. 793-815.
- “Coexistencia temporal de procesos de conflicto colectivo e individuales sobre objeto idéntico o conexo”, *D.L.*, núm. 53, 1997-III, pp. 105-121.

MARTÍN DE HIJAS, Vicente, “Sentencia de conflicto colectivo y conflictos individuales”, *A.L.*, núm. 1995-2, pp. 1355-1360.

MARTÍN LÓPEZ, Enrique, “Informe sobre los conflicto colectivos de trabajo, 1963-1965”, *Revista de Trabajo*, núm. 13, 1966, pp. 141-210.

MARTÍN PETIT, Manuel, “La posición de la Iglesia Católica ante el problema social”, *Revista de Trabajo*, núm. 4, abril, 1945, pp. 355-361.

MARTÍN VALVERDE, Antonio:

- “Tribunal Central de Trabajo.-Contrato de trabajo y otras materias. Conflictos colectivos”, *R.P.S.*, núm. 94, abril-junio, 1972, pp. 248-277.
- “Regulación de la huelga, libertad de huelga y derecho de huelga”, en VV.AA., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*. Murcia, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, pp. 87-101.
- “El proyecto de Ley de intervención obrera de la segunda República Española”, en VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980, pp. 279-293.
- “Grupos de trabajadores y representación unitaria del personal en la empresa”, *REDT*, núm. 11, julio/sept., 1982, pp. 309-330.
- “Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo”, en VV.AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, Vol II, dir. por E. BORRAJO DACRUZ, Madrid, EDERSA, 1985, pp. 1-88.
- “La Constitución como fuente del Derecho del Trabajo”, *REDT*, núm. 33, enero/marzo, 1988, pp. 55-69.

- “Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo”, en VV.AA., *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos*, Madrid, MTSS, 1993, pp. 53-67.
- “Jurisdicción social y tutela judicial efectiva”, en VV. AA., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, dir. por A. V. SEMPERE NAVARRO, Madrid, MTAS, 2003, pp. 1153-1165.
- “Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos de trabajo”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 147-180.
- “Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos de trabajo”, *R.L.*, núm. 7, 2007, pp. 15-46.

MARTÍN VALVERDE, Antonio y GARCÍA MURCIA, Joaquín, “La impugnación de los convenios colectivos de trabajo”, *REDT*, núm. 24, oct/dic, 1985, pp. 479-508.

MARTÍN-GRANIZO, León, *Apuntes para la Historia del Trabajo en España*, vols. 3 y 5, Madrid, Imprenta de Federico Domenech, 1950.

MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Lorenzo y DE OTTO Y PARDO, Ignacio, *Derechos fundamentales y Constitución*, Madrid, Civitas, 1988.

MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio:

- “El planteamiento jurisdiccional de los conflictos colectivos en la función pública”, *La Ley*, 1988-I, pp. 435-445.
- “La función de la sentencia en el proceso de conflictos colectivos”, *La Ley*, 1994-I, pp. 173-202.
- “La relación ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral: ¿una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de la empresa?”, *La Ley*, 1995-II, pp. 211-248.

MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio; PÉREZ AMORÓS, Francisco; ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La regulación promocional, legal y convencional del derecho de huelga”, *La Ley*, 1992-I, pp. 385-411.

MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes, “Nuevas materias y temas pendientes en el contenido de los convenios colectivos”, *R.L.*, núm. 23, 2001, pp. 79-103.

MARTÍNEZ DE BEDOYA, Javier, “El sindicalismo español del 1936 a 1939”.
R.P.S., núm. 51, julio-sept., 1961, pp. 5-20.

MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael:

- “Medios de solución de los conflictos colectivos en la nueva regulación del trabajo”, en VV. AA, *Hacia un modelo democráticos de relaciones laborales*, coord. por J. RIVERO LAMAS, Zaragoza, Instituto de Relaciones Laborales Universidad de Zaragoza, 1980, pp. 179-210.
- “Interpretación general de los convenios colectivos”. *D.L.*, núm. 12, 1984, pp. 47-77.
- “La huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *D.L.*, núm. (Monográfico: *Cuestiones laborales de actualidad en la Jurisprudencia*), 1987, pp. 291-317.
- “Aplicación e interpretación de convenios colectivos. Medios autónomos para la solución de conflictos”, en VV.AA., *Comentarios a la Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, 2ª ed., Dir. por E. BORRAJO DACRUZ, Tomo XII, vol. 2º, 1995, pp. 251-333.
- “La intervención de la administración en el proceso laboral”, *T.L.*, núm. 15, 1989, pp. 82-95.

MARTÍNEZ GAYOSO, Mª Nieves.

- “Caracterización general del arbitraje en materia electoral”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1997, pp. 62-84.
- *El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en la Constitución*, Bilbao, Universidad del País Vasco, 2002.

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús:

- “El incumplimiento del convenio colectivo en la jurisprudencia federal norteamericana”, *REDT*, núm. 16, oct/dic, 1983, pp. 577-600.
- “Puntos críticos en la aplicación del convenio colectivo”, *A.L.* 1988-2, pp. 2525-2535.
- *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS, Madrid, 1995.
- “La negociación colectiva en Inglaterra y en los Estados Unidos”, *D.L.*, núm. 31, 1990, pp. 13-35.
- “La huelga laboral: experiencias ingles y norteamericana”, *A.L.*, 1992-3, pp. 693-705.
- “La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje”, *REDT*, núm. 83, Mayo/junio, 1997, pp. 333-341.

- “Medios de solución de conflictos colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 13, 1998, pp. 129-137.
- “Las cláusulas de descuelgue salarial en la jurisprudencia”, *REDT*, núm. 95, mayo/junio, 1999, pp. 437-444.
- “La negociación colectiva en la constitución” en VV. AA., *Constitución y justicia social*, Dir. por J. SOUTO PRIETO, Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ Madrid, 2003, pp. 43-69.

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús y ARUFE VARELA, Alberto, “Concepto y Eficacia. Artículo 82” en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, vol. 1º, Madrid, EDERSA, 2001, p. 15-57.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina, “Sobre el alcance y significado de la prohibición de concurrencia de convenios colectivos contenida en el art. 84 del ET”, *REDT*, núm. 42, abril/junio, 1990, pp. 263-278.

MARTÍNEZ MUÑOZ, Antonio, “Comisión paritaria: competencias. Diferencia entre facultades de administración y facultades de negociación”, *A.S.*, 1999-II, pp. 2642-2646.

MARTÍNEZ-PUJALTE, Antonio Luis, *La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1997.

MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis Gabriel, “Similitudes y diferencias en las legislaciones que regulan los convenios colectivos, la huelga y el cierre patronal (España, Portugal y países iberoamericanos)”, *La Ley*, 1999-II, pp. 799-817.

MARTONE, Antonio:

- “La riforma della conciliazione e dell’arbitrato in materia di lavoro”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1994-I, pp. 253-263.
- “Conciliazione dei conflitti di lavoro ed iniziative legislative”, en VV. AA., *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro, (Suppl.) vol. 10, Roma, 1994, pp. 144-149.

MARZAL, Antonio, “Notas adicionales al análisis comparado de la conflictividad”, *La Ley*, 1987-I, pp. 1120-1129.

MASSART, Lorenzo, “L’efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1991-I, pp. 518-528.

MASTINU, Enrico M^a, “La regulación italiana en materia de prevención y composición de las controversias y conflictos colectivos intersindicales en la perspectiva Europea”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 147-169.

MATEOS BEATO, Alfredo, “Los convenios colectivos y sus problemas de aplicación: control judicial y administrativo”, en VV.AA., *Pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento*, Madrid, MTSS, 1992, pp. 137-159.

MATÍA PRIM, Javier:

- “El arbitraje en el Derecho comparado”, *Claridad*, núm. 19, 1987, pp. 17-23.
- “Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz”, *La Ley*, 1993-II, pp. 283-323.
- “Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral” en VV.AA., *La Reforma del Mercado Laboral*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Valladolid, Lex Nova, 1994, pp. 13-35.

MAURICE, Marc, “Políticas sindicales para la mejoría de las condiciones de trabajo y de organización de la empresa. Situación en Estados Unidos y Europa (I)”, *R.T.*, núm. 43, 1973, pp. 27-68.

MAZEAUD, Antoine, “La composizione amichevole dei conflitti individuali di lavoro nel diritto francese”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 87, 2000,3, pp. 439-448.

MAZZONI, Giuliano, “Posición del sindicato en el Estado democrático”, *Cuadernos de Política Social*, núm. 7, 1950, pp. 9-62.

MAZZOTTA, Oronzo, “La cassazione, el contratto collettivo e l’analogia «interna»”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 2, 1986, pp. 254-261.

MC BRITTON, Monica, *Sciopero e diritti degli utenti. L’esperienza della Commissione di garanzia per l’attuazione della legge 146/90*, Milán, Franco Angeli, 1995.

MEDIATION:

- “Mediation accord heralds new era”, *European Industrial Relation Review*, núm. 266, pp. 15-16.
- “Mediation accord hailed as a success”, *European Industrial Relation Review*, núm. 325, 2001, pp. 17-18.

MEDINA GERRERO, Manuel, *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales*, Madrid, McGraw-Hill, 1996.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes,.

- “Reflexiones sobre el sistema de representación de los trabajadores en el Derecho portugués”, *REDT*, núm. 88, marzo/abril, 1998, pp. 253-280.
- “Contenido. Artículo 85.” en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, vol. 1º, Madrid, EDERSA, 2001, pp. 135-187.

MELOCCHI, Luigi; MAGGI, Bruno, “Conflittualità e organizzazione nell’impresa industriale”, *Economia e Lavoro*, aprile-giugno, núm. 2, 1979, pp. 203-243.

MÉNDEZ RODRÍGUEZ, Cándido:

- “Pasado presente y futuro del convenio colectivo”. *RMTAS*, núm. 3, 1997, pp. 37-42.
- “Relaciones laborales y solución de conflictos. Consideraciones sindicales en torno al décimo aniversario del ASEC”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 233-236.
- “Autonomía colectiva y solución de conflictos”, en VV.AA., *El papel del sindicato en la solución de los conflictos*, Madrid, UGT-Fundación SIMA, 2006, pp. 11-17.
- “El Sindicato: protagonista en la Solución de Conflictos”, en VV.AA., *El papel del sindicato en la solución de los conflictos II*, Madrid, UGT-Fundación SIMA, 2007, pp. 13-15.

MENGHINI, Luigi:

- “Le regole applicabili allo sciopero degli avvocati e le competenze della commissione di garanzia dopo la sentenza 171/1996 della corte

constituzionale”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1997-I, pp. 292-334.

- “La contrattazione collettiva nella legge quadro sul pubblico impiego: composizione ed attività della delegazione sindacale”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 1, 1986, pp. 133-197.

MENGONI, Luigi, “Corte Constitucional Italiana y Derecho Sindical”, *T. L.*, núm. 19-20, 1990, pp. 25-40.

MERCADER UGUINA, Jesús R.:

- “Problemas de conflicto y coordinación entre convenios colectivos en el seno de la empresa: notas para un estudio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 11, 1993, pp. 7-31.
- *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid, Civitas, 1994.
- “El difícil equilibrio entre lo judicial y lo extrajudicial en la interpretación del convenio colectivo”, *Justicial Laboral*, núm. 21, 2005, pp. 47-61.

MERCADER UGUINA, Jesús R. y PIÑEYROA DE LA FUENTE, Antonio José, “El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un paso importante en la solución de un problema pendiente”, *La Ley*, 1996-I, pp. 1089-1110.

MERCADO NEUMANN, Susana, “Huelga y convenio colectivo impropio”, *REDT*, núm. 50, nov/dic., 1991, pp. 985-991.

MERINO SEGOVIA, Amparo.

- *Régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa*, Madrid, La Ley, 2001.
- Concurrencia de convenios colectivos y nueva articulación de la negociación colectiva: un estudio del artículo 84 LET”, en VV. AA., *La reforma laboral de 1994*, Cuenca, Universidad de Castilla-La Mancha, 1996, pp., 233-255.

MERINO SENOVILLA, Henar y ROMÁN DE LA TORRE, M^a Dolores:

- “Las cláusulas de vinculación a la totalidad”, *La Ley*, 1988-II, pp.943-963.
- Las funciones de la Comisión Paritaria”, *La Ley*, 1986-II, pp. 757-765.

- “Cláusulas dispositivas y convenios colectivos”. *La Ley*, 1988-II, pp. 964-989.

MIRANDA, Bruno, *Il tentativo obbligatorio di conciliazione e l'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro*, Milán, CEDAM, 2005.

MIRANDO DÍEZ, José Javier, “El proceso de modificación sustancia de las condiciones de trabajo. Comentarios al artículo 137 bis del texto articulado de la ley de procedimiento laboral”, en VV.AA., *La reforma laboral de 1994*, coord. por A. BAYLOS GRAU, Cuenca, ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 1996, pp. 153-231.

MISCIONE, Michele, “Lo «sciopero» di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori”, en VV.AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giappichelli Editore, 2001, pp. 139-166.

MOLERO MANGLANO, Carlos:

- “Los momentos clave de la cuestión social en nuestra historia contemporánea”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 88, 1987, pp. 21-37.
- “Los problemas de determinación del convenio colectivo aplicable a la empresa por razón de su actividad”, *A.L.*, núm. 7, 2004, pp. 791-801.

MOLINA GARCÍA, Mónica, *La negociación colectiva europea*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2002.

MOLINA GARCÍA, Mónica y CAIROS BARRETO, Dulce María, “Clasificación de los acuerdos de empresa y su relación con el convenio colectivo”, en VV. AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Madrid, Tecnos, 1996, pp. 295-306.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal:

- “La libertad sindical de los funcionarios y el poder de autoorganización de la administración”, *REDT*, núm. 86, nov/dic, 1997, pp. 933-948.
- “El nuevo significado de la «doctrina del equilibrio interno» del convenio. (Un estudio a partir de la evolución de la negociación colectiva y jurisprudencia más reciente)”, *D.L.*, núm. 59, 1999, pp. 29-68.
- “Protección y eficacia de los derechos socio-laborales: balance y perspectivas del sistema constitucional de garantías”, en VV.AA., *El*

modelo social en la Constitución Española de 1978, dir. por A.V., SEMPERE NAVARRO, Madrid, MTAS, 2003, pp. 1167-1211.

MOLINERO, Carme y YSÀS, Pere, “Productores disciplinados: contro y represión laboral durante el franquismo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 3, 1993, pp. 33-49.

MONEREO PÉREZ, José Luis:

- “La noción de sindicato más representativo en el proyecto de Ley Orgánica de libertad sindical (1)”, *R. T.*, núm. 77, 1985, dpp. 33-63.
- “La huelga como derecho constitucional: la técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga (I)”, *T.L.*, núm. 27, 1993, pp. 21-114.
- “La huelga como derecho constitucional: la técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga (y II)”, *T.L.*, núm. 28, 1993, pp. 29-96.
- “La política social en el Estado del Bienestar”, *RTSS*, julio-sept., 1995, pp. 7-45.
- *Derechos Sociales de la Ciudadanía y Ordenamiento Laboral*, Madrid, CES, 1996.
- *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*, Madrid, Trotta, 1999.
- “Teoría Jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la Ciencia del Derecho”, estudio preliminar a la obra de GALLART FOLCH, A., *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, Granada, Comares, 2000.
- “La huelga”, en VV.AA., *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, dir. por MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N., Granada, Comares, 2002, pp. 1057-1156.
- “Contenido de la negociación colectiva en Andalucía” en VV.AA. *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía*, Coord. por CRUZ VILLALÓN, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., CARL, Sevilla, 2003, pp. 385-425.

MONEREO PÉREZ, José Luis y FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio:

- *El Despido Colectivo en el Derecho Español*, Pamplona, Aranzadi, 1997.

- “Cultura jurídica y pluralismo jurídico-sindical en Giovanni Tarello”, Estudio preliminar a la obra de G. TARELLO, *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical*, Granada, Comares, 2002, pp. VII-XCV.

MONEREO PÉREZ, José Luis, FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, SERRANO FALCÓN, Carolina, “Arbitraje obligatorio en caso de huelga y sistema democrático de relaciones laborales”, *R.L.*, núm. 14, 2003, pp. 13-52.

MONEREO PÉREZ, José Luis y MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “La negociación colectiva en los grupos de empresas: problemas, tendencias y perspectivas”, *Tribuna Social*, núm. 98, 1999, pp. 49-62.

MONEREO PÉREZ, José Luis y MORENO VIDA, María Nieves, *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia, Tirant lo blanch, 2005.

MONGIAT, Pio, “Los procedimientos conciliatorios en el Derecho Laboral venezolano”, *Rivista di Diritto Internazionale e comparato del lavoro*, 1974-1975, pp. 126-132.

MONTALVO CORREA, Jaime:

- *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1975.
- “El cierre patronal”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos*. Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 259-279.
- “Estudio jurisprudencial sobre los sujetos en los Convenios Colectivos de Empresa (I)”, *D.L.*, núm. 24, 1988, pp. 199-223.
- “Estudio jurisprudencial sobre los sujetos en los convenios colectivos de empresa (II): las representaciones sindicales”, *D.L.*, núm. 25, 1988, pp. 199-212.
-

MONTEIRO FERNANDES, António, “Conciliación, mediación y arbitraje en Portugal”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 385-401.

MONTERO AROCA, Juan, “Notas sobre la historia de la jurisdicción de trabajo. Parte segunda: los comités paritarios y los jurados mixtos”, Núms. 54-55, 1976, pp. 41-82.

MONTOYA MELGAR, Alfredo:

- “La jurisdicción laboral y el fuero del trabajo”, *Revista de Trabajo*, núm. 2, junio, 1963, pp. 213-231.
- “Convenio, colectivos y conflictos colectivos”, en VV.AA. *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 65-81.
- “Sindicatos y Relaciones colectivas de trabajo: El derecho de la transición”, en VV.AA., *Sindicatos y relaciones colectiva de trabajo*. Murcia, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, 1978, pp. 197-212.
- “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo”, *REDT*, núm. 5, enero/marzo, 1981, pp. 5-18.
- “La Inspección de Trabajo y los conflictos laborales”, *Relaciones Laborales*, 1985-I, pp. 90-113.
- “El Estado y la Autonomía colectiva”, *A.L.* 1989-2, pp. 275-278.
- *Ideología y lenguaje en las Leyes Laborales de España (1873-1978)*, Madrid, Civitas, 1992.
- “La posición del sindicato en el proceso laboral”, *D.L.*, núm. 38, 1992, pp. 11-22.
- “Discriminación por razón de sexo y adecuación de procedimiento de conflicto colectivo”, *REDT*, núm. 61, sep/oct, 1993, pp. 733-736.
- “Convenios, acuerdos colectivos y contratos individuales tras la reforma laboral”, *D.L.*, núm. 49, 1996, pp. 17-31.
- “Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica: la reforma del Estatuto de los trabajadores y su aplicación judicial”, *A.S.*, 1996-I, pp. 2669-2680.
- “La interpretación del convenio colectivo”, *RMTAS*, núm. 68, pp. 101-113.

MORALES ORTEGA, José Manuel, “La legitimación negocial en los convenios colectivos del personal laboral al servicio de las administraciones públicas”, en VV. AA., *El Empleador en el Derecho del Trabajo (XVI Jornadas Universitarias Andaluzas)*, Tecnos, CARL, *Colección Andaluza de Relaciones Laborales*, Vol I, 1998, pp. 295-303.

MORENO VIDA, María Nieves:

- “Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo”, Granada, Universidad de Granada, 1989.
- “Intervencionismo estatal en la Negociación Colectiva a través de la fijación de topes salariales máximos”, *A.L.*, 1989-1, pp. 163-181.
- “Artículo 83” en VV.AA., *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Dir. por J.L. MONEREO PÉREZ, Granada, Comares, 1998, pp. 875-893.
- “Persona, conflicto social y pluralismo: grupos organizados y mediación de los conflictos”, en VV.AA., *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, dir. por MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N., Granada, Comares, 2002, pp. 115-130.
- “Huelga en servicios esenciales reflexiones sobre el marco legal y sobre una reforma necesaria”, *T.S.*, NÚM. 202, 2007, pp. 13-23.

MORGADO VALENZUELA, Emilio, “Modelos o sistemas de relaciones de trabajo y su correlativo en las distintas opciones del marco normativo en algunas experiencias de transición a la democracia”, *RT*, núm. 94, 1989, pp. 75-78.

MOSSÉ, Claude, *El trabajo en Grecia y Roma*, Madrid, Akal, 1980.

MOSSÉ, Claude et. alt. *Clases y luchas de clases en la Grecia Antigua*, Madrid, Akal, 1977.

MUGA ROBLEDO, Antonio, “El deber de negociar colectivamente”, *La Ley*, 1992-I, pp. 1219-1232.

MULAS GARCÍA, Alejandro:

- “Los pactos sociales españoles: de la Moncloa al AES”, *Actualidad sociolaboral*, núm. especial, abril 1987, pp. 9-33.
- “Los pactos sociales españoles. De la Moncloa al Acuerdo Interconfederal/83”, *D.L.*, núm. 7, 1983, pp. 95-122.

MULLERAT, Ramón, “La anulación del laudo arbitral”, *Revista de la Corte Española de Arbitraje*, 1995, pp. 113-175.

MUNDUATE JACA, Lourdes:

- “El proceso de negociación de las organizaciones”, *T.L.*, núm. 12, 1987, pp. 25-47.

- “La mediación como estrategia de resolución de conflictos”, en VV. AA. *Mediación para la resolución de conflictos de personal en las Administraciones Públicas*, coord. GAMERO CASADO, E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Sevilla, CARL, 2006, pp. 15-24.

MUÑOZ, BLANCA, “Dodecafonismo y sociedad de entreguerras. El reflejo del conflicto social en el *Wozzech* de Alban Berg”, *REIS*, núm. 84, 1998, pp. 259-274.

MUÑOZ ARNAU, Juan Andrés, *Los Límites de los Derechos fundamentales en el Derecho Constitucional Español*, Pamplona, Aranzadi, 1998.

MUÑOZ CAMPOS, Juan:

- “A vueltas con el arbitraje laboral”, *R.T.*, núm. 77, 1985, pp. 9-32.
- “El arbitraje laboral”, *La Ley*, 1988-I, pp. 81-96.

MURPHY, Betty Santhard, “El sistema de arbitraje americano: un fenómeno del sector privado”, *R.T.*, núms. 67-68, pp. 307-316.

NARVÁEZ BERMEJO, Miguel Ángel, “La conciliación extrajudicial en el proceso de conflictos colectivos comentarios al artículo 91 del Estatuto de los trabajadores tras la reforma de la Ley 11/94”, *Actualidad Laboral*, 1999-1, pp. 57-65.

NATOLI, Ugo, “Legittimità dello sciopero e danno del datore di lavoro”, *Rivista giuridica del lavoro*, 1952, vol. II, pp. 88-93.

NATULLO, Gaetano, “L’articolo 16”, en VV.AA., *Lo sciopero nei servizi essenziali, Commentario alla legge 12 giugno 1990, n. 146*, dir. por M. RUSCIANO, G. SANTORO PASSARELLI, Milano, Giuffrè, 1991, pp. 241-244.

NAVARRO GALLEL, Carmen, “La impugnación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo: condicionantes para la viabilidad del conflicto colectivo”, STS, sala 4ª, 6 de marzo de 2001, pp. 4079-4084.

NAVARRO NIETO, Federico, “La impugnación de los convenios colectivos por defecto de constitución de la comisión negociadora”, en VV.AA., *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de*

trabajo, dir. por F. DURÁN LÓPEZ, Sevilla, Junta de Andalucía, CARL, 1989, pp. 405-422.

NAWIASKY, Hans, *Teoría General del Derecho*, Tra. Esp. de J. Zafra Valverde Granada, Comares, 2002.

NEAL, Alan C.:

- “Lo sviluppo storico dei movimenti sindacali in gran bretagna e nei paesi scandinavi”, *Economia e Lavoro*, núm. 2, 1984, pp. 119-129.
- “Los convenios colectivos en el Reino Unido”, en VV. AA, *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2004, pp.205-233.

NICOLINI, Giovanni, “Lo sciopero in Italia”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 4, 1984, pp. 720-754.

NOGLER, Luca, *Saggio sull’efficacia regolativa del contratto collettivo*, Milán, CEDAM, 1997.

NOGUEIRA GUSTAVINO, Magdalena, *Sindicato y negociación colectiva franja*. Valencia, Tirant lo blanch, 2001.

NORBERG, Per y NUMHAUSER-HENNING, Ann, “La negociación colectiva en Suecia” en VV. AA, *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2004, pp. 235-266.

NUNIN, Roberta, “Tutela degli utendi e ruolo delle loro associazioni”, en VV.AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giappichelli Editore, 2001, pp. 209-226.

O’CALLAGHAN MUÑOZ, Xavier, *Código Civil. Comentado y con jurisprudencia*, 4ª ed. (Reimp), Madrid, La Ley, 2005.

ODERO, Alberto, “El derecho de huelga en la función pública y en los servicios esenciales: los principios de la OIT”, *La Ley*, 1999-I, pp. 169-179.

ODRIOZOLA LANDERAS, Alazne:

- “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)”, *Actualidad Laboral*, 1996-3, pp. 663-676.
- “Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: ASEC”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 22, 1996, pp. 145-156.
- “El marco institucional vasco de las relaciones de trabajo: los P.R.E.C.O”, *Tribuna Social*, núm. 86, 1998, pp. 36-54.
- “Apuntes sobre el ASEC II”, *Relaciones Laborales*, núm. 9, 2001, pp. 11-30.
- “Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 511-525.

OIT:

- *La situación laboral y sindical en España*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1969.
- *La conciliación en los conflictos de trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1974.
- *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1981.
- *Servicios de conciliación: estructura, funciones y técnicas*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1984.

OJEDA AVILÉS, Antonio:

- “Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical (artículos 1º, 2º y 3º LOLS)”, en VV.AA., *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Coord. por M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Madrid, Tecnos, 1986, pp. 23-66.
- “La doctrina del equilibrio interno del convenio”. *REDT*, núm. 31, julio/sept., 1987, pp. 333-356. LO
- “Los euroacuerdos reforzados y la naturaleza de la decisión del Consejo”, *REDT*, núm. 62, nov/dic, 1993, pp. 855-865.
- “«Barrenado» de convenios y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva” en VV.AA., *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Madrid, Actualidad Editorial, 1995, pp. 199-215.
- “Delimitación de los Acuerdos y pactos colectivos”, *A.L.*, 1995-1, pp. 253-269.

- “Los acuerdos de empresa en la estructura de la Negociación colectiva”, en VV. AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 199-223.
- “Negociación colectiva europea y trabajadores desplazados”, A.S., 1997-V, pp. 49-53.
- “Los convenios de franja sectoriales”, A.L., 2000-3 (I), pp. 781-791.
- “La libertad sindical”, en VV.AA., *Comentarios a la Constitución socio-económica de España*, dir. por MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N., Granada, Comares, 2002, pp. 1035-1055.
- “Interpretación del convenio por su Comisión paritaria: naturaleza, criterios, eficacia. Comentario a la STSJ de Navarra de 30 de abril 2003”, A.L., núm. 41, 2003, pp. 699-709.
- “Eficacia de los Convenios Colectivos Europeos” en VV. AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2003, pp. 415-444.
- *Derecho Sindical*, 8ª ed., Madrid, Tecnos, 2003.

OJEDA AVILÉS, Antonio; MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, Jesús.
“Elecciones a representantes de personal y promoción de los sindicatos más representativos en la Ley 8/1980”, *R.P.S.*, núm. 137, enero-marzo, 1983, pp. 251-300.

OLIET GIL, Blas:

- “Obligación de negociar y concurrencia de convenios”, A.L. 1990-3, pp. 2163-2165.
- “Gratificaciones voluntarias”, A.L., 1992-1, pp. 735-738.

OLIET PALÁ, Alberto, *La concertación social en la democracia española: crónica de un difícil intercambio*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004.

ORMAZABAL SÁNCHEZ, Guillermo, *La ejecución de laudos arbitrales*, Barcelona, J.M. Bosch Editor, 1996.

ORTIZ LALLANA, Maria Carmen:

- “Sobre la constitucionalidad de una Ley Orgánica de libertad sindical que afecta solo a los trabajadores”, *R. T.* Núm. 75, 1984, pp. 97-119.

- “Puntos de reflexión sobre la negociación colectiva. El modelo de negociación en Alemania y Francia”, *D.L.*, núm. 32, 1990, pp. 17-49.
- *La intervención del sindicato en el proceso de trabajo*, Madrid, CES, 1994.

OSSORIO MORALES, Juan, *Lecciones de Derecho Civil*, 3ª ed. (ampliada y puesta al día por J.M. Ossorio Serrano), Granada, Comares, 1996.

OSSORIO MORALES, Juan y OSSORIO SERRANO, Juan Miguel, “Modificación de las obligaciones” en VV.AA., *Curso de Derecho Civil II*, vol II, 3ª ed, Coord. por F.J. Sánchez Calero, Valencia, Tirant lo blanch, 2004, pp. 163-177.

OTAEGUI JÁUREGUI, Amaia, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, Mª Luz, ALFONSO MELLADO, Carlos y FUENTES RODRÍGUEZ, Francisca, “Estructura de la negociación colectiva” en VV.AA., *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*, Coord. por ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Valencia, Tirant lo blanch-CC.OO., 2004, pp. 53-163

OZAKI, Muneto y CATRY, Marleen, “Panorama internacional de solución de conflictos laborales”, ponencia de las *Jornadas Internacionales sobre solución de conflictos laborales*, celebradas en Madrid, 21 y 22 de septiembre, 2000.

PALACIO MORENA, Juan Ignacio, “Economía y sociedad: de la Revolución Industrial a la Europa de Maastricht”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 9, 1993, pp. 277-281.

PALOMAR OLMEDA, Alberto, “Mediación y Negociación colectiva en las administraciones públicas”, en VV.AA., *Mediación para la resolución de conflictos de personal en las Administraciones Públicas*, coord. GAMERO CASADO, E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Sevilla, CARL, 2006, pp. 145-188.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos:

- “El sindicato como sujeto político”, en VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980, pp. 551-575.
- “Una primera aplicación judicial del canon por negociación colectiva”. *A.L.*, 1985-2, pp. 2529-2539.

- *Derecho del Trabajo e ideología*, 3ª ed., Madrid, 1987, Tecnos.
- “La regulación por ley del derecho de huelga”, *D.L.*, núm. 23, 1987, pp. 7-24.
- “Sindicato y proceso de trabajo”, *R.P.S.* núm. 122, abril/junio, 1979, pp. 47-74.
- . “Los procedimientos de solución de los conflictos colectivos de trabajo en italia”, en VV.AA., *Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1983, pp. 39-52.
- “Administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales”, en VV.AA., *La administración de los convenios y su valor normativo* (III Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva), Madrid, MTSS, 1991, pp. 31-48.
- “Solución no jurisdiccional de conflictos laborales y tutela judicial efectiva”, en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles del Derecho del Trabajo al prof. Manuel Alonso Olea*, MTSS, 1990, pp. 489-499.
- “El proceso de conflictos colectivos”, *R.L.*, núm. 12, 1993, pp. 427-442.
- “El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo”, en VV. AA., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, La Ley, 1994, pp. 246-256.
- “Laudo que resolvió el arbitraje obligatorio a que fue sometida la huelga en el sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid de los meses de marzo y abril de 1992”, *T.S.*, núm. 22, 1992, pp. 25-33.
- *Derecho Sindical Español*, 5ª ed, Madrid, Tecnos, 1994.
- “El arbitraje laboral”, en VV.AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 107-131.

PALOU LOVERDOS, Jordi, “Alternativas a la resolución judicial de los conflictos existentes en el ámbito de las organizaciones”, en VV. AA., *Guerra y paz en el trabajo*, Coord. por E. VINYAMATA, Valencia, Universitat de València, 2004, pp. 203-220.

PALLINI, Massimo:

- “Contratto collettivo di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni: natura, efficacia soggettiva, dissenso”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1998-I, pp. 549-570.

- “L’impugnativa del lodo arbitrale previsto dai contratti collettivi”, *Rivista Giuridica del Lavoro*, núm. 2, 2001, pp. 137-149.

PARADA VÁZQUEZ, J. Ramón, *Sindicatos y asociaciones de funcionarios públicos*, Madrid, Tecnos, 1968.

PAREJO ALFONSO, Luciano, “Estado social y Estado de Bienestar a la luz del orden constitucional”, en VV. AA. *Las Estructuras del Bienestar. Propuestas de reforma y nuevos horizontes*, dir. por S. MUÑOZ MACHADO, J. L. GARCÍA DELGADO y L. GONZÁLEZ SEARA, Madrid, Escuela Libre Editorial-Civitas, 2002, pp. 793-861.

PARENTI, Renzo Gaddo, “Licenziamento dei dirigenti d’azienda e procedimento arbitrale”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 4, 1984, pp. 755-789.

PASCUCHI, Marcial, “La influencia del sindicato en el Estado moderno”, *R.P.S.*, núm. 51, julio/sept., 1961, pp. 57-68.

PASTOR, Xavier y CAMPS, Ferrán, “Fórmulas para el desarrollo de las organizaciones del Tercer sector. Una nueva gestión del conflicto” en VV. AA., *Guerra y paz en el trabajo*, Coord., por E. VINYAMATA, Valencia, Universitat de València-Tirant lo blanch, 2004, pp. 157-173.

PECES-BARBA, MARTÍNEZ, Gregorio, *et. alt.*, *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría general*, Madrid, Universidad Carlos III, Madrid, 1999.

PECES-BARBA, MARTÍNEZ, Gregorio, *et. alt.*, *Lecciones de Derechos Fundamentales*, Madrid, Dykinson, 2004.

PEDRAJAS MORENO, Abdón:

- “Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”, en VV.AA., *La Reforma del Mercado Laboral*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Valladolid, Lex Nova, 1994, pp. 357-394.
- “La impugnación de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales laborales”, *Justicia Laboral*, núm. 3, 2000, pp. 25-49.

- “La impugnación de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrajes laborales”, en VV.AA., *La solución extrajudicial de conflictos laborales*, dir. por. E. González-Posada, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 259-289.

PEDRAZZOLI, Marcelo, “Qualificazioni dell’autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice”, *Lavoro e diritto*, núm. 3, 1990, pp. 355-406.

PELAGGI, Luigi, “La prevenzione del conflitto e lo sciopero nel settore del credito”, en VV. AA., *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, *Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro*, (Suppl.) vol. 10, Roma, 1994, pp. 86-99.

PEÑA FREIRE, Antonio Manuel, *La garantía en el Estado constitucional de derecho*, Valladolid, Trotta, 1997.

PERA, Giuseppe, “Il diritto dei sciopero”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 3, 1986, pp. 426-492.

PERDIGUERO BAUTISTA, E., “Mediación, conciliación y arbitraje en el derecho laboral”, *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. 27, 1995, CGPJ, pp. 245-295.

PÉREZ BORREGO, Gregorio, *Arbitraje de elecciones y procesos judiciales en materia electoral*, Granada, Comares, 1999.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio:

- “Jurados de empresa”, *Política Social*, (Suppl. *Revista Estudios políticos*), núm. 6, 1948, pp. 59-86.
- “Convenios y conflictos colectivos”, *R.P.S.*, núm. 66, abril/junio, 1965, pp. 95-110.

-

PÉREZ CASTROVIEJO, *La clase obrera y niveles de vida en las primeras fases de la industrialización vizcaína*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, 1992.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco:

- “Los pactos sociales y los acuerdos y convenio colectivo marco” en SALA FRANCO, T., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y

GOERLICH PESET, J.M., *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el Ordenamiento Español*, Madrid, ACARL, 1989, pp. 11-42.

- “Los pactos de reorganización productiva”, en SALA FRANCO, T., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M., *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el Ordenamiento Español*, Madrid, ACARL, 1989, pp. 143-189.
- “Mecanismos legales de descuelgue salarial”, *A.L.*, 1997-1, pp. 191-208.

PÉREZ DEL RIO, Teresa, “La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: El arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos (Artículo 91 ET)”, en VV.AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996, pp. 110-123.

PÉREZ LEÑERO, José:

- *Instituciones del Derecho Español de Trabajo*, Madrid, Espasa-Calpe, 1949.
- “Convenios colectivos sindicales”, *Revista de Trabajo*, núms. 1-2, enero-febrero, 1958, pp. 31-43.
-

PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique, *et. alt.*, *Teoría del Derecho. Una concepción de la experiencia jurídica*, 4ª ed., Madrid, Tecnos, 2005.

PÉREZ PÉREZ, Manuel:

- “La nulidad parcial del convenio colectivo”, *REDT*, núm. 9, enero/marzo, 1982, pp. 613-640.
- “Negociación colectiva en el mercado único europeo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 13, 1994, pp. 33-63.

PÉREZ ROYO, Javier, *Las fuentes del derecho*, 4ª ed. (reimp.), Madrid, Tecnos, 2001.

PÉREZ YÁÑEZ, Rosa:

- - *El control judicial de los pactos colectivos*, Madrid, CES, 1997.
- - “El ASEC: su significado y su recepción en la negociación colectiva”, *REDT*, nº 98, nov/dic 1999, pp. 847-875.
- - “Problemática de los Acuerdos de empresa en las organizaciones empresariales atípicas”, en VV.AA., *El empleador en el Derecho del*

Trabajo, (XVI Jornadas Universitarias Andaluzas), Colección andaluza de Relaciones Laborales, CARL, Tecnos, Vol I, 1998, pp. 305-323.

PERGOLESI, Ferruccio, “Alcune osservazioni sulla fase attuale del processo del lavoro”, *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, 1950-I, pp. 1-13.

PESSI, Roberto, “Esperienze sindacali e prevenzione del conflitto: lo scenari del 1993”, en VV.AA., *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*”, *Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro*, (Suppl.) vol. 10, Roma, 1994, pp. 131-143.

PETIT, François, “Orden público y mediación en los litigios de trabajo”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 85-96.

PETRAGLIA, Gianfranco, “Conciliazione e arbitrato nell’esperienza del protocollo IRI”, *Quaderni di Diritto del lavoro e relazioni industriali*, 1993, núm. 13, pp. 131-164.

PHELPS BROWN, Henry, *Los orígenes del poder sindical*, Trad, Esp. Conde, Ángeles, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

PILATI, Andrea:

- “La Commissione di garanzia nelle opinioni dei giudici”, *Lavoro e Diritto*, 1998, núm. 2, pp. 365-398.
- “La

PINELI, Cesare, “Il ruolo di sindacati nell’amministrazione centrale dello stato”, *Economia e Lavoro*, núm. 3, 1985, pp. 110-120.

PINO, Giovanni, “Modelli di regolazione del conflitto nel settore del trasporto ferroviario”, *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni industriali*, 1992, núm. 12, pp. 151-161.

PINO, Giovanni y SCAGLIONE, Marianna, “La legge N. 146/1990 negli indirizzi della commissione di garanzia: una breve analisi sul primo periodo di attività”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1991-I, pp. 453-477.

PIQUERAS PIQUERAS, Carmen, *El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos. Una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, Madrid, Ibidem, 1998.

PIRENNE, H., *Historia económica y social de la Edad Media*, 1ªed (Reimp.), Trad. Esp. de Salvador Echavarría, Madrid, Fondo de cultura económica, 1980.

PISANI, Elena:

- “Il sistema di contrattazione collettiva negli anni’70. Interazione fra i livelli ed evoluzione dei contenuti”, *Economia e Lavoro*, núm. 1, 1982, pp. 3-23.
- “Rassegna della contrattazione”, *Economia e Lavoro*, núm. 1, 1985, pp. 143-153.

PIZZOFERRATO, Alberto, *Giustizia Privata del lavoro (conciliazione e arbitrato)*. En *Trattato di Diritto Commerciale, e di Diritto pubblico dell’economia* (volumen trentaduesimo), dir. por F. GALGANO, Padua, (Italia), CEDAM, 2003.

PIZZORNO, Alessssandro, *et. alt., Lotte, operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bologna, 1978.

PLÁ CARGOL, Joaquín, “Antiguos Gremios Gerundenses”, *Revista de Trabajo*, núm. 10, octubre, 1946, pp. 925-929.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “El derecho colectivo del trabajo en Uruguay”, *REDT*, núm. 36, oct/dic, 1988, pp. 487-497.

PLEJANOV, G. *Crítica del Sindicalismo*, Trad. Esp. de Andrés Nin, Madrid, 1934.

POCHET, Philippe, “Instrumentos Europeos sobre Negociación Colectiva”, en VV. AA., *Cuestiones Actuales sobre Negociación colectiva*, Madrid, MTAS, 2002., pp. 143-152.

PORRET GELABERT, Miquel, “Los medios extrajudiciales autónomos de solución de conflictos laborales”, *R.L.*, núm. 7, 2007, pp. 119-138.

POZZANA, Roberto y PROCIDANO, Isabella, “Modelli dinamici per le serie storiche del conflitto industriale nel mercato del lavoro J.E. L/212”, *Economia e Lavoro*, núm., 3, 1984, pp. 103-118.

PRADAS MONTILLA, Ricardo, “Negociación colectiva en la nueva ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores”, *D.L.*, núm. 43, 1994, pp. 13-34.

PRADOS DE REYES, Francisco J. y ALAMEDA CASTILLO, M^a Teresa, “La impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 345-372.

PRATS ALBENTOSA, L., y PONS GARCÍA, Gemma, “Prevención de conflictos empresa/sociedad: La responsabilidad social corporativa”, en VV.AA., *Guerra y paz en el trabajo*, Coord. por E. VINYAMATA, Valencia, Universitat de València-Tirant lo blanch, 2004, pp. 81-100.

PROIETTI, Fabrizio, “Commento dell’articolo 14”, en VV.AA., *Lo sciopero nei servizi essenziali. Commentario alla legge 12 giugno 1990, n.146*, dir. por M. RUSCIANO, y G. SANTORO PASSARELLI, Milano, Giuffrè, 1991, pp. 218-229.

PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel y BEATO GARCÍA, José Luis. “La impugnación de los laudos arbitrales”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 683-703.

QUESADA SEGURA, Rosa:

- “Las comisiones creadas en convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo”, *Relaciones Laborales*, 1992-I, pp. 163-186.
- “La negociación colectiva en Andalucía”, *Temas Laborales*, núm. 76, 2004, pp. 343-368.

QUESADA SEGURA, Rosa, y VILA FERNÁNDEZ, Francisco, *El procedimiento de negociación del convenio colectivo: un estudio jurisprudencial*, Granada, Comares, 2002.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda:

- “La impugnación de los laudos en sustitución de las Ordenanzas Laborales derogadas”, *REDT*, núm. 91, sept/oct., 1998, pp. 725-745.
- *Los acuerdos de empresa: naturaleza, función y contenido*, Madrid, Civitas, 2002.

RABANAL CARBAJO, Pedro F.:

- “Infracciones laborales por incumplimientos de convenios colectivos”, *D.L.*, núm. 43, 1994, pp. 151-181.
- “La adhesión en la vigente normativa de negociación colectiva”, *D.L.*, núm. 37, 1992, pp. 119-150.
- “Tramitación. Artículo 89”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, vol. 1º, Madrid, EDERSA, 2001, pp. 247-294.

RADBRUCH, Gustav, *Filosofía del Derecho*, 4ª ed., Granada, Comares, 1999.

RAFFI, Alessandra, “L’ordinanza di precettazione vista dalla cassazione: rigoroso rispetto della procedura e richiesta della proposta della commissione di garanzia non ancora pronunciata”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1998-II, pp. 130-145.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan:

- “Negociación colectiva en la empresa y secciones sindicales”, *D.L.*, núm. 22, 1987, pp. 35-53.
- “Autonomía colectiva y autonomía individual (en torno a la STC 225/2001, de 26 de noviembre)” en VV. AA., *Derecho vivo del trabajo y Constitución. Estudios en homenaje al profesor Doctor Fernando Suárez González*, Coord. por E. BORRAJO DACRUZ, J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, T. SALA FRANCO, Madrid, MTAS-La Ley, 2003, pp. 227-247.

RAMOS MARTÍN, Raúl David, “La solución extrajudicial de conflictos laborales: la experiencia en Zamora desde la asunción por la Junta de Castilla y León de las competencias en materia de ejecución de la legislación laboral. Un estudio de campo”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 587-596.

RAMOS PÉREZ, Mª Eugenia, “Los conflictos: Claves para analizarlos”, en VV. AA., *Guerra y paz en el trabajo*, Coord., por E. VINYAMATA, Valencia, Universitat de València-Tirant lo blanch, 2004, pp. 221-236.

RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel,

- “Autonomía colectiva, indisponibilidad de derechos e indemnizaciones por despido”, *REDT*, núm. 110, pp. 173-193.
- *La garantía de los derechos de los trabajadores*, Valladolid, Lex Nova, 2002.

RAMM, Thilo:

- *Il conflitto di lavoro nella Repubblica Federale Tedesca. Svolgimento e procedure di composizione*, Milano, ISEDI, 1978.
- “Tribunal Constitucional Federal y Derecho Sindical”, *T.L.*, núms. 19-20, 1990, pp. 101-126.

RAVELLI, Fabio, “Mercato, solidarietà, autonomia collettiva nell’ordinamento comunitario”, *GDLRI*, núm. 2, 2003, pp. 303-338.

RAY, Jean-Emmanuel:

- “La composizione dei conflitti collettivi di lavoro in Francia”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 87, 2000, 3, pp. 449-461.
- “De le grève interne aux actions collectives externalisées”, *Droit social*, núm. 6, junio 2003, pp. 591-606.

RAYÓN SUÁREZ, Enrique:

- “El ámbito de aplicación del derecho sindical y la fundación del sindicato”, *R.P.S.*, núm. 127, julio-sept., 1980, pp. 31-54.
- “Pronunciamientos jurisprudenciales en materia de negociación colectiva concurrencia, negociación de buena fe, descuentos a no afiliados y control de legalidad”, *REDT*, núm. 8, oct/dic, 1981, pp. 509-512.
- “El control de la legalidad de los convenios colectivos por parte de la administración”, *REDT*, núm. 9, enero/marzo, 1982, pp. 661-676
- “Sindicatos de cuadros y negociación colectiva. El estado de la cuestión en la doctrina de los Tribunales”, *D.L.*, núm. 9, 1983, pp. 121-139.
- “Sindicatos de cuadros y legitimación para la negociación colectiva. (Base de cálculo para la atribución de la condición de representatividad)”, *A.L.* 1988-1, pp. 799-804.

RENTERO JOVER, Jesús:

- “Reflexiones sobre los «pactos de fin de huelga»”, *A.S.*, 1992-2, pp. 2611-2621.

- “Algunas consideraciones acerca del comité de huelga”, A.S., 1992-3, pp. 2711-2724.
- “La responsabilidad sobre los gastos derivados de la administración de la huelga”, A.S., 1993-III, pp. 2301-2308.
- “El pacto de fin de huelga suscrito entre el comité de huelga de SEMAF y la dirección de la empresa RENFE”, *Revista de Derecho Social*, núm. 10, 2000, pp. 213-224.
- *El comité de huelga en el Derecho Español del Trabajo*, Madrid, CES, 2002.

REPLACING, “Replacing the labour ordinances the current state of play”, *European industrial relations review*, núm. 272, 1996, pp. 29-31.

RESCIGNO, Giuseppe U., “Legge e contratto collettivo nel pubblico impiego. L’art. 2 bis del d. lgs. n. 29 del 1993 como modificato dal d. lgs. n. 546 del 1993”, *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 1994, pp. 505-523.

RIAZA BALLESTEROS, José María, “La economía y la cuestión social”, *Revista de Trabajo*, núm. 3, marzo, 1946, pp. 257-261.

RICCI, Maurizio:

- “Sciopero nei servizi pubblici essenziali tra vecchi e nuovi limiti”, en VV.AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giappichelli Editore, 2001, pp. 1-70.
- “La Commissione di Garanzia: profili generali”, Turín, G. Giappichelli Editore, 2001, pp. 227-254.

RINALDI, Antonio, “Requisiti «procedimentali» della conciliazione sindacale: un problema mal posto?”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 4, 1984, pp. 830-843.

RIGON, Silvia, “L’efficacia e la natura giuridica della proposta della commissione di garanzia”, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1994, pp. 645-650.

RÍOS SALMERÓN, Bartolomé:

- “Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994”, *La Ley*, 1994-II, pp. 407-438.
- “Soluciones pactadas de conflictos de trabajo”, *RMTAS*, núm. 3, 1997, pp. 294-310.

RITTER, Gerhard A., *El estado social, su origen y desarrollo en una comparación internacional*, Madrid, MTSS, 1991.

RIVERO LAMAS, Juan:

- “La conciliación judicial en los procesos laborales”, *R.P.S.*, núm. 85, enero/marzo, 1970, pp. 143-177.
- “Pluralismo sindical y negociación colectiva”, en VV.AA., *Hacia un modelo democrático de relaciones laborales*, coord. por J. Rivero Lamas, Zaragoza, Instituto de relaciones laborales- Universidad de Zaragoza, 1980, pp. 87-124.
- “Democracia pluralista y autonomía sindical (Actividad política de los Sindicatos y Constitución)”, en VV. AA., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980, pp. 185-229.
- “Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto (una reflexión sobre recientes experiencias)”, *R.L.*, núm. 2, 1997, pp. 300-328.
- “Estructuras y contenidos de la Negociación colectiva en la Ley 11/1994. (Una aproximación interpretativa)”, *D.L.*, núm. 43, 1994, pp. 35-92.
- “Modificación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo”, *D.L.*, núm. 53, 1997, pp. 15-48.
- “Participación y representación de los trabajadores en la empresa”, *REDT*, núm. 84, julio/agosto, 1997, pp. 493-526.
- “Estructuras y funciones de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 1997”, *REDT*, núm. 89, 1998, pp. 381-410.

RIVERO LAMAS, Juan y DEL VAL TENA, Ángel Luis, “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en VV. AA., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Dir. por A. V. SEMPERE NAVARRO, Madrid, MTAS, 2003, pp. 651-700.

ROCELLA, Massimo:

- *La composizione dei conflitti di lavoro*, Roma, Edizioni lavoro, 1984.
- “Sistemi di prevenzione e di composizione dei conflitti collettivi di lavoro nei paesi della comunità europea”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1980-I, pp. 551-605.
- “La composizione dei conflitti di lavoro nella grande impresa: il caso dell’alfa romeo di arese”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1982, núm. 14, pp. 251-273.

- “Huelga y servicios esenciales en el ordenamiento jurídico italiano”, *T.L.*, núm. 25, 1992, pp. 17-29

ROCCELLA, Massimo y TREU, Tiziano, *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Padua (Italia), CEDAM, 2002.

RODRÍGUEZ CASANOVA, Cristina, “El estado social: alcance, significado y manifestaciones”, en VV. AA., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, dir. por A. V. SEMPERE NAVARRO, Madrid, MTAS, 2003, pp. 1281-1299.

RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio:

- “La legitimación negociadora en los convenios del personal laboral de la administración pública: a propósito de la STS de 21 de diciembre de 1999”, *REDT*, núm. 103, 2001, pp. 125-141.
- *La comisión negociadora del convenio colectivo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2001.
- “Legitimación negociadora en los convenios del personal laboral de la Administración Pública”, en VV.AA., *Veinte años de Negociación Colectiva: De la regulación legal a la experiencia negocial*, Madrid, MTAS, 2001, pp. 77-95.

RODRÍGUEZ CRESPO, M^a José, “La conciliación extrajudicial y la no obstaculización del derecho a la tutela judicial efectiva en la doctrina del tribunal constitucional”, *T. L.*, núm. 62, 2001, pp. 127-154.

RODRÍGUEZ DEVESA, Carlos, “Ordenación jurídica vigente de los conflictos colectivos”, *R.P.S.* núm. 99, Julio-sept. 1973, pp. 129-144.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a Luz:

- “Algunos problemas jurídicos de la primera andadura del servicio interconfederal de mediación y arbitraje”, *Revista de Derecho Social*, núm. 4, 1998, pp. 199-222.
- *La estructura de la Negociación Colectiva*, Valladolid, Lex Nova, 2000.
- “La intervención previa de la comisión paritaria en los procedimientos del ASEC-II”, en VV.AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 209-257.
- “Conciliación y mediación en los conflictos colectivos laborales”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 183-206.

- “Conciliación, mediación y arbitraje en España”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 149-213.
- *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*”, Madrid, Bomarzo, 2004.
- “Balance y perspectivas de futuro en la negociación colectiva”, *R.L.*, núm. 12, 2005, pp. 75-109.

RODRÍGUEZ GUERRA, Jorge, *Capitalismo flexible y Estado de Bienestar*, Granada, Comares, 2001.

RODRÍGUEZ PANIAGUA, José M^a, *Métodos para el conocimiento del Derecho*, Madrid, Universidad Complutense, 1987.

RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo, “Toma de acuerdos en el seno de la Comisión Negociadora”, *La Ley*, 1994-II, pp. 467-479.

RODRÍGUEZ RAMOS, María José y PÉREZ BORREGO, Gregorio, “Ámbito objetivo del arbitraje electoral obligatorio”, en VV. AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Tecnos-Junta de Andalucía, Madrid, 1996, pp. 149-184.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Federico, “Los conflictos colectivos y el fuero del trabajo”, *Revista de Trabajo*, núm. 2, 1963, pp. 165-178.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel:

- “La «Laboralización» del convenio colectivo de trabajo”, *Cuadernos de Política Social*, núm. 43, 1959, pp. 65-132.
- “El nuevo procedimiento de formalización y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo”, *R.P.S.*, núm. 56, oct-dic, 1962, pp. 5-60.
- “La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo”, *R.P.S.* núm. 84, oct/dic, 1969, pp. 5-41.
- “El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales”, en VV.AA., *Sindicato y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia, Ilustre colegio de Abogados de Murcia, 1978, pp. 35-72.
- “I.M.A.C. Y A.C.A.S.: dos destinos diversos”, *R.L.*, 1985-I, pp. 16-23.

- “Reforma del proceso laboral y vías alternativas al proceso”, *R.L.*, 1985-II, pp. 3-10.
- “Puntos clave de la Ley Orgánica de Libertad Sindical”, en VV.AA., *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Coord. por M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Madrid, Tecnos, 1986, pp. 11-22.
- “La aplicación en el tiempo del convenio colectivo”, *La Ley*, 1986-II, pp. 20-26.
- “El valor cuasi-legal de los convenios colectivos”, *La Ley*, 1987-I, pp. 32-36.
- “El caso italiano y el proyecto de regulación de la huelga en los servicios esenciales”, *La Ley*, 1988-II, pp. 51-58.
- “Dualidad de jurisdicciones y cumplimiento de los servicios esenciales en caso de huelga”, *La Ley*, 1990-II, pp. 28-34.
- “Órgano competente y motivación en la determinación de los servicios esenciales en caso de huelga”, *La Ley*, 1990-II, pp. 22-27.
- “Justicia Constitucional y Relaciones Laborales”, *T.L.*, núms. 19-20, 1990, pp. 9-24.
- “Sindicato, proceso y relaciones laborales en España”, *La Ley*, 1991-II, pp. 54-60.
- “Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical”, *La Ley*, 1992-II, pp. 19-26.
- “La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional”, *La Ley* 1992-I, pp. 47-54.
- “Diálogo social, participación y negociación colectiva”, *La Ley*, 1995-II, pp. 93-101.
- “La contractualización del Convenio Colectivo”, *La Ley*, 1998-I, pp. 3-8.
- “Autonomía colectiva y sistema constitucional”, *La Ley*, 1998-II, pp. 40-46.
- “La libertad sindical y el Convenio 87 (1948) OIT”, *R.L.*, núm. 1, 1999, pp. 14-32.
- “La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores” en VV.AA., *Veinte años de Negociación Colectiva: De la regulación legal a la experiencia negociada*, Madrid, MTAS, 2001, pp. 57-88.
- “El nuevo papel de la Inspección de Trabajo”, *R.L.*, núm. 10, 2003, pp. 1-13.
- “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 23-42.

- “El Consejo Andaluz y el desarrollo de la Relaciones Laborales en Andalucía”, en VV.AA., *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía*, Coord. por CRUZ VILLALÓN, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., CARL, Sevilla, 2003, pp. 117-137.
- “Derecho, proceso y solución de conflictos de trabajo”, *R.L.*, núm. 13, 2005, pp. 1-10.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Miguel y GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago:

- “Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y ley del Estatuto de los Trabajadores”, *R.P.S.*, núm. 137, enero-marzo, 1983, pp. 347-393.
- “Derecho legal y tutela colectiva en la Ley 11/1994”, en VV.AA., *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García*, coord. por L. E. DE LA VILLA, Madrid, Marcial Pons, 1995, pp. 23-37.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Miguel, VALDÉS DAL-RE, Fernando, CASAS BAAMONDE, María Emilia, “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002”, *R.L.*, núm. 2, 2002, pp. 1-18.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín:

- “Conflictos colectivos de trabajo en los países anglosajones”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*. Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 133-153.
- *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, Sevilla, Instituto Gacía Oviedo, 1972.
- “El cierre patronal”, en VV.AA., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, 1978, pp. 129-149.
- “Notas sobre la regulación actual de la capacidad convencional”, *REDT*, núm. 4, Dic. 1980, pp. 447-459.
- “La negociación colectiva en España durante la crisis económica. (Enero-octubre 1982)”, *D.L.*, núm. 6, 1982, pp. 53-74.
- “Procedimientos de solución de conflictos de trabajo en la República Federal de Alemania”, en VV.AA., *Los Instrumentos de solución de los conflictos colectivos*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1983, pp. 111-179.

- “Aspectos de la negociación colectiva en la crisis económica”, en VV.AA., *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la década de los ochenta*, ed. por J. Rivero Lamas, Zaragoza, Universidad de Zaragoza, 1983, pp. 279-322.
- “La delimitación del conflicto colectivo de trabajo en la jurisprudencia”, *A.L.*, 1985-I, pp. 1361-1371.
- “Vigencia de los convenios colectivos de trabajo”, en VV.AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, vol 2º, dir. por E. BORRAJO DACRUZ, Madrid, EDERSA, 1985, pp. 89-131.
- “La representatividad sindical”, en VV.AA., *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Coord. por M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Madrid, Tecnos, 1986, pp.189-217.
- “Sobre la intervención del Orden Jurisdicción Laboral en la Solución de los Conflictos Colectivos”, *Temas Laborales*, núm. 6/1986, pp. 127-138.
- “Jurisprudencia reciente sobre la actividad del Comité de Empresa”, *REDT*, núm. 36, oct/dic, 1988, pp. 621-632.
- “La intervención administrativa en los conflictos surgidos en la negociación colectiva”, en VV.AA., *La intervención administrativa y jurisdiccional en las Relaciones de Trabajo*, F. DURÁN LÓPEZ, Sevilla, Junta de Andalucía, CARL, 1989, pp. 177-192.
- “Tutela judicial efectiva. Sobre innecesariedad del acto de conciliación como presupuesto procesal para el restablecimiento de derechos fundamentales”, *REDT*, núm. 59, mayo/junio, 1993, pp. 405-410.

ROLDÁN, Santiago, “Precios, salarios y conflictos. El proceso inflacionista entre 1914 y 1920, (II)”, *R.T.*, núm. 38, 1972, pp. 33-81.

ROLDÁN ESTRADA, Nuria y SAMPIETRO RODRÍGUEZ, Lidia, “El Tribunal Laboral de conciliación , mediación y arbitraje de Cataluña”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 451-466.

ROLDÁN HERVÁS, José Manuel, *Historia de Roma I. La República Romana*, Madrid, Ediciones Cátedra, 1981.

ROJAS SÁNCHEZ, Gonzálo, *Los derechos políticos de asociación y reunión en la España contemporánea (1811-1936)*, Pamplona, Universidad de Navarra, 1981.

ROJAS RIVERO, Gloria P., “La desjudicialización del sistema de composición de conflictos colectivos”, *La Ley*, 1993-II, pp. 415-428.

ROJOT, Jacques, “Los convenios colectivos en Francia”, en VV.AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2004, pp. 95-134.

ROMAGNOLI, Umberto, “El sindicato y la crisis económica”, Trad. Esp. de T. Sala Franco, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 663-672.

ROMÁN VACA, Eduardo:

- “Sobre la utilización del procedimiento de solución de conflictos como vía de impugnación de los convenios colectivos”, en DURÁN LÓPEZ, Eduardo, *La intervención administrativa y jurisdiccional en las Relaciones Colectivas de trabajo*, Sevilla, Junta de Andalucía, CARL, 1989, pp. 345-356.
- *El proceso especial de conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Civitas, 1992.
- “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo. Algunas cuestiones procesales y su tratamiento judicial”, *R.L.*, núm. 9. 1993, pp. 360-370.
- “Doctrina del Tribunal Superior de justicia de Andalucía en torno al proceso especial de conflictos colectivos”, *T.L.*, núm. 26, 1993, pp. 117-128.
- “Órganos estatales, autonómicos y convencionales de conciliación: problemas de articulación en la regulación procesal de los conflictos colectivos de trabajo”, en VV. AA., *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, Ed. preparada por F. NAVARRO NIETO, Madrid, Trotta-CARL, 1994, pp. 281-286.
- “El acuerdo español sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)”, *R.L.S.S.*, Año II, nº 20, Octubre 1996, pp. 873-881.

ROMERO DE BUSTILLO, Santiago:

- “Voluntad colectiva e individual en la relación laboral”, en VV. AA., *La administración de los convenios y su valor normativo* (III Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva), Madrid, MTSS, 1990, pp. 13-29.

- “Aspectos críticos de las vías previas en el proceso laboral”, en VV.AA., *Problemas críticos del proceso laboral*, Madrid, CGPJ (Estudios de Derecho Judicial, núm. 63/2004), 2005, pp. 265-338.

ROMEU ALFARO, Fernanda, *Las clases trabajadoras en España, (1989-1930)*, Madrid, Ediciones Taurus, 1970.

ROMAGNOLI, Umberto:

- “Diritto di sciopero autodisciplina e sindacalismo autonomo”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali*, núm. 2, 1979, pp. 245-259.
- *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Bologna, il Mulino, 1974.
- “Solidarismo giuridico e conflitto post-industriale”, *Lavoro e Diritto*, núm. 2, 1991, pp. 177-195.
- “Le fonti regolative dello sciopero nei servizi essenziali”, *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 1991, pp. 547-583.
- “La Ley sobre la huelga en servicios esenciales: treinta meses de experiencia”, *T.L.*, núm. 25, 1992, pp. 7-15.

ROMANO, Santi, *Fragmentos de un diccionario jurídico*, Trad. Esp. de S. Sentis Melendo y M. Ayerra Redín, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1964.

ROMEI, Roberto, “Di che cosa parliamo quando parliamo di sciopero”, *Lavoro e Diritto*, 1999, núm. 2, pp. 221-259.

ROMEU ALFARO, Fernanda, *Las clases trabajadoras en España*, Madrid, Taurus, 1970.

ROMERO PRADAS, M^a Isabel, *La conciliación en el proceso laboral*, Valencia, Tirant lo blanch, 2000.

RON LATAS, Ricardo Pedro, “Legitimación. Artículo 87”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, vol. 1º, Madrid, EDERSA, 2001, pp.191-216.

ROQUETA BUJ, Remedios:

- “El proceso de formación y remodelación de la estructura de la negociación colectiva laboral en el ámbito de la Administración de Estado”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 11, 1993, pp 33-57.
- *La negociación colectiva en la función pública*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996.

ROUSSEAU, Jean-Jacques, *El contrato social*, Trad. por E. López Castellón, Madrid, Edimat libros, 2007.

RUBIO DE MEDINA, María Dolores:

- *El proceso sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo*, Barcelona, Bosch, 2000.
- *El proceso sobre movilidad geográfica*, Barcelona, Bosch, 2000.
- *La ejecución de sentencias*, Barcelona, Bosch, 2001.
- *El proceso de impugnación de convenios colectivos*, Barcelona, 2001.

RUCCI, Caterina, “In tema di recesso dal contratto collettivo (con cenni sulla disdetta dell’uso aziendale)”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, 1991-I, pp. 302-314.

RUIZ CASTILLO, M^a del Mar:

- “La potestad sancionadora de la administración en las relaciones colectivas de trabajo”, en VV.AA., *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectiva de trabajo*, dir. por F. Durán López, Sevilla, Junta de Andalucía (CARL), 1989, pp. 57-86.
- *El cierre patronal*, Madrid, MTSS, 1990.

RUÍZ PONTONES, Manuel:

- “La huelga en la jurisprudencia del Tribunal Supremo y Tribunal Central de Trabajo (I)”, *D.L.*, núm. 24, 1988, pp. 225-257.
- “La huelga en la jurisprudencia del Tribunal Supremo y Tribunal Central de Trabajo (II)”, *D.L.*, núm. 25, 1988-II, pp. 213-242.

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio:

- “El sindicato y los conflictos colectivos”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 51-64.
- “La estructura de la negociación colectiva antes y después del Estatuto de los Trabajadores”, *REDT*, num. 16, oct/dic, 1983, pp. 503.

- “El arbitraje laboral”, *D.L.*, núm. 43, 1994, pp. 5-9.

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio y GIL José Luis, “La nueva Ley de Procedimiento Laboral”, *D.L.*, núm. 30, 1990, pp. 55-70.

SÁEZ LARA, Carmen:

- “Limitación al deber de negociar en los supuestos de cambio de unidad negociada”, *La Ley*, 1993-I, pp. 267-281.
- “Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico”, *La Ley*, 1995-I, pp. 547-564.
- “La Directiva 94/45, sobre el Comité de empresa europeo y su trasposición al Derecho español”, *REDT*, núm. 78, 1996, pp. 619-645.
- *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, Madrid, Civitas, 2004.
- “Presente y futuro de la mediación en el sistema español de relaciones laborales”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 69-102.

SALA FRANCO, Tomás:

- “Artículo ochenta y dos. –Concepto y eficacia”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 545-559.
- “Artículo ochenta y tres. –Unidades de negociación”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 560-566.
- “Artículo ochenta y cuatro. –Concurrencia”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 567-568.
- “Artículo ochenta y cinco. –Contenido”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 569-576.
- “Artículo ochenta y seis. –Vigencia”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 577-579.
- “Artículo ochenta y siete. –Legitimación”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 583-589.

- “Artículo ochenta y ocho. –Comisión negociadora”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 590-594.
- “Artículo ochenta y nueve. –Tramitación”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 597-603.
- “Artículo noventa. –Validez”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 604-610.
- “Artículo noventa y uno. –Aplicación e interpretación”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 611-612.
- “Artículo noventa y dos. –Adhesión y extensión”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981, pp. 615-622.
- “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en SALA FRANCO, T., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M., *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el Ordenamiento Español*, Madrid, ACARL, 1989, pp. 43-80.
- “Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación: el deber de negociar” en VV.AA., *Pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento*, Madrid, MTSS, 1992, pp. 21-38.
- “Acerca de la posibilidad de establecer autónomamente procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales en las administraciones públicas”, *A.L.*, 1993-3, pp. 937-947.
- “La Jurisprudencia de los Tribunales en materia de negociación colectiva y convenios colectivos”, *D.L.*, núm. 11, 1984, pp. 7-31.
- “La resolución extrajudicial de los conflictos: huelga y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga”, en VV. AA., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, Fundación SIMA, 1999, pp. 87-114.
- “Estructura de la Negociación colectiva en Andalucía”, en VV. AA., *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía*, Coord. por CRUZ VILLALÓN, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., Sevilla, CARL, 2003, pp. 483-505.
- “Las fases previas del conflicto”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 57-67.

SALA FRANCO, Tomás; ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, *Derecho Sindical*, 9ª ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2003.

SALA FRANCO, Tomás, ALFONSO MELLADO, Carlos L.:

- *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo blanch, 1996.
- “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)”, en VV.AA., *Anuario de negociación colectiva de la U.G.T.*, Madrid, Publicaciones la Unión, 1998, pp. 403-431.
- *Los Acuerdos estatal y autonómico sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. (Análisis comparativo)*, Madrid, CES, 2001.

SALA FRANCO, Tomás; ALFONSO MELLADO, Carlos L.; PEDRAJAS MORENO, Abdón, *Los acuerdos o pactos de empresa*, Valencia, Tirant lo blanch, 1996.

SALA FRANCO, Tomás; GOERLICH PESET, José María. “La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a los supuestos de cambio de unidad”, *REDT*, núm. 35, julio/sept., 1988, pp. 325-356.

SALA FRANCO, Tomás; PERÉZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y GOERLICH PESET, José María, *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Madrid, ACARL, 1989.

SALAMON, M., *Industrial relations*, Hertfordshire, Prentice Hall Europe, 1998.

SALERNO, Franco, *Conflitto e partecipazione*, Roma, CEDIS, 1977.

SALIDO BANÚS, José Luis, *La negociación colectiva en España: Los acuerdos marco y los acuerdos y convenios colectivos interprofesionales. Su incidencia en la estructura del sistema negocial*, Barcelona, Atelier, 2001.

SALINAS MOLINA, Fernando, “El conflicto colectivo de Seguridad Social”, en VV.AA., *Conflictos colectivos*, dir. por R. BODAS MARTÍN, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1995.

SALONIUS, Juhani, “Conciliación, mediación y arbitraje en Finlandia”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 215-237.

SAN CRISTOBAL, Susana, “Vulneración del artículo 24.1 de la Constitución por interpretación excesivamente formalista del requisito preprocesal de la reclamación administrativa previa”, *REDT*, núm. 41, enero/marzo, 1990, pp. 173-180.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, *El Régimen Jurídico de la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo*, Pamplona, Aranzadi, 1999.

SANAÚ, Jaime, “Reformas laborales pendientes”, en VV. AA., *Las estructuras del Bienestar. Propuestas de reforma y nuevos horizontes*, dir. por S. MUÑOZ MACHADO; J. L. GARCÍA DELGADO y GONZÁLEZ SEARA, Madrid, Escuela Libre Editorial-Civitas, 2002, pp. 3-83.

SÁNCHEZ AGESTA, Luis; SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando, “La doctrina social de Juan XXIII y el orden económico y social español”, *R.T.*, núms. 41-42, vol I, 1973, pp. 21-50.

SÁNCHEZ PEGO, Francisco Javier:

- “El intento de conciliación judicial y el juicio oral”, en VV.AA., *Comentario a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XIII, vol, 1º, dir. por E. BORRAJO DACRUZ, Madrid, EDERSA, 1990, pp. 700-742.
- “La huelga en la función pública y las huelgas judiciales”, *D.L.*, núm. 42, 1994, pp. 93-125.

SÁNCHEZ TORRES, Esther, *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*, Madrid, CES, 1999.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda y CRISTÓBAL RONCERO, Rosario “Comité intercentros: tendencias jurisprudenciales”, *A.L.*, núm. 6, 2004, pp. 675-688.

SANCHO LEÓN, Alberto, “La interrupción de la prescripción como consecuencia de la iniciación de un proceso de conflicto colectivo”, *D.L.*, núm. 44, 1994, pp. 285-295.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo:

- *La inaplicación parcial del contenido del convenio colectivo*, Valencia, Tirant lo blanch, 2000.
- “El cierre patronal ¿paro técnico o medida de conflicto?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 16, 2001, pp. 15-44.
- “La participación de asesores en los procesos de negociación colectiva”, *R.L.*, núm. 2, 2002, pp. 97-109.
- *La empresa y el conflicto laboral*, Valencia, Tirant lo blanch, 2006.

SANTIAGO HERRERO, Martín, “El actual servicio de conciliación arbitraje y asesoramiento en el Reino Unido”, *R.P.S.*, núm. 146, abril-junio, 1985, pp. 75-99.

SANTIAGO REDONDO, Koldo Mikel:

- “A vueltas con el modelo constitucional de negociación colectiva: titularidad y contenidos”, *REDT*, núm. 85, 1997, pp. 731-764.
- *La negociación colectiva en la cumbre (Art. 83.3 ET)*, Valencia, Tirant lo blanch, 1998.
- “El descuelgue negocial del art. 84 ET”, en VV.AA., *Derecho Social Vasco*, Dir. por J. L. GOÑI SEIN y J.P. LANDA ZAPIRAIN, Bilbao, Instituto Vasco de Administración Pública, 1999, pp. 331-339.

SANTONI, Francesco:

- “Le Fonti di disciplina degli scioperi e l’efficacia della proposta della commissione di garanzia”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1999, núm. 2, pp. 175-196.
- *Lo sciopero*, 3ª ed., Nápoles, Jovene Editore, 1997.
- “Autotutela sindacale e amministrazione della giustizia”, *Il diritto del lavoro*, núm. 6, 2002, pp. 485-503.

SANTOR SALCEDO, Helena:

- “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA)”, en VV.AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 387-417.
- “La solución extrajudicial de conflictos de trabajo en Aragón”, *R.L.*, núm. 19, 2002, pp. 11-42.
- *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, Madrid, La Ley, 2006.

- “Negociación colectiva en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos: problemas de representatividad”, *R.L.*, núm. 7, 2007, pp. 47-70.
- “Repliegue de la norma indisponible y nuevos espacios para la autocomposición en los conflictos de trabajo”, *REDT*, núm. 134, 2007, pp. 377-407.

SANTORO-PASSARELLI, Francesco:

- *Nociones de Derecho del Trabajo*, Trad. Esp. de Fernando Suárez González, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1963.
- “Autonomia collettiva e libertà sindacale”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 2, 1985, pp. 137-141.

SANTORO PASSARELLI, Giuseppe:

- “I punti di crisi della legge sullo sciopero nei servizi essenziali”, *Il Diritto del Lavoro*, 1993-I, pp. 397-402.
- “Vecchi e nuovi problemi in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, 1999, núm. 1, pp. 39-72.
- “L’articolo 2”, en VV. AA., *Lo sciopero nei servizi essenziali. Commentario alla legge 12 giugno 1990, n.146*, dir. por M. RUSCIANO, y G. SANTORO PASSARELLI, Milano, Giuffrè, 1991, pp. 19-41.

SANTOS BRITZ, Jaime, “Comentarios al artículo 1203”, en VV.AA., *Comentario del Código Civil*, Coord. por I. SIERRA GIL DE LA CUESTA, Barcelona, Bosch, 2000, pp. 422-426.

SANTOS FERNÁNDEZ, Rosa y TORRENTE GARI, Susana, “Naturaleza y eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas en procedimientos de despido colectivo”, *A.L.*, 1995-1, pp. 151-163.

SARTORIUS, Nicolás, *El resurgir del movimiento obrero*, 3ª ed., Barcelona, Editorial Laia, 1976.

SATTA, Salvatore, *Contributo alla dottrina dell’arbitrato*, Milán, Giuffrè, 1969.

SCARPELLI, Franco:

- “Iniziativa economica, autonomia collettiva, sindacato giudiziario: dell’art. 41 della Costituzione alla recente legislazione sulle trasformazioni dell’impresa”, *Lavoro e Diritto*, núm. 1, 1996.

- “Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati”, *Lavoro e diritto*, núm. 4, 1999, pp. 553-569.

SCHENKEL, Marina, “Conflicto, asenteismo e sindacalizzazione nelle statistiche”, *Lavoro e relazioni industriali*, 1995, núm. 1, pp.105-127.

SCHMIDT, Folke:

- “Conflicto e cooperazione nella democrazia industriale svedese”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali*, núm. 12, 1981, pp. 573-596.
- “Conciliation, adjudication, and administration: three methods of decision-making in labor disputes”, en *Disputes settlemente procedures in five western european countries*, Los Angeles, California, Institute of Industrial Relations, 1969, pp. 45-64.

SCIARRA, Silvana:

- “Pars pro toto, totum pro parte: diritti individuali e interesse collettivo”, *Lavoro e Diritto*, núm. 3, 1987, pp. 465-499.
- “Il «conflicto fra gruppi» nei servizi pubblici essenziali”, *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 1988, pp. 667-698.
- “Natura e funzioni del contratto collettivo”, *Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 59-60, 1993/3-4, pp. 485-495.
- “Tutela giurisdizionale v. giustizia privata”, *Lavoro e Diritto*, núm. 3, 1992, pp. 493-514.
- “Diritto sociali. Riflessioni sulla Carta Europea dei diritti fondamentali”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, núm. 2, 2001, pp. 391-412.

SCISCA, Roberto (Dir.). *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*. Milán, Franco Angeli, 1984.

SCOGNAMIGLIO, Renato, *Diritto del lavoro*, Nápoles, Jovene Editore, 2000.

SEMPERE NAVARO, Antonio V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, “Los derechos fundamentales (inespecíficos) en la negociación colectiva”, en VV. AA., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, dir. por A. V. SEMPERE NAVARRO, Madrid, MTAS, 2003, pp. 273-327.

SEMPERE NAVARRO, Antonio-Vicente; LUJÁN ALCARAZ, José; FRANCO, Alberto Nicolás, *La negociación colectiva en el sector del transporte por carretera*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pp. 570.

SERRANO ARGÜELLO, Noemí, “Últimos Pasos hacia una solución extrajudicial de conflictos «de determinación de las condiciones de trabajo» en el ámbito público, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos colectivos*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 643-672.

SERRANO ARGÜESO, Mariola, “Los Acuerdos de empresa: un paso más hacia la individualización de las relaciones laborales”, en VV.AA., *La eficacia de los convenios colectivos*, Madrid, MTAS, 2003, pp. 269-303.

SERRANO CARVAJAL, José:

- “Legislación de los conflictos colectivos de trabajo en España hasta el Fuero del Trabajo”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 153-170.
- “La acción sindical en la empresa”, *REDT*, núm. 25, enero/marzo, 1986, pp. 33-45.
- “Manifestaciones recientes sobre el Derecho de huelga en España”, *D.L.*, núm. 22, 1987, pp. 91-129.

SERRANO GARCÍA, M^a José, “La aplicación retroactiva de los convenios colectivos. Análisis del art. 61 del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza sostenidas con Fondos Públicos (Comentario a la STS, Sala 4^a, de 6 de octubre de 2003), *R.L.*, núm. 14, 2005, pp. 89-94.

SERRANO SERRANO, Ignacio, *El Fuero del Trabajo. Doctrina y Comentario*, Valladolid, 1939.

SESMA BASTIDA, Begoña:

- “Acuerdo Interprofesional Riojano, Tribunal Laboral y solución autónoma en la Comunidad Autónoma de La Rioja”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 481-494.

- *La regulación normativa de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral. Un marco legal insatisfactorio*, Logroño, Universidad de la Rioja, 2005.

SEVILLANO CALERO, Francisco, “Notas para el estudio de la opinión en España durante el Franquismo”, *REIS*, núm. 90, 2000, pp. 229-244.

SILVA MELERO, Valentín, “Notas a la Ley de reforma de la jurisdicción laboral”, *Cuadernos de Política Social*, núm. 5, 1950, pp. 121-126.

SIMPSON, Robert:

- “L’autotutela collettiva nel settore pubblico in Inghilterra: il quadro legale e sindacale”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 38, 1988/3, pp. 527-550.
- “La representatividad de los sindicatos y las asociaciones de empresarios en Gran Bretaña”, *T.L.*, núm. 21, 1991, pp. 47-67.
- “El derecho a la huelga y la normativa en Gran Bretaña con especial referencia a trabajadores de servicios esenciales”, *T.L.*, núm. 25, 1992, pp. 57-83.

SINISCALCHI, E., “Sciopero nei servizi pubblici essenziali e prestazioni indispensabili a tutela dell’utente. Il difficile equilibrio nella giurisprudenza”, *Argomenti di diritto del lavoro*, núm. 3, 1996, pp. 193-227.

SLINGER, Leonardo y PÉREZ TABO, Fernando, “Sobre si es posible la modificación de un «laudo homologado» de los Consejos de salarios a través de un convenio colectivo”, *Revista de Derecho Laboral*, tomo XLI, núm. 190, 1998, pp. 688-695.

SOMARES, Isidro, “La jurisdicción laboral. Su competencia. Y sus órganos. Clasificación de los conflictos. La competencia en función de los mismos. Jurisdicción y órganos para la solución de conflictos”, *R.P.S.*, núm. 69, enero/marzo, 1966, pp. 229-233.

SOMOZA ALBARDONEDO, Fernando, “Tendencia general de la negociación colectiva y de la solución de conflictos en el marco de las nuevas Relaciones

Laborales”, *D.L.*, núm. monográfico: *XIII Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros*, 1982, pp. 157-177.

SOTO CARMONA, Alvaro, “El ciclo largo de conflictividad social en España (868-1986)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 2, 1991, pp. 157-179.

SOUBIRAN-PAILLET, Francine, “Figures de la justice et conflits du travail”, *Droit Social*, núm. 2, 1989.

SPERANZA, Lorenzo, “Le tendenze dell’azione sindacale negli anni’70 e nei primi anni’80 in italia”, *Economía y Lavoro*, núm. 4, 1983, pp. 175-185.

SPEZIALE, Valerio, “Il contratto collettivo ad efficacia abrogativa: L’art. 2. Comma 2 bis, del D. LGS. N. 29 del 1993”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1995-I, pp. 157-198.

STAFFORINI, Eduardo R., “La jurisdicción laboral según la distinta naturaleza de las controversias”, *R.P.S.*, enero/marzo, 1966, pp. 235-247.

STRATI, Antonio, “La contrattazione aziendale. Osservatorio sull’area trentina”, *Economia e Lavoro*, núm. 2, 1985, pp. 115-139.

SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando:

- “El sindicalismo vertical y el fuero del trabajo”, *Revista de Trabajo*, núm. 2, junio, 1963, pp. 235-244.
- “Conflictos colectivos en Francia e Italia”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 123-131.
- “El Derecho del Trabajo en la Constitución”, en VV.AA., *Lecturas sobre la Constitución Española*, Vol II, Coord. por T.R. Fernández Rodríguez, Madrid, UNED, 1978, pp. 195-239.
- “El proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores (Cuatro aspectos sorprendentes)”, en VV. AA. *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980, pp. 119-138.
- “Apuntes para la historia normativa de la huelga en España. (Desde el asesinato de Canalejas hasta la Dictadura de Primo de Rivera)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 9, 1993, pp 331-343.

- *Derecho del trabajo. Los conflictos laborales y su solución*, Madrid, UNED, 2001.
- “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Puntos críticos”, *A.L.*, núm. 15, 2003, pp. 261-276.

SUÁREZ MIER, J., “La contratación colectiva del trabajo”, *Revista de Trabajo*, núm. 4, julio-agosto, 1960, pp. 11-30.

SUNNA, Cristina, “La nozione di servizio pubblico essenziale”, en VV.AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giappichelli Editore, 2001, pp. 71-92.

SUPPIEJ, Giuseppe:

- “Realismo e utopia nella legge sullo sciopero nei servizi pubblici”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1993-I, pp. 188-209.
- “La contrattazione collettiva tra crisi economica e riforme istituzionali”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 2, 1986, pp. 215-259.

TAGLIAVIA LÓPEZ, Donato E., “Un problema de aplicación de convenios colectivos”, *REDT*, núm. 5, enero/marzo, 1981, pp. 109-113.

TAMPIERI, Alberto, “L’interpretazione autentica dei contratti collettivi”, *Lavoro e Diritto*, núm. 2, 1995, pp. 193-222.

TARABINI-CASTELLANI AZNAR, Margarita:

- “Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994”, *La Ley*, 1999-II, pp. 387-406.
- - “Descuelgue salarial y grupos de empresa. (A propósito de la STS 9 de junio 1995 [RJ 1995, 4885])”, *A.S.*, 1998-V, pp. 461-472.

TARELLO, Giovanni:

- *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, 2ª ed., Milano, 1972.
- *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical*, Trad. Esp. de J.L. Monereo Pérez y J. A. Fernández Avilés, Granada, Comares, 2002.
- *Cultura jurídica y Política del Derecho*, Ed. al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares, 2002.

TAYLOR, Arthur J., *El nivel de vida en Gran Bretaña durante la Revolución Industrial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.

TEJERA GARCÍA, M^a Sonsoles, “Una aproximación al contenido del proyecto de Ley de huelga y medidas de conflicto colectivo”, en VV. AA., *Ley de Huelga*, Madrid, Instituto Sindical de Estudios, 1993, pp. 273-282.

TENORIO, Pedro:

- “Personalidad jurídica y sindicato (I)”, *R.T.*, núm. 38, 1972, pp. 83-125.
- “Personalidad jurídica y sindicatos (II)”, *R. T.*, núm. 39-40, 1972, pp. 21-70.

TERRADILLOS BASOCO, Juan M^a, “El Estado y los conflictos sociales: la función del sistema penal”, *Revista Española de Derecho Social*, núm. 9, enero/marzo, 2000, pp. 23-41.

TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne:

- “Tutela judicial efectiva del sindicato y discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo”, *R.L.*, núm. 2, 2000, pp. 25-55.
- “A propósito del reciente Preco III: novedades más significativas”, *Revista de Derecho Social*, núm. 11, 2000, pp. 187-211.

THIBAUT ARANDA, Javier, “Denuncia, término y revisión de los convenios colectivos en Francia”, *REDT*, núm. 86, nov/dic, 1997, pp. 905-930.

TOROLLO GONZÁLEZ, Francisco Javier:

- “El arbitraje en los conflictos de trabajo tras la reforma laboral”, *Revista de la Corte Española de arbitraje*, 1995, pp. 9-41.
- “La mediación laboral”, *Aranzadi Social*, 1999-V, pp. 531-522.
- “El derecho a un juez imparcial: la composición de la sala y su comunicación a las partes”, *REDT*, núm. 81, 1997, pp. 113-119.

TORRES-DULCE, Eduardo, “El control jurisdiccional en los convenios colectivos”, *D.L.*, núm. 10, 1983, pp. 33-59.

TOSI, Paolo, “Contrattazione collettiva e controllo del conflitto”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 39, 1988, pp 449-491.

TREMOLADA, M., *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*. Padova, Cedam, 1984.

TREU, Tiziano:

- “Neocontrattualismo e mediazione giudiziaria”, En D’ANTONA, Massimo e DE LUCA TAMAJO, Raffaele. *Giudici del lavoro e conflitto industriale. Tendenze italiane ed europee*, Napoles, Edizioni Scientifiche Italiane, 1986.
- “La negociación colectiva de empresa: estructura y procedimiento (I y II)”, *La Ley*, 1987-II, pp. 909-943.
- “La nueva regulación de la huelga en Italia”, *D.L.*, núm. 33, 1991, pp. 13-36.
- *Politiche del lavoro*, Bolonia, Il Mulino, 2001.

TUÑÓN DE LARA, Manuel, *El movimiento obrero en la Historia de España 1832-1899*, vol. I, II y III, Barcelona-Madrid, Laia-Taurus Ediciones, 1977.

TURSI, Armando, “L’autonomia collettiva tra promozione e regolazione”, *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 1997, pp. 581-594.

TUSELL, Javier (Dir.), *Historia de España*. 3ª ed, Madrid, Taurus, 2000.

UTZ, Arthur; STREITHOFEN, Heinrich Basilius y OCKENFELS, Wolfgang, *et. alt.*, *Las asociaciones patronales y obreras en la economía, la sociedad y el estado*, Edición Española a cargo de R. Duque Hoyos, Barcelona, Herder, 1979.

U.G.T., *El Estatuto de los Trabajadores y la Reforma Laboral*, (edición comentada), Madrid, UGT Confederal, 1994.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando:

- “La aplicación de los convenios: vigilancia, interpretación, conflictos”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Madrid, Universidad de Madrid, 1976, pp. 285-308.
- “Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos”, *R.P.S.* núm. 109, Enero-Marzo 1976, pp. 55-90.
- “La negociación colectiva en la Constitución”, *R.P.S.*, núm. 109, pp. 469-498.

- “La reglamentación de los conflictos colectivos en Francia”, en VV.AA., *Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1983, pp. 53-110.
- “Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva”, *R.P.S.*, núm. 137, enero-marzo, 1983, pp. 395-444.
- “Algunas cuestiones en materia de legitimación para negociar convenios de eficacia general”, *D.L.*, núm. 12, 1984, pp. 29-46.
- “La nueva planta de la jurisdicción del orden laboral”, *REDT*, núm. 28, oct/dic 1986, pp. 485-494.
- “Sobre la prórroga de la vigencia de los convenios colectivos denunciados y vencidos”, *A.L.*, 1986-2, pp. 1369-1374.
- “La ley de bases de procedimiento laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada”, *T.L.*, núm. 15, 1989, pp. 19-42.
- “El derecho a la negociación colectiva laboral en la Jurisprudencia constitucional (I) y (II)”, *La Ley*, 1990-I, pp. 3-14.
- “El paradigma legal en la negociación colectiva”, *La Ley*, 1990-I, pp. 268-276.
- “El derecho a la negociación colectiva en la Jurisprudencia Constitucional”, *T.L.*, núm. 19-20, 1990, pp. 81-99.
- “Negociación colectiva y principio de unidad de empresa”, *La Ley*, 1991-II, pp. 189-206.
- “Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos (I) y (II)”, *Relaciones Laborales*, núms. 4 y 5, 1992, pp. 1-6, y 1-8.
- “El proyecto de reforma de la legislación sobre medidas de conflicto colectivo (I) y (II)”, *Relaciones Laborales*, núms. 13 y 14, 1992, pp. 3-10, y 11-18.
- “Proceso sobre conflictos colectivos y sistema de relaciones laborales”, *R.L.*, núm. 6, 1993, pp. 33-40.
- “El sistema de diferenciación entre organizaciones sindicales: de la mayor representatividad a la suficiente implantación y representatividad (I)”, *La Ley* 1993-I, pp. 79-95.
- “Proceso sobre conflictos colectivos y sistema de relaciones laborales”, *La Ley*, 1993-I, pp. 33-40.
- “Negociación cooperativa, flexibilidad laboral y crisis económica: el Acuerdo para las empresas del Sector Metal del Grupo INI-TENEO (I y II)”, *La Ley*, 1993-II, pp. 31-47.

- “La reforma de las reglas de legitimación negocial (I, II y III)”, *La Ley*, 1994-I, pp. 54-61, 62-69 y 70-80.
- “Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva”, en VV. AA., *La reforma del Estatuto de los trabajadores*, coord. por F. VALDÉS DAL-RE y M.E. CASAS BAAMONDE, *La Ley*, Madrid, 1994, pp. 257-291.
- “Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva”, *La Ley*, 1995-I, pp. 263-298.
- “Problemas de transitoriedad en el Estatuto de los Trabajadores: la determinación de la Ley aplicable para la solución de los conflictos de concurrencia”, *La Ley* 1996-II, pp. 13-20.
- “Los derechos de negociación colectiva y de huelga de los funcionarios públicos en el ordenamiento jurídico español: una aproximación”, *REDT*, núm. 86, nov/dic, 1997, pp. 837-862.
- “El ASEC: apuntes sobre su texto y su contexto”, *La Ley*, 1998-I, pp. 42-51.
- “Sobre la fundamentación de las limitaciones del derecho de huelga en los servicios esenciales de la comunidad”, *La Ley*, 1998-II, pp. 3-10.
- “Reforma de la estructura contractual y autonomía colectiva (I y II)”, *La Ley*, 1999-I, pp. 31-45.
- “Las jurisdicciones sociales en los países de la Unión Europea: convergencias y divergencias”, *A.L.*, 2000-1, pp. 103-117.
- “Problemas aplicativos de la ordenación del arbitraje en conflictos colectivos previsto en el ASEC”. *R.L.*, núm. 15/16, 2000, pp. 1-13.
- “Itinerarios del Derecho del Trabajo: del trabajador como contratante débil al trabajador como titular de derechos”, *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2001, pp. 1-9.
- “Arbitraje y conflictos colectivos en el ASEC: problemas de aplicación”, en VV.AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 189-208.
- “Bases para la implantación de un sistema no jurisdiccional de conflictos de trabajo de dimensión europea (I)”, *R.L.*, núm. 8, 2002, p. 1-10.
- “Conciliación, mediación y arbitraje en los países de la Unión Europea”, *R.L.*, núm. 18, 2002, pp. 17-38.
- “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (I)”, *R.L.*, núm. 3, 2003, pp. 1-11.
- “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (y II)”, *R.L.*, núm. 5, 2003, pp. 1-12.

- “El acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003”, *R.L.*, núm. 9, 2003, pp. 1-15.
- “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador: un ensayo de noción lógico-formal”, *R.L.*, núm. 18, 2003, pp. 1-8.
- “Informe de síntesis sobre conciliación, mediación y arbitraje en los países de la Unión Europea”, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 29-55.
- “Informe de propuesta sobre un posible sistema voluntario de conciliación, mediación y arbitraje europeo”, en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 453-475.
- “La conciliación laboral”, *R.L.*, núm. 14, 2005, pp. 1-12.
- “El Derecho del Trabajo en la Segunda República”, *R.L.*, núm. 8, 2006, pp. 15-45.
- “Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales en la Unión Europea: una aproximación de Derecho Comparado” en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006, pp. 184-209.

VALDÉS DE LA VEGA, Berta, “Individual y colectivo en el nuevo régimen jurídico de la movilidad funcional”, en VV. AA., *La reforma laboral de 1994*, coord, por A. BAYLOS GRAU, Cuenca, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 1996, pp 123-146.

VALLEBONA, Antonio, *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, G. Giappichelli editore, 2001.

VALLEJO DACOSTA, Ruth:

- “La reforma de la negociación colectiva y los acuerdos de empresa”, *A.L.*, núm. 7, 2002, pp. 121-139.
- *Modificaciones de las condiciones de trabajo*, Madrid, CES, 2002.

VALLS RIUS, Anna, “Los conflictos en las organizaciones”, en VV. AA., *Guerra y paz en el trabajo*, Coord, por E. VINYAMATA, Valencia, Universitat de València-Tirant lo blanch, 2004, pp. 175-201.

VALVERDE ASENSIO, A. J., “Medios extrajudiciales de solución de conflictos y sistema de negociación colectiva. Inadecuaciones formales y sustantivas”, en VV. AA., *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, Ed. preparada por F. NAVARRO NIETO, Madrid, Trotta-CARL, pp. 287-299.

VARAS GARCÍA, Pilar, “Reflexiones sobre los artículos 83 y 84 del Estatuto de los trabajadores en relación con la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 1998”, *Revista de Derecho Social*, núm. 4, Oct-Dic. 1998, pp. 163-168.

VARDARO, Gaetano, “Differenze di funzioni e di livelli fra contratti collettivi”, *Lavoro e diritto*, núm. 2, 1987, pp. 229-287.

VEGA LÓPEZ, Julio, “El arbitraje «obligatorio» que pone fin a la huelga”, *T.L.*, núm. 70/2003, pp. 263-292.

VENEZIANI, Bruno:

- *La mediazione dei pubblici poteri nei conflitti collettivi di lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1972.
- “La negociación colectiva en Italia” en VV. AA, *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2004, pp. 155-185.

VENTURINI, Alessandra, “Le determinanti degli scioperi. Un modello di contrattazione ed una verifica empirica. Francia, Italia e Gran Bretagna 1950-1980”, *Economía y Lavoro*, núm. 1, 1983, pp. 3-16.

VICENS VIVES, Jaime (Dir.), *Historia de España y América social y económica*. (Vols. IV y V), 2ª ed. (reimp.), Barcelona, 1977.

VICENS VIVES, Jaime (Dir.), *Historia de España y América social y económica*, 1ª ed (Reimp.), Vol V. Barcelona, 1977.

VICENS VIVES, Jaime y NADAL OLLER, Jorge, *Historia Económica de España*, 9ª ed., Barcelona, Vicens vives, 1987.

VIDA SORIA, J:

- “La distinción entre conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos colectivos de trabajo”, en VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968, pp. 33-49.
- “Memoria sobre el Concepto, el Método de investigación y enseñanza universitaria y las fuentes del conocimiento del Derecho del Trabajo”, Salamanca, Inédita, 1972.
- “Los sindicatos obreros y las organizaciones empresariales en la economía, la sociedad y el Estado”, en UTZ, Arthur; STREITHOFEN, Heinrich Basilius y OCKENFELS, Wolfgang, *et. alt., Las asociaciones patronales y obreras en la economía, la sociedad y el estado*, Edición Española a cargo de R. Duque Hoyos, Barcelona, Herder, 1979, pp. 28-45.
- “Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978”, en VV. AA., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980.
- “Artículo 28.1”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Políticas*, (tomo III), dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1983, pp. 203-221.
- “Artículo 28.2”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Políticas*, (tomo III), dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1983, pp. 222-241.
- “Artículo 37.2”, en VV. AA., *Comentarios a las Leyes Políticas*, Tomo III, dir. por ALZAGA VILLAAMIL, O. Madrid, EDERSA, 1983, pp. 625-641.
- “La regulación del derecho de huelga en los Ordenamientos Jurídicos de Francia e Italia”, *A.L.*, núm. 1992-3, pp. 673-691.
- “El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo” en VV.AA. *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Madrid, Actualidad Editorial, 1995, pp. 75-106.
- “La esencia y la existencia del Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Laboral*, núm. 192, Montevideo, 1998, pp. 917-937.
- “Todavía sobre el Estatuto de los Trabajadores (1980-2000)”, *T. L.*, núm. 57, 2000, pp. 17-47.

VIDA SORIA, José y GALLEGU MORALES, Ángel:

- “Artículos 28. Derechos sindicales y de huelga”, en VV. AA. *Comentarios a la Constitución de 1978*, (tomo III), dir. por O. ALZAGA VILLAMIL, Madrid, EDERSA, 1996, pp. 273-369.
- “Artículo 37.2. Conflictos colectivos”, en VV.AA. *Comentarios a la Constitución de 1978*, Tomo III, Dir. por O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1996, pp. 698-728.

VIDA SORIA, José, MONEREO PÉREZ, José Luis y MOLINA NAVARRETE, Cristobal, *Manual de Derecho del Trabajo*, 4ª ed., Granada, Comares, 2006.

VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N., *Manual de Derecho Sindical*, Granada, 2ª ed., Comares, 2006.

VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N. *et. alt.*, “Derecho sindical y conflictos de trabajo”, en VV.AA., *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el año 2002: puntos críticos. XXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Coord. por J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, CARL, Sevilla, 2003, pp. 61-92.

VIDAL CARUANA, Gonzalo y VIDAL BENEYTO, Gonzalo, “El acuerdo que pone fin a la huelga: su validez y valoración por la jurisprudencia (comentario de la sentencia TSJ Sevilla de 26 de diciembre de 1990)”, en VV. AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, Tecnos, 1996, pp. 316-324.

VIGORITA, Vincenzo S., “Sciopero die medici ospedalieri e autodisciplina nei servizi pubblici essenziali”, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 2, 1984, pp. 287-302.

VILÁ, José María, *Del Gremio al Nacional-Sindicalismo*. Barcelona, Bosch, Casa Editorial, 1940.

VILA SOLER, Mª Desamparados, GARCÍA DEL SAZ, Mª Pilar, “Derecho a la tutela judicial efectiva: acto de conciliación preprocesal”, *REDT*, núm. 72, julio/agosto, 1995, pp. 609-614.

VILLAR PALASÍ, José Luis:

- *La interpretación y los apotegmas jurídico-lógicos*, Madrid, Tecnos, 1975.
- *Curso de Derecho Administrativo*, Tomo I, Madrid, Universidad de Madrid, 1972.

VILLAR PALASÍ, José Luis y SUÑÉ LLINAS, Emilio, “Artículo 9.º El Estado de Derecho y la Constitución”, en VV. AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, (Tomo I), dir. por O. ALZGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, 1996, pp. 467-582.

VILLVICENCIO RÍOS, Alfredo, *Los Acuerdos Marco sobre la Estructura de la Negociación Colectiva: Naturaleza jurídica, eficacia, contenido*, Granada, Comares, 1998.

VINYAMATA, Eduard, “Conflictos y conflictología”, en VV.AA, *Guerra y paz en el trabajo*, Coord. por E. VINYAMATA, Valencia, Universitat de Valencia-Tirant lo blanch, 2004, pp. 237-254.

VIRGULINO DA SILVA FILHO, Cícero, “O Ministério Público do trabalho no Brasil, como órgão conciliador, mediador e árbitro natural dos conflitos coletivos de trabalho”, en VV. AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, pp. 555-586.

VIVERO SERRANO, Juan Bautista, *La huelga en los servicios esenciales*, Valladolid, Lex Nova, 2002.

VV.AA., *The Arbitrator and the parties*, Ed. por Jean T. Mckelvey, Washington BNA book Incorporated, 1958.

VV.AA., *Arbitration Today*, 2ª ed., Washington, BNA Incorporated, 1961.

VV.AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de publicaciones e intercambio, 1968.

VV.AA., *Industrial conflict. A Comparative Legal Survey*, Londres, Aaron, B. y Wedderburn, K.W. (Ed.), Longman group limited, 1972.

VV.AA., *La mediazione della Regione nei conflitti de lavoro. L'esperienza lombarda*, Bologna, Il Mulino, 1976.

VV.AA., *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Madrid, Universidad de Madrid, 1976.

VV.AA., *Comentarios al Real Decreto-Ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo*, Madrid, Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas, 1977.

VV.AA., “Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo”, Murcia, Ilustre Colegio de abogados de Murcia, 1978.

VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980.

VV.AA., *Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva*, s.e., Madrid, IES, Ministerio de Trabajo, 1980.

VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, EDERSA, 1981.

VV.AA., *Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1983.

VV.AA., *L'intervento del giudice nel conflitto industriale*, Milán, Giuffrè, 1984.

VV.AA., “Interrogantes de Derecho Colectivo post-constitucional en España”, *RT*, núm. 73, 1984, pp. 23-91.

VV.AA., *Archivos para la historia del movimiento obrero español*, Madrid, Editorial Pablo Iglesias, 1985.

VV.AA., *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Coord. por M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Madrid, Tecnos, 1986.

VV.AA., “Il sindacato nel processo del lavoro”, *Rivista Giuridica del lavoro e della Previdenza Sociale*, 1987-I, pp. 243- 275.

- VV.AA., *Trabajos Parlamentarios*, 2ª ed., ed. Preparada por F. SAINZ MORENO, Y M. HERRERO DE PADURA, Madrid, Cortes Generales, 1989.
- VV.AA., *Negociación colectiva y Comunidades Autónomas*, Coord. por A. OJEDA AVILÉS, Madrid, 1991.
- VV.AA., *Derecho de libertad sindical y huelga*, Madrid, CGPJ, 1992.
- VV.AA., *Pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento*, Madrid, MTSS, 1992.
- VV.AA., *La Ley de huelga.*, Madrid, Instituto Sindical de Estudios, 1993.
- VV.AA., *Estudios de Derecho Público en Homenaje a Ignacio de Otto*, Oviedo, Universidad de Oviedo, 1993.
- VV.AA., *Estudios sobre el Estado Social*, coord. por G. CÁMARA VILLAR y J. CANO BUESO, Madrid, Tecnos, 1993.
- VV.AA. *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos*, Madrid, MTSS, 1993.
- VV.AA., *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, *Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro*, (Suppl.), Vol. 10, Roma, 1994, pp. 263.
- VV.AA., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, coord. por F. VALDÉS DAL-RE y M. E. CASAS BAAMONDE, Madrid, La Ley, 1994.
- VV.AA., *La Reforma del Mercado Laboral*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Valladolid, Lex Nova, 1994.
- VV.AA., *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Madrid, Actualidad Editorial, 1995.
- VV.AA., *Estructura de la Negociación Colectiva. VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 1995.

- VV.AA., *La reforma laboral de 1994*, coord. por A. BAYLOS GRAU, Cuenca, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 1996.
- VV.AA., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1996.
- VV.AA., *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Dir. por J.L. MONEREO PÉREZ, Granada, Comares, 1998.
- VV.AA., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, Fundación SIMA, 1999.
- VV.AA., *Comentario del Código Civil*, coord. por I. SIERRA GIL DE LA CUESTA, Barcelona, Bosch, 2000.
- VV AA. *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*, Madrid, Secretaría Confederada de Acción Sindical de UGT, 2000.
- VV.AA., *Lavoro sindacato partecipazione*, dir. Por Gian Primo CELLA y Giancarlo PROVASI, Milán, Franco Angeli, 2001.
- VV. AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, Vol 1º, Madrid, EDERSA, 2001.
- VV. AA., *Derechos Constitucionales y Formas Políticas*, Coord. por M.A. APARICIO, Barcelona, Centro de Estudios Constitucionales y Políticos, 2001.
- VV.AA., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, dir. por E. González-Posada Martínez, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001.
- VV.AA., *Los límites legales al contenido de la Negociación Colectiva*, dir. T. SALA FRANCO, Madrid, MTAS, 2001.
- VV.AA., *Sciopero e servizi pubblici essenziali*, Turín, G. Giappichelli Editore, 2001.
- VV.AA., *El proceso Laboral*, Valladolid, Lex Nova, 2001.

- VV.AA., *Las relaciones laborales en las Administraciones públicas* (Vol. II), Madrid, MTAS, 2001.
- VV.AA., *Veinte años de Negociación Colectiva: De la regulación legal a la experiencia negociada*, Madrid, MTAS, 2001.
- VV. AA., *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, Madrid, MTAS, 2002.
- VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003.
- VV. AA., *Constitución y justicia social*, Dir. por J. SOUTO PRIETO, Madrid, Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, Madrid, 2003.
- VV.AA., *Derechos fundamentales en el Trabajo y normas internacionales del Trabajo*, Madrid, OIT-MTAS, 2003.
- VV.AA., *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el año 2002: puntos críticos. XXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Coord. por J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, CARL, Sevilla, 2003.
- VV. AA., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, dir. por A.V. SEMPERE NAVARRO, Madrid, MTAS, 2003.
- VV.AA., *La Eficacia de los convenios colectivos*, Madrid, MTAS, 2003.
- VV.AA., *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía*, Coord. por CRUZ VILLALÓN, Jesús y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Mercedes, Sevilla, CARL, 2003.
- VV.AA., *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*, Coord, por ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo, Valencia, Tirant lo blanch, 2004.
- VV.AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2004.

- VV.AA., *Guerra y paz en el trabajo*, Coord. por E. VINYAMATA, Valencia, Universitat de València, 2004.
- VV.AA., *Curso de Derecho Civil II*, vol. II, 3ª ed, Coord. por F.J. Sánchez Calero, Valencia, Tirant lo blanch, 2004.
- VV.AA., *Derechos procesales fundamentales*, Coord. por F. GUTIÉRREZ-ALVIZ CONRADI y E. LÓPEZ LÓPEZ, Madrid, CGPJ, 2005.
- VV.AA., *Aproximación interdisciplinar al conflicto y a la negociación*, Coord. por J. SÁNCHEZ PÉREZ, Cádiz, Universidad de Cádiz, 2005.
- VV.AA., *Problemas críticos del proceso laboral*, Madrid, CGPJ (Estudios de Derecho Judicial, núm. 63/2004), 2005.
- VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Coord. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, Fundación SIMA, 2006.
- VV.AA., *El papel del sindicato en la solución de los conflictos*, Madrid, UGT-Fundación SIMA, 2006.
- VV.AA., *Mediación para la resolución de conflictos de personal en las Administraciones Públicas*, coord. GAMERO CASADO, E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., Sevilla, CARL, 2006.
- VV.AA., *El papel del sindicato en la solución de los conflictos II*, Madrid, UGT-Fundación SIMA, 2007.
- VV.AA., *La intervención del Estado en las Relaciones industriales en la Década de los 80*, Madrid, IES, Ministerio de Trabajo. s.f.
- WEDDERBURN, K. W.:
- "The Law and industrial conflict in Great Britain", en KAHN-FREUD, O. *Labour Relations and the law*, Toronto, Stevens Little, 1965, pp. 127-153.
 - "Conflicts of 'Rights' and Conflicts of 'Interests' in Labor Disputes", en VV.AA., *Disputes settlement procedures in five western european countries*, Los Angeles, California, Institute of industrial relations, 1969, pp. 65 y ss.

WEISS, Manfred, "Arbitration and mediation in Germany", *Quaderni di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 1993, núm.13, pp. 209-222.

WHEELER, Hoyt. N., "El Derecho de Huelga en Estados Unidos", *T.L.*, núm. 25, 1992, pp. 85-91.

WILLIAM, B. Gould IV, "Haciendo frente a la marea de despidos improcedentes: un caso para el arbitraje", *REDT*, núm. 32, 1987, pp. 501-517.

WINDMULLER, John P., *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*, Madrid, MTSS, 1987.

XABIER, Bernardo, "La negociación colectiva en Portugal", en VV. AA, *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2004, pp. 187-203.

YANNAKOUROU, Matina y KOUKOULES, George, "Conciliación, mediación y arbitraje en Grecia", en VV. AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp.271-308.

YBORRA LIMORTE, José Antonio, *Los orígenes del derecho de asociación laboral en España*, Valencia, Cátedra Fadrique Furio Ceriol, Facultad de Derecho de Valencia, 1978.

ZACHERT, Ulrich:

- "La regulación de la huelga en Alemania", *T.L.*, núm. 25, 1992, pp. 31-47.
- "La solución de conflictos laborales en Alemania", Ponencia presentada en las *Jornadas Internacionales sobre solución de conflictos laborales*, Madrid, 21 y 22 de septiembre, 2000.
- "Conciliación, mediación y arbitraje en Alemania" en VV.AA., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. por F. VALDÉS DAL-RE, Madrid, MTAS, 2003, pp. 57-84.

- “La negociación colectiva en Alemania”, en VV.AA., *La negociación colectiva en Europa*, Dir. por A. OJEDA AVILÉS, Ed. preparada por Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, MTAS, 2004, pp. 29-51.

ZOLI, Carlo:

- “Gli obblighi a trattare: natura e funzione”, *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 1992, pp. 607-649.
- “L’autotutela collettiva”, en VV.AA., *Commenario diretto. Le Fonti. Il Diritto Sindacale*, dir. por F. CARINCI, Torino, UTET, 1998.

ZOPPOLI, Antonello:

- “Disdetta ed efficacia temporale degli accordi sui conflitti”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di relazioni industriali*, núm. 67, 1995/3, pp. 443-470.
- “«Autonomia collettiva» e «autonomie locali»: la difficile coesistenza tra l. 29 marzo 1983, n. 93 l. 93 e l. 8 giugno 1990, n. 142”, *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 1991, pp. 637-649.

ZORRILLA RUÍZ, Manuel María, *Derecho del Trabajo y proceso de cambio social*, Bilbao, Universidad de Deusto, 1977.