

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

3) LA CLÁUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

La actuación judicial, que debe ejercerse en la forma indicada en el apartado anterior suele complicarse, en algunos casos, por la incidencia de la cláusula de vinculación a la totalidad libremente incluida por las partes negociadoras en el convenio colectivo impugnado. Es bastante frecuente que las partes negociadoras inserten en el texto del convenio la generalmente denominada cláusula de vinculación a la totalidad a veces también calificada de respeto de lo convenido, de indivisibilidad, de unidad o de unidad de contenido. Un redactado "standard" de la citada cláusula puede ser el siguiente: *"Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la Jurisdicción, haciendo uso de sus facultades, anulara algunos de sus pactos, el presente convenio quedaría sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración total de su contenido"*. Es ésta una cláusula de arrastre histórico, pues su inserción en los convenios colectivos corresponde al período previgente en el que éstos se presentaban por los negociadores ante la Autoridad laboral para su aprobación u homologación. En caso contrario, el texto se devolvía a la comisión deliberadora del convenio colectivo, de ahí el alcance de la cláusula de referencia que dejaba en manos de los negociadores la reconsideración global de lo pactado. Hay que insistir en que los Jueces y Tribunales quedaban, a la sazón, absolutamente al margen del mencionado procedimiento de control de la legalidad. En algún convenio colectivo reciente, puede detectarse la acomodación de esta cláusula a lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Así, en el convenio colectivo de la Industria de la Construcción y las Obras Públicas de la provincia de Barcelona, años 1990-1991, publicado en el DOG del 27 de junio de

1990, la referida cláusula de vinculación a la totalidad establece lo siguiente: *"Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la Autoridad laboral, haciendo uso de lo establecido en el artículo 90.5 de la Ley 8/1980, remitiera el convenio al Juzgado de lo Social, se estará al resultado de la sentencia correspondiente"*. Por su parte, el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 1990 y 1992, publicado en el DOG de 4 de abril de 1990, reproduce prácticamente el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores: *"Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente convenio serán consideradas globalmente, si la Autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes"*. La inclusión de esta cláusula en el texto del convenio colectivo implica, como señala CAMPS RUIZ en las "Lecciones de Derecho del Trabajo" dirigidas por SALA FRANCO (72), que *"un problema adicional surge en el tema de nulidad parcial en los casos, frecuentísimos por lo demás, en que las partes hayan establecido una cláusula de vinculación a la totalidad o indivisibilidad del convenio, por la cual las condiciones pactadas en el convenio forman un todo orgánico o indivisible que imposibilitaría que el Magistrado, por su cuenta, pudiera subsanar las anomalías de un convenio acordado, debiéndose declarar en tales casos la nulidad total, con la devolución del convenio a las partes para que sean éstos quienes las subsanen, claro está, que la audiencia de las partes puede armonizar este último trámite"*. Por su parte, MARTÍN VALVERDE y GARCÍA MURCIA (73), entienden lo siguiente: *"La reconsideración conjunta del convenio, cuando se*

altera su contenido por sustracción o adición de algunos de sus elementos, suele venir obligada por la inclusión de una cláusula de vinculación a la totalidad, que precisamente se propone, entre otras cosas, evitar las consecuencias que pudiera tener la actuación el mecanismo previsto en el art. 90.5 de ET para el equilibrio de prestaciones alcanzado en la negociación". En opinión de PÉREZ PÉREZ (74), "la pregunta a contestar es si es válida o no tal tipo de cláusula; o, dicho de otro modo, si conculca o no tal pacto la legalidad vigente, hasta el punto de plantearse, con su expresa mención, una cuestión de principio. La pregunta no es baladí si se tiene en cuenta que si, por un lado, el artículo 1255 del CC faculta a los contratantes a establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, con los límites allí dichos, por otro, el artículo 9 del ET, dispuesto para el caso de nulidad del contrato de trabajo o de la cláusula, regula la solución a tal problema con carácter imperativo, lo que, indirectamente, vendría a excluir la validez o mejor, la eficacia, de la ahora discutida cláusula". GARCÍA FERNÁNDEZ (75), entiende, asimismo, que "es frecuente que los convenios colectivos contengan una cláusula de vinculación a la totalidad, herencia del sistema corporativo como precaución a la posibilidad de modificar el convenio que se atribuía a la administración laboral. De acuerdo con el contenido de estas cláusulas, la supresión de una o varias de las restantes del convenio deja sin efecto su totalidad, cualquiera que sea la causa de la supresión. La estimación de la nulidad parcial debería en tal caso provocar la ineficacia total del convenio afectado. No es así. Se aplica a los convenios el principio general de conservación del contrato de trabajo (art. 9.1 ET), de forma que lo que se produce es la adaptación a la legalidad sin que tal adaptación tenga que repercutir sobre todo el convenio. La aplicación del principio es un tanto problemática, puesto que la apreciación de la nulidad parcial, según la cláusula de que se trate (vg. la exclusión de

trabajadores temporales), puede afectar a toda la economía interna del convenio, dándole un contenido en absoluto deseado por las partes que lo concluyen (PALOMEQUE). Con lo que se llega a un resultado que repugna a la esencia misma de la autonomía colectiva. Por otro lado, puede considerarse excesiva la repercusión sobre todo el convenio cuando la cláusula anulada no guarda una relación de interdependencia tan estrecha con el resto que condicione razonablemente su viabilidad, o sin cuya inclusión no hubiesen consentido las partes en todo lo demás. Y éste es el criterio que suele tener presente la jurisprudencia al limitar los efectos de la nulidad parcial. (S.T.C.T. de 21 de diciembre de 1988, A.L. I, 1989, 186)". El mencionado artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone lo siguiente: "Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número 1 del artículo 3 de esta ley". Por ello, se ha defendido la existencia de interdependencias entre las diferentes cláusulas de un convenio, lo que obliga a la aplicación íntegra del mismo o a su exclusión en su conjunto, aunque se admite que alguna de sus cláusulas pueda ser impugnada por la Autoridad laboral por la vía del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Singularmente, se reseña la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 de octubre de 1988 (AR 6217), que se expresa del siguiente tenor literal: "En cuanto a la necesidad de considerar el convenio colectivo como una unidad integral e indivisible, ciertamente es ésa una característica de tales pactos, de tal modo que deben interpretarse y aplicarse conjuntamente unas cláusulas con otras por tratarse de un pacto global y unitario, que incide sobre las materias más diversas - económicas, laborales, sindicales, asistenciales y otras-, pero éso no es óbice para que pueda expulsarse del convenio una cláusula nula por ilegalidad cuando el resto del pacto puede subsistir sin mayores

dificultades, lo que sucederá cuando la cláusula anulada no guarde una relación de interdependencia con otras o con el resto del convenio, de tal naturaleza que debe entenderse que los negociadores no hubieran consentido las unas sin la aceptación de todas ... ". Igualmente, "la filosofía jurídica que sirve de soporte a la norma inserta en el artículo 9 del ET, a saber, la del principio de conservación del negocio jurídico, puede, indudablemente, funcionar como base de la hermenéutica y de la integración que ha de ser realizada por aquel órgano jurisdiccional". Aquí puede citarse la sentencia del propio Tribunal Central de Trabajo de 27 de febrero de 1987 (AE 4590), que sostiene la siguiente interpretación: "... sin que ello, por lo demás, conduzca a la consecuencia que la recurrente aspira a conseguir en la idea de que, por la vía del art. 4 del convenio, cualquier alteración de su contenido contextual conduce a la inviabilidad de todo el instrumento negocial colectivamente consensuado, ya que la aducida unicidad del convenio, según su art. 4, ha de entenderse razonablemente, es decir, que el todo orgánico que se constituye, así como la recíproca vinculación a su observancia, no supone, como persigue el recurso, que la obediencia de los preceptos de ius cogens que, por vía calificadora ex post, se decreta sobre alguna de las normas convenidas, implique el desencadenamiento de esa liberación desvinculante entre los interesados, pues jamás el acatamiento de la Ley puede llevar consigo o de suyo, el no cumplimiento de lo voluntariamente pactado, al provenir ambos mundos de conexión jurídica de sendas fuentes del ordenamiento en la constitución de las obligaciones (y es que, en definitiva, ni la unicidad del susodicho art. 4 ha de provocar, como dice el recurso, que cualquier alteración de un precepto convenido, conduzca a la inviabilidad del todo, pues literalmente eso no se consagra, aparte de que la sanción que se declara sólo afecta al art.

11 y porque a mayor abundamiento, además de la analogía del art. 9.1 del Estatuto de los Trabajadores, con tal tesis hasta se habilitaría argucias negociales que, preconstituyen una norma ilegal, luego sirviera, tras la acción correspondiente, para obtener la nulidad total del convenio, y porque esa misma aquiescencia de la demandada a la declaración judicial sobre el art. 1, ya desencadenaría per se la del todo) ... ". El Tribunal Constitucional, en su sentencia 73/1984, de 27 de junio (BOE del 11 de julio de 1984), se ha pronunciado respecto de la cláusula de vinculación a la totalidad en los siguientes términos: "La "indudable solidez" del argumento arroja una cierta luz, aunque no claridad completa, sobre las cláusulas de vinculación a la totalidad, de uso relativamente frecuente en los convenios colectivos, en virtud de las cuales si una parte del convenio deviene ineficaz por cualquier causa, perece el convenio entero, lo que está ligado a la separabilidad entre sí de las partes del contenido convencional. Lo decisivo al respecto es la voluntad de las partes, en defecto de la cual hay que acudir a reglas de buen sentido sobre lo que es separable sin destruir el equilibrio convencional. En el caso, no parece que hubiera cláusula expresa".

Por tanto, como quiera que no existe una nítida solución legal, de aplicación específica al problema planteado, parece que puede admitirse, en los términos indicados y con las limitaciones antes mencionadas por la doctrina iuslaboralista y la jurisprudencia social y constitucional, la validez de la cláusula de vinculación a la totalidad, máxime si su inclusión en el texto de un convenio colectivo, no vincula a la Autoridad laboral a los efectos de incoar el procedimiento de control de la legalidad para que la Jurisdicción de lo Social declare la nulidad total o parcial del citado convenio colectivo. En todo caso, debería dejarse constancia en la comunicación de oficio, juntamente con la concreción de la legislación conculcada y la referencia sucinta

de los fundamentos jurídicos de la ilegalidad, la existencia de tal tipo de cláusula, a los efectos oportunos. Por ende, tampoco debe vincular a priori al Juez o Tribunal que resolverá el litigio, anulando total o parcialmente el convenio colectivo impugnado o declarando su conformidad a Derecho. Por ello, la cláusula de vinculación a la totalidad insertada en el convenio colectivo no es incompatible con la nulidad (parcial) establecida por la Autoridad jurisdiccional - por el principio general de conservación del contrato de trabajo, por aplicación analógica del artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores-. Otra cosa es que la cláusula anulada altere sustancialmente las prestaciones y contraprestaciones contenidas en el convenio colectivo, en razón de lo cual podría sostenerse la nulidad total de lo pactado atendiendo, en expresión de BORRAJO DACRUZ, al *"entramado de reciprocidades, compensaciones y equivalencias que es propio de los compromisos y transacciones"*, (lo que, ciertamente, no ocurrirá en los casos más frecuentes de ilegalidad, como los pactos contrarios a los mínimos de derecho necesario y los supuestos de discriminación, aunque, en este caso, es más discutible, y tampoco cuando se trate de cláusulas accesorias o aisladas). De ahí que deba estarse a la casuística en los términos señalados por la jurisprudencia social antes citada, toda vez que son los Jueces y Tribunales los que, en definitiva, han de aplicar la ley en cada caso, y las partes negociadoras, y no la Autoridad jurisdiccional, la que decida sobre la repercusión de la sentencia anulatoria en el conjunto de lo pactado. Tal vez la solución de esta cuestión podría venir de la impugnación de la meritada cláusula de vinculación a la totalidad, a instancias de la Autoridad laboral, por la vía de oficio contenida en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, lo que, sin duda, provocaría que se abordase directamente por la Autoridad jurisdiccional la legalidad de la indicada cláusula habitualmente insertada en los convenios colectivos, no en vano la indicada interpretación jurisprudencial sigue las dicciones

contenidas en la vieja ley de convenios colectivos de 1958, según se ha dejado expuesto en el Capítulo I de esta tesis, dado el arrastre histórico de la cláusula de referencia o, alternativamente, por la interposición de un conflicto colectivo de interpretación de norma por las partes afectadas por la repercusión de la cláusula de referencia ante un supuesto conflicto suscitado con posterioridad al litigio principal por la repercusión de la sentencia anulatoria en el conjunto de lo pactado inicialmente por los negociadores del convenio colectivo.

4) LA NULIDAD TOTAL O PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

Parece claro, a la vista de lo expuesto, que el Juez o Tribunal debe declarar la nulidad total o parcial del convenio colectivo, en razón de las alegaciones de la Autoridad laboral incoadora del procedimiento de control de la legalidad, previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, o de las alegaciones de la parte actora en el conflicto colectivo empleado con el mismo fin impugnatorio que el trámite de oficio de referencia si, previa audiencia de las partes, llega a la convicción de que el convenio colectivo cuestionado conculca la legalidad vigente o lesiona el interés de terceros. CAMPOS ALONSO (76), sin propósito de establecer una lista de causas de nulidad, *"sino de sumar unos supuestos de indentificación que puedan servir para analizar sus diferencias y extraer las consecuencias que acarrear"*, piensa que se infringe la legalidad vigente sobre formalización de la negociación colectiva, unas veces con la nulidad total y otras con la parcial del convenio celebrado, en los siguientes casos:

***Primero. De nulidad total:**

a) Convenio no escrito (art. 90.1 del ET).

b) Cuando no exista el previo ámbito o unidad de negociación respecto del que las partes acuerden su aplicación. Si no existe empresa o unidad inferior a ella, si no existe el sector o subsector a que el convenio dice ser aplicable.

c) Si no existen los órganos a que la ley atribuye la capacidad negocial, ésto es, la aptitud para negociar convenios colectivos, llamada también aptitud o poder genérico para negociar:

- en el convenio de empresa o de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal o las representaciones sindicales -delegados o secciones sindicales-;

- en el de ámbito superior, los sindicatos, federaciones o confederaciones a que el artículo 3 de la Ley de 1 de abril de 1977 le atribuye personalidad jurídica y plena capacidad de obrar (artículo 4 del Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, actualmente en trámite en el Congreso de los Diputados).

d) Por falta de legitimación simple o inicial para negociar:

- en los convenios de empresa negociados con las representaciones sindicales en ella existentes en que éstas en su conjunto, no sumen la mayoría de los miembros del comité;

- en los convenios de ámbito superior en los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales o empresariales no

cuenten con el porcentaje de representación exigido en el artículo 87.2; o en los de ámbito estatal en que los sindicatos o asociaciones de comunidad autónoma no cuenten con el porcentaje marcado en dicho artículo.

e) Por falta de legitimación plena o capacidad negocial. Conveniosa en que no debió constituirse válidamente la comisión negociadora porque los sindicatos, federaciones y confederaciones y las asociaciones empresariales no representen la mayoría absoluta exigida en el artículo 88.1 del ET.

f) Convenios en que no se haya logrado la mayoría precisa para los acuerdos de la comisión negociadora.

g) Convenios en que concurren los requisitos del artículo 1261 del Código civil, pero que adolezcan de vicio que afecte a la capacidad del empresario, menor o incapacitado, sin el complemento de su capacidad (arts. 314 y siguientes del Código civil).

h) Convenio en que hubiera mediado alguno de los vicios que invalidan el consentimiento: error, dolo, violencia, intimidación o falsedad de la causa (art. 1300 del Código civil), y que haya sido determinante de su firma.

Segundo. De nulidad parcial:

a) Convenio que no expresa el contenido mínimo exigido en el artículo 85.2 del ET.

b) Los supuestos apuntados de nulidad total en que su causa determinante afecte a parte y no a todo el convenio. Rige aquí la

solución arbitrada para la nulidad de los contratos en el artículo 9 del ET.

En este punto, cabe la remisión a los motivos de nulidad reseñados en el Capítulo II de esta tesis, citados con ocasión del comentario del trámite de examen o lectura del convenio efectuado por la Autoridad laboral previamente a la incoación, en su caso, del procedimiento de oficio regulado en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores (con especial referencia a la conculcación de los cuadros institucionales del Derecho del Trabajo), sin que deba perderse de vista la etapa actual de "desreglamentación" por la que atraviesa el Derecho laboral español y que, lógicamente, tiene una especial repercusión en el ámbito de la negociación colectiva y las condiciones de trabajo, principalmente ante la colisión del convenio colectivo y la Ordenanza laboral, de consabida aplicación residual, dada la primacía de la autonomía colectiva de cara a alterar con absoluta libertad los derechos disponibles tipificados en las citadas normas sectoriales a extinguir. Al hilo de lo expuesto, corresponde concretar el alcance de la función atribuida al órgano jurisdiccional en este proceso y, más específicamente, los límites que pueden tener las sentencias dictadas en el proceso de impugnación de convenios colectivos. Ciertamente, no debe olvidarse, como señalaban MARTÍN VALVERDE y GARCÍA MURCIA (77), por supuesto previamente a la entrada en vigor de la nueva Ley de Procedimiento Laboral, *"que sobre este particular existen en nuestra legislación muy escasas indicaciones. La brevedad que caracteriza a la Ley de Procedimiento Laboral cuando se refiere a la sentencia en el procedimiento ordinario (arts. 89-95), se acentúa en los preceptos que se ocupan de los procedimientos de oficio (entre ellos, el del art. 136 LPL) y del procedimiento especial de conflictos colectivos (arts. 144-150 LPL). Las previsiones legales resultan quizá en estos casos*

insuficientes, máxime si tenemos en cuenta que se trata de procedimientos jurisdiccionales que han sido iniciados para obtener una declaración judicial de nulidad, cuyo contenido puede ser muy variado y cuyos efectos sobre las situaciones jurídicas afectadas pueden ser múltiples. Dicho lo cual, puede sostenerse lo siguiente:

a) En cuanto a la nulidad total del convenio colectivo, siguiendo las dicciones de la doctrina iuslaboralista citada, caben dos posibilidades o hipótesis. La primera posibilidad es que el Juez o el Tribunal aprecie defectos que invaliden totalmente el convenio colectivo como, por ejemplo, la carencia de los requisitos esenciales de capacidad o legitimación de las partes negociadoras o vicios en el consentimiento o en la forma a las que puedan sumarse la ilegalidad o lesividad de cláusulas, ya sean esenciales o básicas o accesorias, insertadas en el texto. En tales casos, la sentencia deberá declarar la nulidad total del convenio colectivo impugnado o, en su caso, la nulidad parcial del mismo y su pervivencia como pacto extraestatutario. Asimismo, según MARTÍN VALVERDE, GARCÍA MURCIA y CAMPOS ALONSO (78), adicionalmente la sentencia podrá orientar, aunque no necesariamente, sobre el procedimiento más adecuado para subsanar por los negociadores los defectos detectados. Una segunda hipótesis es la del convenio colectivo que no observa las reglas de legitimación o procedimiento establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pero que se ajusta a las normas de obligaciones y contratos contenidas en el Código civil, respeta los mínimos de derechos necesarios del Derecho laboral y no lesiona gravemente el interés de terceros. La sentencia deberá también, en este caso, declarar la nulidad del acuerdo como convenio colectivo estatutario o de eficacia general o erga omnes, pero no como pacto colectivo extraestatutario o de eficacia limitada a las partes

negociadoras del mismo y cuya calificación como tal corresponde, obviamente, al Juez o Tribunal. En este sentido, puede citarse la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 de septiembre de 1985 (AR 5328), en la que se declaró lo siguiente: *"El convenio colectivo ha quedado degradado a la condición de un acuerdo colectivo de carácter extraestatutario, que se ampara en la directa aplicación del artículo 37.1 de la Constitución española y que, en principio, afecta sólo a los representados en la negociación"*, al haber sido firmado por una representación de trabajadores que no alcanzaba la representatividad mínima exigida por el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

b) En cuanto a la nulidad parcial del convenio colectivo, la misma corresponde a los casos de conculcación de la legalidad o lesividad grave de los intereses legítimos de terceros localizada en alguna o algunas de sus cláusulas (ya sean principales o secundarias en relación con la totalidad del acuerdo). No obstante, si se calificara la cláusula anulada como secundaria y no esencial y, por ende, como no imprescindible para el equilibrio de prestaciones y contraprestaciones pactadas por los negociadores (cuyo respeto pretende garantizar la cláusula de vinculación a la totalidad), parece que lo procedente sería declarar parcialmente nulo el contenido del convenio colectivo y subsistente o vigente en cuanto al resto del mismo, en aplicación analógica del principio de conservación del contrato de trabajo contenido en el artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores. Si las partes negociadoras no hubieran previsto la eventualidad con la inserción en el texto de una cláusula de vinculación a la totalidad, no cabría determinar previamente el carácter imprescindible o no de la cláusula ilegal, por lo que se declararía la nulidad parcial sin más. Si

la cláusula se calificara esencial, operaría la cláusula de vinculación a la totalidad, de existir ésta en el texto del convenio colectivo, pero la Autoridad jurisdiccional debería proceder exclusivamente a la aplicación de la ley determinando la nulidad de la cláusula cuestionada, sin perjuicio de que las partes reconsideren posteriormente la repercusión de la anulación citada en relación con la globalidad del pacto suscrito. Por tanto, la cláusula de vinculación a la totalidad obliga a las partes negociadoras, y no a los Jueces y Tribunales, sin perjuicio de que éstos puedan valorar el alcance de la supresión de la cláusula o cláusulas anuladas y la pervivencia o no del resto del convenio colectivo al formar éste, ciertamente, un todo orgánico e indivisible para las partes del mismo. Pero si la Autoridad jurisdiccional declarara la nulidad total por la aplicación de la repetida cláusula (e incluso sin su presencia en el texto), parece evidente que la supresión de la cláusula o cláusulas ilegales habría de tener tal repercusión en el *"entramado de reciprocidades, compensaciones y equivalencias que es propio de los compromisos y transacciones"*, inherentes al convenio colectivo impugnado, que éste quedara sustancialmente alterado. (Piénsese, por ejemplo, en la fijación de una jornada superior a la jornada máxima legal). Ante tal supuesto extremo, sin duda, lo apropiado sería no sólo la depuración de la cláusula ilegal del convenio colectivo, sino la nulidad total del mismo, así como la posterior renegociación del convenio colectivo por la comisión negociadora con total acatamiento de la sentencia. En fin, la declaración de nulidad significa, pues, la pérdida de vigencia del convenio colectivo y la suspensión definitiva de su aplicación en el futuro, ya sea total o parcialmente. No obstante, cabe preguntarse si la referida declaración de nulidad puede producir también efectos retroactivos. En este sentido, puede opinarse, juntamente con MARTÍN VALVERDE y GARCÍA MURCIA (79), que *"la atribución de estos efectos a la sentencia que declara la nulidad de un convenio, aparte*

de que en muchos casos es imposible, no se acomoda bien a las especiales características de ese acuerdo colectivo ... Por esta razón, el Magistrado debe limitarse a declarar la nulidad del convenio y a restaurar aquellas situaciones jurídicas en las que sea posible la subsanación de vicios o defectos, bien sea mediante el reconocimiento de derechos e intereses legítimos, bien sea mediante la reparación de los daños y perjuicios causados". En relación con lo dicho, puede citarse la sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984, de 27 de junio (BOE del 11 de julio de 1984), en la que se apreció la nulidad del procedimiento seguido para la revisión del convenio colectivo, pero mantuvo *"la validez jurídica de las situaciones producidas"* con el fin de no generar repercusiones económicas y jurídicas imprevisibles y de no perjudicar los principios de seguridad jurídica y de buena fe. (80). BORRAJO DACRUZ (81), por su parte, considera que *" si se produce sentencia anulatoria, en todo o en parte, parece necesario exigir responsabilidad civil, con indemnización de daños y perjuicios, para la parte afectada que no aplique el contenido de la sentencia: supuesto normal de la empresa; y para el representante de los trabajadores que, obtenida la sentencia, no la divulgue en términos razonables para general conocimiento de los interesados"*.

c) Por último, cabe la posibilidad de que el convenio colectivo impugnado sea totalmente ajustado a Derecho, si el Juez o Tribunal estima que los hechos alegados en la comunicación de oficio de la Autoridad laboral o en la demanda interpuesta a través del conflicto colectivo no existen o no han sido suficientemente probados. En tal supuesto, las sentencias firmes que desestiman la acción impugnatoria del convenio colectivo no tienen repercusiones dignas de mención para la vida del mismo y el convenio colectivo seguirá su curso ordinario hasta su vencimiento.

d) Cuestión diferente es la atinente a la ilegalidad sobrevenida de alguna cláusula de un convenio colectivo al producirse el cambio de la normativa legal reguladora de la materia. Los litigios de este tipo son tradicionales en el ámbito laboral. Puede citarse, por ejemplo, dentro de la casuística más reciente, los derivados de la entrada en vigor de la Ley 4/1983, de 29 de junio (BOE del 30 de junio y 23 de julio) de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas, que planteó, en muchas empresas y sectores de producción, el tema de la jerarquización Ley/convenio colectivo, bien en lo referente a la duración de la jornada, bien en relación con el disfrute y retribución del descanso de quince minutos en jornada continuada, conocido popularmente como el "tiempo de bocadillo". Estos litigios se canalizaron a través del procedimiento de conflicto colectivo de interpretación de norma absteniéndose, por tanto, la Autoridad laboral de iniciar el procedimiento de control de la legalidad, establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Para finalizar, hay que reseñar que el artículo 301 de la Ley de Procedimiento Laboral establece lo siguiente: *"Las sentencias que recaigan en los procesos de conflictos colectivos, en los de impugnación de los Convenios colectivos y en los de tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales, serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante el recurso que contra ellas pudiera interponerse"*. En opinión de SALINAS MOLINA (82), *"como regla, las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos o en los de impugnación de convenios colectivos, no serán susceptibles de verdadera ejecución al no ser condenatorias, por lo que quizá, como advirtió un sector doctrinal (Marín Correa), hubiere sido más exacto el afirmar la eficacia inmediata de los pronunciamientos contenidos en ese tipo de sentencias, para poder ser invocados por quién apoyara en ellos una pretensión concreta e individualizada..."*.

5) LOS RECURSOS PREVISTOS EN LA LEY PROCESAL

Contra las sentencias de instancia, caben los siguientes recursos: el de suplicación ante el Tribunal Superior competente cuando la sentencia sea de un Juzgado de lo Social (artículo 188.1 f); el de casación cuando la sentencia se dicte por una Sala de lo Social del Tribunal Superior o por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (artículo 202.1). Las sentencias dictadas en suplicación por la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia son recurribles en casación para la unificación de doctrina (artículo 215); no procede este recurso, en cambio, contra las sentencias dictadas por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, pues éstas son susceptibles, siempre, de recurso ordinario de casación que depurará, en su caso, las contradicciones en que haya podido incurrir, al igual que sucede con las sentencias dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia. La casación para la unificación de doctrina se refiere a las sentencias dictadas en suplicación (ver artículo 215, en relación con el artículo 202.1) (83).

6) LA ACTUACIÓN POSTERIOR DE LA AUTORIDAD LABORAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 163.3 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, *"cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado"*. Compete, pues, a la Autoridad laboral, al recibir la notificación de la sentencia, hacer lo conducente para que la misma sea publicada a los efectos del conocimiento general de la misma y, principalmente, por los empresarios y

trabajadores encuadrados en el ámbito de aplicación del convenio colectivo por el que se rigen sus condiciones de trabajo y de productividad. Asimismo, corresponde a la Autoridad laboral ocuparse de los extremos regulados por el RD 1040/1981, de 22 de mayo, artículo 4º, en lo referente al registro definitivo y publicación del convenio colectivo. En este sentido, *"se estará a lo que disponga la sentencia del Órgano judicial, cuyo contenido se reflejará, asimismo, en el Registro"*. No obstante, surge evidente que la declaración de nulidad total o parcial de un convenio colectivo que se encuentra en vigor en el momento de aparecer la sentencia, puede acarrear numerosos problemas jurídicos a las partes que rigen su relación laboral a través del mismo. Por ello, de conformidad con lo manifestado por la doctrina iuslaboralista antes citada -MARTÍN VALVERDE y GARCÍA MURCIA-, es recomendable que se procure la mayor coordinación posible entre la Autoridad laboral y la Autoridad jurisdiccional en relación con la materia de impugnación de los convenios colectivos. Así, *"una adecuada colaboración de esas instancias puede convertirse en un mecanismo general de prevención para el control de la legalidad y no lesividad de los convenios colectivos, puesto que con ella puede ponerse freno a la inclusión futura de cláusulas ilegales o lesivas para los intereses legítimos de terceros"*. (84). Sin duda, la inscripción de la sentencia en el Libro-Registro de convenios colectivos, de conformidad con lo establecido en el artículo 2º d) del RD 1040/1981, de 22 de mayo, debe servir a la Autoridad laboral para actuar decididamente contra los convenios colectivos que incorporen cláusulas ilegales o lesivas de intereses legítimos, no en vano es un banco de datos apreciable de los criterios emanados de la Jurisdicción social, juntamente con el ejercicio de las funciones de lectura o examen de los convenios colectivos que se han detallado en el Capítulo II de esta tesis, y ello como paso previo a la interposición del procedimiento de control de la

legalidad regulado en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Inclusive la publicación de las irregularidades cometidas en materias objeto de negociación colectiva a través del correspondiente Servicio de Información y Estadística de las diferentes Administraciones Públicas obtenidas a partir del Registro administrativo de referencia (como ya se viene haciendo respecto de otros aspectos del mundo laboral, como la propia negociación colectiva, conciliaciones individuales y colectivas, huelgas, siniestralidad laboral, regulación de empleo, cooperativas, población activa y sin empleo, etc.), podría, sin duda, coadyuvar a su conocimiento por la ciudadanía en general y por los agentes sociales en particular a los efectos de su eliminación de la futura contratación colectiva laboral. Con ello se llega, pues, a la siguiente consideración final: El proceso de impugnación de los convenios colectivos supone el control previo de la legalidad de los mismos por parte de la Autoridad laboral a través del mecanismo estudiado en esta tesis, de manera que su participación no queda reducida al mero registro y publicación de los convenios colectivos o a la simple remisión de la comunicación de oficio, sino que su intervención entraña la plena colaboración con la Jurisdicción del orden social para que ésta reconozca y se pronuncie sobre las irregularidades detectadas en los convenios colectivos, sin perjuicio de que los propios afectados, a través del procedimiento de conflicto colectivo -o demanda ordinaria- también puedan, en su caso, acceder directamente ante los Jueces y Tribunales, a tenor de lo dispuesto en el artículo 2º m) de la vigente Ley de Procedimiento Laboral. Hay que insistir en la importancia de esta adecuada colaboración, sumamente profesionalizada, entre la Autoridad laboral y la Autoridad jurisdiccional, como sistema de prevención y control de la legalidad de los convenios colectivos, tan lejos del intervencionismo histórico de la Administración laboral en esta materia y que, como ya se ha reseñado, necesariamente debe catalogarse en el actual marco

legal, como un acto de servicio a la comunidad. Por otro lado, el control de la legalidad de los convenios colectivos por parte de la Administración, sólo podía abordarse a pesar del riesgo existente de incurrir en la dispersión de la exposición, abarcando la globalidad de las relaciones colectivas de trabajo, de las que la negociación colectiva forma la parte fundamental. En el Capítulo V se sentarán las correspondientes conclusiones debidamente fundamentadas en las teorías expuestas a lo largo de la presente tesis, derivadas del estudio y de la práctica profesional.

NOTAS

1. Vid. LINARES LORENTE, Juan Antonio, en "Motivos de nulidad de los convenios colectivos". Jornadas sobre cuestiones de enjuiciamiento laboral. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social. p. 519.
2. Vid. MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, en "La intervención de la Autoridad laboral en materia de convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores". IES. p. 7.
3. Vid. ALONSO OLEA, Manuel, y CASAS BAAMONDE, María Emilia, en "Derecho del Trabajo", 10ª. ed. revisada, p. 664-665.
4. Vid. RODRÍGUEZ SANTOS, Baltasar, ÁVILA ROMERO, Manuel, y CEBRIÁN BADÍA, Javier, en "Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral", T. III, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1982, p. 196.
5. De esta forma, se da contenido a la norma estatutaria que, aisladamente considerada, puede entenderse como una norma en blanco, según ANTONIO GARCÍA, Manuel, en "Curso de Derecho del Trabajo", ed. Ariel. Madrid, 1987, p. 260. Ello originará la creación doctrinal y jurisprudencial analizada en esta tesis.
6. En efecto, el D. de 17 de agosto de 1973, núm. 2381/1973, Ley de Procedimiento Laboral anteriormente vigente, no contemplaba en su articulado ninguna norma procesal relativa a la impugnación de convenios colectivos, sin duda porque, estando parcialmente vigente, hasta la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de convenios colectivos de 1973, correspondía a la Autoridad laboral el control de la legalidad de los convenios colectivos en la forma que se detalla en el Capítulo I de esta tesis.
7. Vid. ALONSO OLEA, Manuel, y MIÑAMBRES PUIG, César, en "Derecho Procesal del Trabajo", 5ª. ed. rev., ed. Civitas, p. 207.
8. Vid. RODRÍGUEZ SANTOS, Baltasar, ÁVILA ROMERO, Manuel, y CEBRIÁN BADÍA, Javier, op. cit. "Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral", p. 195 y ss.
9. Vid. BORRAJO DACRUZ, Efrén, y otros autores, op. "La nueva Ley de Procedimiento Laboral" (RD Legislativo 521/1990, de 27 de abril), T. XIII, Vol. 2º. Comentarios a las Leyes Laborales, Rev. de Dº Privado, 1991, p. 1125.

10. Según ALONSO OLEA, Manuel, y MIÑAMBRES PUIG, César, en op. cit. "Derecho Procesal del Trabajo", p. 207 y ss. "la omisión de estos extremos determina la nulidad de la demanda de oficio y, en su caso, del proceso y su sentencia (STC 30 de septiembre de 1981 y 25 de mayo de 1982). La exigencia de una legitimación o habilitación es requerida igualmente a la Autoridad laboral respecto al ámbito de aplicación del convenio; así no podrá iniciar el procedimiento la Autoridad provincial cuando el convenio sea de ámbito superior, (STC de 25 de marzo de 1985)".

11. Vid. ALONSO OLEA, Manuel, y MIÑAMBRES PUIG, César, op. cit. "Derecho Procesal del Trabajo", p. 208.

12. Sin embargo, no existe unanimidad respecto a este punto. En sentido contrario, vid. RODRÍGUEZ SANTOS, Baltasar, ÁVILA ROMERO, Manuel, y CEBRIÁN BADÍA, Javier, en op. cit. "Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral", p. 198.

13. Vid. DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ, Félix, en "El procedimiento de oficio en materia de convenios colectivos", Jornadas ... , Instituto de Estudios Laborales y de la S.S., 1985, p. 440.

14. En el Capítulo II de esta tesis, se explica la actuación de la Autoridad laboral en relación con dicha previa audiencia de las partes. No obstante, de las dicciones del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se desprende que la audiencia de las partes ha de seguirse ante la Autoridad jurisdiccional.

15. Vid. DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ, Félix, en op. cit. "El procedimiento de oficio en materia de convenios colectivos", p. 442.

16. El referido artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente: "En los convenios de ámbito empresarial o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87.1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones, y las asociaciones empresariales, a que se refiere el artículo anterior representen, como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa, y delegados de personal, en su caso, y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio".

17. Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A., en "La lesión de terceros en la contratación colectiva: El control de la legalidad en los convenios colectivos". Jornadas ... , Instituto de Estudios Laborales y de la S.S., p. 495 y ss.

18. Vid. RODRÍGUEZ SANTOS, Baltasar, ÁVILA ROMERO, Manuel, y

CEBRIÁN BADÍA, Javier, op. cit. "Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral", p. 199-200.

19. Vid. DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ, Félix, op. cit. "El procedimiento de oficio en materia de convenios colectivos", p. 444.

20. Vid. RODRÍGUEZ SANTOS, Baltasar, ÁVILA ROMERO, Manuel y CEBRIÁN BADÍA, Javier, en op. cit. "Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral", p. 200.

21. Vid. ALONSO OLEA, Manuel, y CASAS BAAMONDE, María Emilia, op. "Derecho del Trabajo", actualización de la undécima edición. Fac. Dº Univ. Compl. 1990, p. 123. Vid. GARCÍA PERROTE-ESCARTEÁN, I., "El Proceso de conflictos colectivos en la LPL de 1990", Rev. Hel. Lab. nº 2, 1991, p. 5.

22. "Coloquio sobre negociación colectiva en los países industrializados de economía de mercado", OIT, noviembre 1987, reseñado por GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, Francisco: "A partir de unas reflexiones generales sobre temas como las transformaciones del derecho del trabajo a consecuencia de la crisis económica, el fenómeno de la desregulación y las relaciones entre la normativa estatal y los convenios colectivos, se trató de definir cual sería el papel del Estado en este nuevo contexto de relaciones laborales. Desde las posiciones sindicales se defendió especialmente la participación estatal para garantizar la pervivencia de las prestaciones del Estado de bienestar, así como para servir de elemento arbitral en el conflicto laboral y vigilante del cumplimiento de normas, todo ello en una posición equilibrada para evitar la ingerencia respecto de la autonomía colectiva.

Respecto de las posturas gubernamentales, la diversidad de posiciones políticas de cada Gobierno representado impidió, naturalmente, la existencia de una línea de argumentos comunes, si bien cabe decir que con carácter general, se expresó un criterio negativo respecto de la intervención directa de los Gobiernos en la determinación de cuestiones como los niveles salariales, que deben corresponder a los agentes sociales".

23. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, en "Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Algunos puntos salientes de la reforma". Actualidad laboral, núm. 10, 1988, p. 510.

24. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., y MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, op. "Puntos críticos de la Ley de Procedimiento Laboral", ACARL, 1991, p. 5 y 33, respectivamente.

25. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, en "Manual de Derecho del Trabajo", ed. Ariel. 1990, p. 223.

26. Vid. MONTROYA MELGAR, Alfredo, SEMPERE NAVARRO, Antonio V., GALIANA MORENO, Jesús M., y RÍOS SALMERÓN, Bartolomé, op. "El nuevo Procedimiento laboral", Tecnos, 1990, p. 126.

27. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, SALA FRANCO, Tomás, SALINAS MOLINA, Fernando, y VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, op. "Ley de Procedimiento Laboral", Análisis y Comentarios al RD Legislativo 521/90, de 27 de abril, Deusto, 1990, p. 364.

28. Vid. BORRAJO DACRUZ, Efrén, y otros, op. "La nueva Ley de Procedimiento Laboral", Comentarios a las leyes laborales, T. XIII, Vol. 2º, Revista de Derecho Privado, Editoriales de Derecho Reunidas, 1991. p. 1137.

29. Puede citarse las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 14 de noviembre de 1986 (AR 12773), 17 de noviembre de 1986 (AR 12777), 11 de febrero de 1987 (AR 4547), 2 de febrero de 1989 (AR 1129), etc.

30. Pueden citarse las sentencias del Tribunal Constitucional de 21 de marzo de 1988 (BOE del 12 de abril de 1988), y las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 1 de junio de 1988 (AR 268), 2 de febrero de 1989 (AR 1129), etc.

31. La resolución administrativa de referencia es como sigue: RESOLUCIÓN de fecha ... por la cual se dispone el registro y la publicación del convenio colectivo de trabajo de ... para el año ... VISTO el texto del convenio colectivo de ... presentado por las partes negociadoras en fecha ... y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores ... y otras normas de aplicación HE RESUELTO: 1. Disponer el registro del convenio colectivo de ... para el año ... en el Registro de convenios de esta ... 2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de ...

32. Procede remitirse a los Capítulos VIII y IX del proceso de conflictos colectivos y de la impugnación de convenios colectivos respectivamente, artículos 150 a 163, ambos inclusive, del RD legislativo 521/1990, de 27 de abril, texto articulado de la nueva Ley de Procedimiento Laboral. Igualmente a las sentencias citadas en las notas precedentes.

33. La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, dispone, en su artículo 25.2, lo siguiente: "En el orden social los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes: ... 2º En materia de control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español". Y el artículo 67.1 de la misma ley

establece lo que sigue: *"La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia: 1º. De los procesos especiales de impugnación de convenios colectivos cuyo ámbito territorial de aplicación sea superior al territorio de una Comunidad Autónoma"*.

34. Vid. BORRAJO DACRUZ, Efrén, op. cit. *"La nueva Ley de Procedimiento Laboral"*, p. 1.137 y ss.

35. *"El control de legalidad se refiere al convenio estatutario, que es el que se presenta ante la administración laboral a los sólo efectos de registro y posterior depósito y publicación; pero el mero pacto colectivo extraestatutario escapa de la posibilidad de control, establecido para garantizar la legalidad de la norma jurídica, pues él mismo carece de fuerza normativa, y llevará consigo, en su caso, la obligación que designe de su propio tenor y circunstancias"*. -art. 1089 del Código civil- (STCT de 8.5.84 y 25.5.84) (AR 4854 y 4915, respectivamente).

36. El artículo 150.1 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 establece lo siguiente: *"se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de Empresa"*.

37. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, SALA FRANCO, Teodoro, SALINAS MOLINA, Fernando, y VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, op. *"Ley de Procedimiento Laboral"*, Análisis y comentarios al RD Legislativo 521/1990, de 27 de abril, ed. Deusto, 1990, p. 360-361.

38. Se hace referencia a la reforma de la judicatura a partir de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

39. Como se ha dicho en el Capítulo II de esta tesis, no todas las Comunidades Autónomas han asumido competencias en el campo laboral. Habrá que ver primero el ámbito del convenio colectivo para determinar cual sea la Autoridad laboral competente.

40. Hay que remitirse a lo comentado al respecto en el Capítulo II de esta tesis.

41. Vid. BORRAJO DACRUZ, Efrén, op. *"La nueva Ley de Procedimiento Laboral"* T. XIII, Vol. 2º, de los comentarios a las leyes laborales, Ed. Rev. Dº Reunidas, 1991, p. 1142.

42. Vid. sentencias citadas en la nota 30 precedente.

43. Vid. BORRAJO DACRUZ, Efrén, "La lucha por el derecho: impugnación individual de convenios colectivos de trabajo", comentario jurisprudencial a la sentencia del Tribunal Constitucional de 4 de mayo de 1990, AL 1990-2, núm. 589, p. 1161. Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, op. "La impugnación individual del convenio colectivo", comentario a la sentencia del TC 81/1990, de 4 de mayo, Relaciones Laborales nº 13 (julio 90), -La Ley- p. 33 y ss.

44. Vid. sentencias citadas en la nota 29 precedente.

45. Esta cuestión ha sido ampliamente abordada en el Capítulo II de esta tesis.

46. El artículo 20.1 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 establece lo siguiente: "Los Sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación". Ello parece favorecer la utilización de la indicada vía procesal para ventilar los casos de ilegalidad o lesividad del convenio colectivo.

47. Vid. CRUZ VILLALÓN, J., op. "Lecturas sobre la reforma del proceso laboral", Cap. 10, p. 335 y ss.

48. La Ley de Procedimiento Laboral de 1990 no citaba concretamente a la Comisión Negociadora, sino a cuantos sean parte en el convenio colectivo, aunque una interpretación amplia del artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores conducía, sin duda, a la referida Comisión Negociadora del convenio colectivo.

49. Vid. RODRÍGUEZ SANTOS, Baltasar, ÁVILA ROMERO, Manuel, y CEBRIÁN BADÍA, Javier, en "Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral 2", Tomo III Ed. Lex Nova, Valladolid, 1982, p. 198: "Y es aquí donde entra en juego la particularidad esencial de ser del procedimiento de oficio: si el fiscal no comparece y no hay terceros lesionados (supuesto más frecuente), el juicio queda materialmente sin partes actoras, pese a lo cual seguirá hasta el final (sentencia) sin que pueda hacerse uso del desestímulo que el artículo 72 establece para los supuestos de incomparecencia de la parte actora en el proceso ordinario".

50. Vid. DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ, Félix, en: "El procedimiento de oficio en materia de convenios colectivos", Jornadas sobre cuestiones de enjuiciamiento laboral, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1985, p. 441-442.

51. Vid. CAMPOS ALONSO, Ángel, entre otros autores, op. "Ley de Procedimiento Laboral", Análisis y comentarios, ed. Deusto, 1990, p. 363.

52. Como señala el propio DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ, Félix, op. cit. "El procedimiento de oficio en materia de convenios colectivos", p. 441 y ss: *"Esta intervención del Ministerio Fiscal en este tipo de proceso, no fue prevista por el Estatuto de los Trabajadores, como es sabido, siendo una innovación de la Ley Procesal Laboral, sin que ello pueda suponer falta de respeto para las normas substantivas de aquel texto, .il suponga, a nuestro juicio, una extralimitación, porque creemos que tal intervención viene justificada, como se ha dejado dicho, para evitar que el juicio pudiese quedar convertido en un mero trámite de los demandados y potenciar la garantía de legalidad con la participación e informe de un funcionario que tiene por misión defenderla"*.

53. Se trata de la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 70/1982, de 29 de noviembre (BOE del 29.12.82).

54. Vid. MONTOYA MELGAR, Alfredo, entre otros autores, op. "El nuevo procedimiento laboral", ed. Tecnos, 1990, p. 127.

55. Así parece desprenderse de lo dispuesto en el artículo 162.1.b) de la nueva ley procesal, lo que sin duda ha de constituir una novedad respecto del procedimiento de conflicto colectivo hasta ahora reservado para los representantes legales, Sindicatos y asociaciones empresariales.

56. Vid. MONTOYA MELGAR, Alfredo, entre otros, op. cit. "El nuevo procedimiento laboral", p. 128.

57. Vid. LINARES LORENTE, Juan Antonio, en "Motivos de nulidad de los convenios colectivos", Jornadas ... , Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1985, p. 532 y ss.

58. Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., op. "Puntos críticos de la Ley de Procedimiento Laboral", ACARL, 1991, p. 145 y ss.

59. Esta es una novedad de la nueva ley procesal que, anteriormente, no se requería este requisito si se impugnaba el convenio a través del procedimiento de conflicto colectivo. La nueva ley es congruente con la nueva función encomendada al referido trámite que, de esta forma, se equipara al procedimiento de oficio.

60. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, entre otros autores, op. "Ley de Procedimiento Laboral", ed. Deusto, 1990, p. 366.

61. Vid. RODRÍGUEZ SANTOS, Baltasar, ÁVILA ROMERO, Manuel, y CEBRIÁN BADÍA, Javier, en op. cit. "Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral", p. 200.

62. Por tanto, no se publicará la sentencia recaída en el litigio cuando la impugnación afecte a un convenio colectivo extraestatutario o de eficacia limitada a las partes firmantes, ya que estos pactos colectivos no se publican, aunque en ocasiones se anuncien, en el Boletín Oficial correspondiente.

63. Vid. BORRAJO DACRUZ, Efrén, op. cit. "La nueva Ley de Procedimiento Laboral", p. 1137 y ss. Vid. CRUZ VILLALÓN, J., op. cit. "Lecturas sobre la reforma del proceso laboral", p. 335 y ss.

64. Vid. CRUZ VILLALÓN, J., y VALDÉS, F., op. "Lecturas sobre la reforma del proceso laboral", "Las modalidades procesales de carácter colectivo y sindical en el nuevo texto de la Ley de Procedimiento Laboral", por CRUZ VILLALÓN, Cap. 10; Ministerio de Justicia Secret. Gral. Téc., Centro de Public., Madrid, 1991, p. 335 y ss.; BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ, María Fda., Prólogo de RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel, op. "Instituciones de Derecho Procesal Laboral", ed. TMOTTA, 1991, p. 244 y ss., Vid. RODRÍGUEZ DEvesa, Carlos, op. "Ley de Procedimiento Laboral y su jurisprudencia", 5a. ed. Madrid, p. 915 y ss. Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. (y otros), op. "Puntos críticos de la Ley de Procedimiento Laboral", "El proceso sobre conflictos colectivos e impugnación de convenios", ACARL, 1991, p. 145 y ss. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, op. cit. "Ley de Procedimiento Laboral", p. 364 y ss.

65. Este criterio se expuso en la Jornada sobre la nueva Ley de Procedimiento Laboral, celebrada el día 14 de junio de 1990, en la Unión Patronal Metalúrgica, en Barcelona, de la que fueron ponentes, Manuel GARCÍA FERNÁNDEZ, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de Barcelona, Ángel BLASCO PELLICER, abogado, Secretario de la F.E.M.V., miembro de la Comisión de Relaciones Laborales de Confemetal, Luis MARTÍNEZ GARRIDO, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, y Rafael ORTIZ CERVELLÓ, Director General de Relaciones Laborales del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Vid. ALARCÓN CARACUEL, M., op. "La reforma del procedimiento laboral", ed. Marcial Pons, 1989.

66. Vid. CAMPS RUIZ, Luis, en "Lecciones de Derecho del Trabajo", dirigidas por SALA FRANCO, Tomás, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1987, p. 176.

67. Vid. PÉREZ PÉREZ, Manuel, en "La nulidad parcial del convenio colectivo", Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 9, Civitas, 1982, p. 515.

68. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, en "Manual de Derecho del Trabajo", Ed. Ariel Derecho, 1990, p. 220.

69. Vid. MONTOYA MELGAR, Alfredo, op. "Derecho del Trabajo", 8a. ed. Tecnos, 1987, p. 177-178.

70. Vid. CAMPS RUIZ, Luis, en op. cit. "Lecciones del Derecho del Trabajo", p. 175 y ss.
71. Vid. ALONSO OLEA, Manuel, y CASAS BAAMONDE, María Emilia, en "Derecho del Trabajo", 10a. ed. revisada, Universidad Complutense, Madrid, 1987, p. 664.
72. Vid. CAMPS RUIZ, Luis, en op. cit. "Lecciones del Derecho del Trabajo", p. 176.
73. Vid. MARTÍNEZ VALVERDE, Antonio, y GARCÍA MURCIA, Joaquín, en "El proceso de impugnación jurisdiccional de los convenios colectivos", un balance de jurisprudencia y algunas opiniones doctrinales, Actualidad Laboral, núm. 9, 1986, p. 171.
74. Vid. PÉREZ PÉREZ, Manuel, en op. cit. "La nulidad parcial del convenio colectivo", p. 628.
75. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, op. cit. "Manual de Derecho del Trabajo", p. 220.
76. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, en "Validez de los convenios colectivos de trabajo", Comentarios a las leyes laborales dirigidos por Efrén BORRAJO DACRUZ, El Estatuto de los Trabajadores, T. XII, vol. 2º, Madrid, 1985, p. 176. Vid. ZORRILLA RUIZ, Manuel María, y GARCÍA GONZÁLEZ, Francisco, op. "La negociación colectiva y la función de los jueces", el Estatuto de los Trabajadores, Jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo, IES, 1980, p. 322 y ss.
77. Vid. MARTÍN VALVERDE, Antonio, y GARCÍA MURCIA, Joaquín, en "La Impugnación de los convenios colectivos de trabajo", Revista Española de Derecho del Trabajo, Civitas, núm. 24, 1985, p. 502.
78. Vid. MARTÍN VALVERDE, Antonio, y GARCÍA MURCIA, Joaquín, en op. cit. "La Impugnación de los convenios colectivos de trabajo", p. 503, y CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, op. cit. "Validez de los convenios colectivos de trabajo", p. 195.
79. Vid. MARTÍN VALVERDE, Antonio, y GARCÍA MURCIA, Joaquín, en op. cit. "La Impugnación de los convenios colectivos de trabajo", p. 507.
80. Vid. ALONSO OLEA, Manuel, en "Legitimación para la revisión del convenio colectivo", REDT, núm. 21, 1985, p. 127.
81. Vid. BORRAJO DACRUZ, Efrén, op. "La nueva Ley de Procedimiento Laboral", p. 1142 y ss.

82. Vid. SALINAS MOLINA, Fernando, y otros autores, op. "Ley de Procedimiento Laboral", Análisis y Comentarios, ed. Deusto, 1990, p. 651-652.

83. Para una mayor profundización de esta materia procesal, vid. SALINAS MOLINA, Fernando, y otros, op. cit. "Ley de Procedimiento Laboral", p. 401 y ss. Vid. MONTOYA MELGAR, Alfredo, y otros autores op. "El nuevo procedimiento Laboral", ed. Tecnos, 1990.

84. Vid. MARTÍN VALVERDE, Antonio, y GARCÍA MURCIA, Joaquín, op. cit. "La impugnación de los convenios colectivos de trabajo", p. 507-508.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

A la vista de lo anterior, una vez analizado y estudiado el tema del control de la legalidad de los convenios colectivos por parte de la Administración, desde los prismas histórico, legislativo, convencional, administrativo, judicial y doctrinal, en este Capítulo V procede emitir las siguientes conclusiones sobre la indicada materia objeto de esta tesis:

La negociación colectiva constituye actualmente el elemento básico de la configuración del sistema imperante de relaciones laborales en lo que se refiere a la determinación de las condiciones de trabajo y de productividad, en tanto que empresarios y trabajadores se erigen en los verdaderos artífices de dicha regulación laboral precisamente a través de la firma de los convenios colectivos de trabajo. La implantación de este sistema requiere que la negociación colectiva se inserte en el seno de una sociedad industrial consolidada, de ahí que sea el sistema propio de los países industrializados con economía de mercado y regímenes políticos democráticos constituidos en Estado de Derecho. Por tanto, la existencia de una sociedad industrialmente avanzada y el reconocimiento de la libertad política y sindical son, pues, los presupuestos básicos para que la negociación colectiva laboral alcance su plenitud en el mundo industrial. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado A), 1), del Capítulo I de esta tesis.

II

Paralelamente al éxito de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores como sistema de regulación de las condiciones laborales, debe significarse el repliegue del intervencionismo del Estado en el mencionado ámbito. La toma de conciencia de los Poderes Públicos respecto de la denominada cuestión social, planteada a partir de la revolución industrial decimonónica, posibilitó el desarrollo de una política legislativa de avances sociales consustancial con el propio desarrollo del Derecho del Trabajo. Actualmente, alcanzadas unas cuotas razonables de amparo de los derechos de los trabajadores, por supuesto siempre mejorables por los Gobiernos, se pretende que sean los propios empresarios y trabajadores los que mejoren dichas cotas -mínimos de derecho necesario o cuadros institucionales del Derecho del Trabajo- a través de la firma de los convenios colectivos. Por tanto, cuando se ha hecho referencia a la política de no intervención de la Autoridad laboral en la regulación de las condiciones de trabajo, se ha hecho mención al papel del Estado de Derecho que ya ha asumido como justo y necesario que los Poderes públicos se ocupen de los temas sociales y, por ello, reserva el ámbito de contratación colectiva a la libre autonomía de los empresarios y trabajadores. Esta opinión y la precedente están presentes a lo largo de la exposición de la presente tesis y conforman la clave de bóveda sobre la que se sustenta la misma. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado A), 2), del Capítulo I de esta tesis.

III

En el caso español, la cuestión planteada adquiere caracteres de singularidad, toda vez que la regulación de la negociación colectiva laboral y el papel que en la misma desempeña la Autoridad laboral, se caracteriza por la fuerza de arrastre histórico de la normativa del régimen político anterior que fue sumamente intervencionista. Paradójicamente, el nacimiento y eclosión del sistema de regulación de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, se produjo con las sucesivas leyes de convenios colectivos de 1958 y 1973, precisamente en un marco político no homologable con los existentes en mundo occidental. En el ámbito de lo laboral, el Estado regulaba las condiciones de trabajo a través de las Ordenanzas o Reglamentaciones de trabajo por ramas o sectores de actividad y a partir de la entrada en vigor de las leyes de referencia, la negociación colectiva se desarrollaba dentro del sistema político y sindical a la sazón vigente que establecía como dato significativo la autorización y, posteriormente, la homologación de los convenios colectivos por parte de la Autoridad laboral a los efectos de que tuvieran validez como normas jurídicas. El control de la legalidad de las mismas era, pues, estrictamente administrativo. Dos son las secuelas más importantes del sistema de negociación colectiva previgente que han pervivido, con matices, en la actual normativa: 1) Que los convenios colectivos finalmente suscritos por los negociadores, habilitados por la ley, se

extienden automáticamente a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su respectivo ámbito de aplicación, y 2) Que la entrada en vigor de tales convenios colectivos, requiere la intervención previa de la Autoridad laboral concretada en los trámites de registro y publicación. Se trata de los convenios colectivos de eficacia general o erga omnes, que singularizan el sistema español de negociación colectiva y que plantean la cuestión del control de la legalidad de los mismos, conforme se ha estudiado en el cuerpo de esta tesis. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado A), 3), del Capítulo I de esta tesis.

IV

La transición política española (1975-1978) hacia el actual Estado de Derecho, que ampara la Constitución de 1978, condicionó el contenido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, cuyo Título III desarrolla el artículo 37.1 de la Constitución española, referente al reconocimiento de la negociación colectiva de condiciones laborales entre empresarios y trabajadores. En efecto, la normativa de referencia recoge la figura del convenio colectivo de eficacia general o erga omnes, heredada del sistema anterior, que pone en la palestra la cuestión de la intervención de la Autoridad laboral durante el proceso negociador y, sobre todo, con posterioridad a la conclusión del mismo, al establecer un control de la legalidad de los convenios colectivos de índole administrativa-judicial. Conforme se ha explicado a lo largo de la tesis, el desbloqueo de este intervencionismo laboral en materia de control de la legalidad de los convenios colectivos ha sido la preocupación constante de la doctrina iuslaboralista y de la jurisprudencia social a partir de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado A), 3), y B) del Capítulo I de esta tesis.

V

En el Derecho comparado, los convenios colectivos tienen eficacia únicamente entre las partes firmantes de los mismos y, sólo excepcionalmente, los convenios colectivos adquieren eficacia general o erga omnes en un determinado ámbito cuando media el procedimiento administrativo de extensión. Sin embargo, no existe una armonización legislativa, por ejemplo, entre los países miembros de la Comunidad Económica Europea, de manera que la normativa relativa a la negociación colectiva es peculiar en cada Estado si bien, con carácter general, se sigue el parámetro del convenio colectivo de eficacia limitada o relativa y, más ampliamente, las dicciones de la Organización Internacional del Trabajo respecto del convenio colectivo paradigmático. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado D) del Capítulo I de esta tesis.

VI

El convenio colectivo de eficacia general o erga omnes implantado en nuestro ordenamiento laboral, se negocia por las partes, de conformidad con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, cuyo procedimiento reserva a la Autoridad laboral los trámites de registro y publicación y, singularmente, la posibilidad de ejercer el control de la legalidad de los mismos y su remisión a la Autoridad jurisdiccional, si estima que los convenios colectivos conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros. Este control de la legalidad se establece en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el artículo 160 a 163, ambos inclusive, de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980). La forma en que la Autoridad laboral debe ejercer el referido control de la legalidad de los convenios colectivos se analiza en los Capítulos II y III de esta tesis, y constituyen la médula de la misma.

VI

El convenio colectivo de eficacia general o erga omnes implantado en nuestro ordenamiento laboral, se negocia por las partes, de conformidad con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, cuyo procedimiento reserva a la Autoridad laboral los trámites de registro y publicación y, singularmente, la posibilidad de ejercer el control de la legalidad de los mismos y su remisión a la Autoridad jurisdiccional, si estima que los convenios colectivos conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros. Este control de la legalidad se establece en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el artículo 160 a 163, ambos inclusive, de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980). La forma en que la Autoridad laboral debe ejercer el referido control de la legalidad de los convenios colectivos se analiza en los Capítulos II y III de esta tesis, y constituyen la médula de la misma.

VII

No obstante, han surgido en nuestro Derecho laboral los convenios colectivos de eficacia limitada o relativa a las partes firmantes de los mismos, generalmente denominados convenios colectivos extraestatutarios, que encuentran su amparo legal directamente del artículo 37.1 de la Constitución como garante de la libre negociación colectiva entre empresarios y trabajadores. Estos convenios, al no someterse a la normativa contenida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, escapan al control de la legalidad de los mismos, según establece el citado artículo 90.5 de la meritada ley, de tal suerte que el control es estrictamente judicial. Asimismo, la negociación colectiva se ha extendido al sector de la función pública, para el que tampoco rige el procedimiento contenido en el Estatuto de los Trabajadores y, por supuesto, el control de la legalidad ejercido con intervención de la Autoridad laboral. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 3) y 4) del Capítulo I de esta tesis.

VIII

Por ello, la doctrina iuslaboralista se ha planteado, con mayor o menor fervor, la reforma del Título III del Estatuto de los Trabajadores. Dabe destacarse la justificación histórica, de mera oportunidad política coyuntural, que motiva el arrastre histórico de referencia, principalmente, en razón de la escasa implantación de las asociaciones patronales y sindicatos, al tiempo de promulgarse el Estatuto de los Trabajadores, lo que motivó que los legisladores optasen por un sistema de negociación colectiva singularizado por un listón bajo respecto de la representatividad de los negociadores y la extensión de los pactos suscritos, previa intervención de la Autoridad laboral, a la generalidad de empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. No obstante, el sistema imperante funciona, y su acomodo a la normativa propia del Derecho comparado requerirá, ciertamente, una mayor vertebración de los agentes sociales en el mundo industrial que actualmente operan al amparo de la teoría de las patronales y sindicatos más representativos en los términos establecidos, respecto de la negociación colectiva, en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado C) del Capítulo I de esta tesis.

IX

El repliegue del papel del Estado en el ámbito de la negociación colectiva es, a todas luces, evidente. Sin embargo, en determinados aspectos, la presencia de aquél en la esfera de la concertación social, continua existiendo en nuestros días. Se hace referencia, concretamente, a la negociación de los denominados macro-pactos, suscritos en los últimos años por la patronal y los sindicatos, a veces con presencia del Gobierno; a la aplicación de la denominada política de rentas, principalmente en el sector público; y a la creación del Consejo Económico y Social. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado A), 2), del Capítulo I de esta tesis.

X

El intervencionismo de la Autoridad laboral en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo y, especialmente, en materia de negociación colectiva, en repliegue histórico, permanece, no obstante, presente en la regulación de los procedimientos de adhesión y extensión de convenios colectivos establecidos en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores. La extensión de convenios colectivos, cuya inclusión en el Título III del Estatuto de los Trabajadores resulta muy forzada, y, hoy por hoy, bastante inoperante, en virtud del carácter de eficacia general o erga omnes que ya tienen los convenios colectivos estatutarios, quedaría realizada si, efectivamente, se lleva a cabo la reforma de la meritada ley reguladora de la negociación colectiva siguiendo las pautas del Derecho comparado. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B) del Capítulo I y en el apartado A), 5), del Capítulo II de esta tesis.

XI

La intervención de la Autoridad laboral en materia de negociación colectiva, regulada en el consabido Título III del Estatuto de los Trabajadores, viene determinada por la estructura político-administrativa del Estado español, de tal forma que la Autoridad laboral competente, central o autonómica, dependerá en cada caso de la efectiva transferencia a las respectivas Comunidades Autónomas, que no gozan del mismo techo político, de las cuestiones atinentes a la negociación colectiva laboral, así como del ámbito de los convenios colectivos suscritos por las partes según trascienda o no el ámbito territorial autonómico. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado A), 1), del Capítulo II de esta tesis.

XII

Durante el proceso negociador estatutario de los convenios colectivos, la Autoridad laboral tiene encomendada la función de registro respecto de las actuaciones seguidas por las partes. El RD 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, prevé la creación de un Libro-Registro, así como las particularidades objeto de inscripción en el mismo. En este período, la actuación de la Administración puede ser, asimismo, sancionadora si concurren los hechos tipificados en el artículo 8, apartados 9 y 10 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden laboral. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado A), 2), del Capítulo II de esta tesis.

XIII

No obstante, la intervención más significativa de la Autoridad laboral durante el proceso negociador de los convenios colectivos se da a través de las figuras de la Mediación y Arbitraje laboral, no en vano la negociación colectiva se enmarca dentro de las relaciones colectivas de trabajo. Convenios colectivos y conflictos colectivos son, pues, las dos facetas que caracterizan las relaciones de referencia. Debe destacarse el papel mediador y arbitral ejercido por la Autoridad laboral con los condicionamientos que ofrece la doctrina constitucional, sobre todo a partir de la sentencia de 8 de abril de 1981. Asimismo, se destaca el carácter utilitarista de la Administración, en su función de servicio al administrado, en este caso constituido por las empresas y trabajadores en conflicto, y ello porque supone el mayor punto de acercamiento, en muchas ocasiones provechoso, del mundo de la Administración al mundo industrial y viceversa. Sin embargo, debe significarse que en esta parcela se intenta asumir por los propios protagonistas, empresarios y trabajadores, a través de sus oportunos sistemas de solución de la conflictividad laboral, insertados voluntariamente, como en el caso catalán, en los mismos convenios colectivos. Debe considerarse que el repliegue del protagonismo de la Autoridad laboral en este terreno dependerá, en gran medida, del grado de madurez e implantación alcanzado por las patronales y sindicatos más representativos en el mundo laboral. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado A), 3) y 4) del Capítulo II de esta tesis.

XIV

La actuación administrativa posterior a la firma de los convenios colectivos por las partes negociadoras, se inicia con la presentación de los textos suscritos ante la Autoridad, a los efectos de su registro y publicación, según dispone el artículo 89.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores. Debe sostenerse que, antes de acordar los indicados trámites, la Autoridad laboral debe llevar a cabo el control de la legalidad de los convenios colectivos con el fin de detectar una posible conculcación de la legalidad o lesión grave del interés de terceros, susceptible de poner en marcha el procedimiento de oficio establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Este control administrativo de los convenios colectivos por parte de la Autoridad laboral, que no está explicitado en la ley, presupone la delicadeza y ponderación con que han de actuar los órganos administrativos, y se justifica en razón del carácter de eficacia general o erga omnes que los convenios colectivos tienen respecto de todos los empresarios y trabajadores, incluidos en su ámbito de aplicación, de ahí que pueda calificarse como un acto de servicio a la comunidad. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 1) y 2) del Capítulo II de esta tesis.

XV

El control administrativo de referencia se centra en la función analítica de los convenios colectivos, y se lleva a cabo a través de la lectura o examen técnico-jurídico de los mismos por parte de la Autoridad laboral con el fin de detectar algún posible motivo de nulidad total o parcial. La metodología de aplicación al caso requiere, en síntesis, el estudio y análisis de la documentación obrante en el expediente administrativo, la comprobación de la legitimación de las partes negociadoras y el examen del contenido de los textos presentados para su registro y publicación. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 2), del Capítulo II de esta tesis.

XVI

El método a seguir por la Autoridad laboral exige, pues, el cotejo del convenio colectivo y de su documentación adjunta, en relación con lo dispuesto en el ordenamiento laboral vigente, con el referido fin de detectar una posible conculcación de la legalidad vigente o lesión grave del interés de terceros. En relación con la legitimación de las partes negociadoras y la validez de los acuerdos adoptados por la comisión deliberadora, las normas legales de referencia son los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores. Respecto del contenido del convenio colectivo, las normas de referencia son el artículo 85 del propio Estatuto de los Trabajadores, relativo al contenido mínimo a insertar en los textos pactados, y, en relación con el contenido discrecional, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico laboral, con especial atención a los mínimos y máximos de derecho necesario o cuadros institucionales del Derecho del Trabajo. La lesión grave del interés de terceros, hace referencia a personas no incluidas en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos en cuestión, y, en la mayoría de los casos, afecta a supuestos de ilegalidad e inconstitucionalidad tipificados en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 14 de la Constitución española. La protección de otros intereses generales, públicos, sectoriales o no, pero trascendentes para la comunidad, aunque en el convenio colectivo cuestionado se respete la legalidad vigente, podría incluirse en este apartado a través de la correspondiente impugnación de parte. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 2), del Capítulo II de la presente tesis.

XVII

Debe significarse que la Autoridad laboral, una vez detectada la posible ilegalidad o lesión grave del interés de terceros, ha de comunicar a la comisión negociadora los defectos, omisiones e irregularidades observadas en el texto del convenio colectivo, con la advertencia que, de no ser subsanadas, se procederá a la iniciación del procedimiento de oficio contenido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. La viabilidad de este proceder, dirigido obviamente a ahorrar a las partes el procedimiento judicial, depende, en gran medida, de la facilidad objetiva de subsanación, existencia de duda razonable y posible contumacia de los negociadores. Debe destacarse que la Autoridad laboral, al carecer de competencia explicitada en la ley, no puede obligar a las partes negociadoras a subsanar las anomalías observadas en el convenio colectivo. Por tanto, han de ser los propios negociadores quienes, en un plazo razonable, adopten libremente las medidas que procedan al objeto de rectificar el contenido supuestamente ilegal o lesivo del convenio colectivo. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 2), del Capítulo II de esta tesis.

XVIII

El trámite de control de la legalidad de los convenios colectivos, previo a la posible incoación del procedimiento de oficio establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, también puede plantearse ante la Autoridad laboral a instancias de parte interesada. El trámite de audiencia a las partes negociadoras e impugnantes del convenio colectivo, ha de ser semejante al del control de la legalidad de oficio, con la salvedad de que, mediando excitación de parte, no cabe rechazar la evacuación de alegaciones por escrito, a los efectos de fundamentar, con mayor conocimiento de causa, la comunicación de oficio dirigida a la Autoridad jurisdiccional. Este supuesto ha sido regulado en el artículo 160.2 y 3 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, del que debe destacarse el plazo de quince días que se concede a la Autoridad laboral para iniciar las actuaciones de referencia, siempre que el convenio colectivo no hubiera sido ya registrado, a los efectos de que los impugnantes tengan expedita la vía del conflicto colectivo. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 2), del Capítulo II de esta tesis.

XIX

Realizadas, en su caso, las actuaciones de referencia, la Autoridad laboral debe proceder al registro y publicación de los convenios colectivos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores. Debe significarse la imposibilidad práctica de efectuar el control administrativo de los convenios colectivos en el plazo de diez días que la norma de referencia concede a la Autoridad laboral para proceder al registro de los mismos, especialmente cuando se han detectado posibles irregularidades en el texto examinado y se sugiere a los negociadores la subsanación de las mismas. Asimismo, debe significarse que, observada una conculcación de la ley, o lesión grave del interés de terceros, no subsanada por los negociadores en un plazo prudencial, la Autoridad laboral debe iniciar el procedimiento de oficio establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el artículo 160 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, previo registro (provisional) y remisión para su publicación del convenio colectivo en cuestión. Por tanto, los pasos procedimentales son los siguientes: Presentación del convenio colectivo ante la Autoridad laboral, examen de la legalidad y/o lesividad, trámite de audiencia de los negociadores para la subsanación de las anomalías, registro (provisional) y remisión para la publicación del convenio colectivo, y, finalmente, incoación del procedimiento de oficio del control de la legalidad y publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial correspondiente. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 2), del Capítulo II de esta tesis.

XX

Debe significarse, pues, que la iniciación del trámite de impugnación de oficio de los convenios colectivos, no supone la suspensión de los trámites de registro (provisional) y publicación y, por tanto, de la eficacia del convenio colectivo presuntamente ilegal o lesivo hasta que no recaiga pronunciamiento judicial al respecto. Sostener lo contrario, equivaldría a perpetuar una homologación encubierta de los convenios colectivos por parte de la Autoridad laboral atentatoria contra el principio de autonomía colectiva, reconocido en los artículos 7, 28.1 y 37.1 de la Constitución, e informador del Título III del Estatuto de los Trabajadores. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 2), del Capítulo II, y en el apartado 3), b), del Capítulo III de esta tesis.

XXI

Este intervencionismo no querido de la Autoridad laboral en materia de convenios colectivos, se puso en evidencia durante los trámites parlamentarios del Estatuto de los Trabajadores al eliminarse el proyecto inicial de la indicada ley el párrafo " ... o bien se advertirá a la comisión negociadora de las infracciones legales que puedan derivarse de su contenido, suspendiéndose la publicación hasta su rectificación". La ley fue, pues, promulgada, estableciéndose en la misma la presentación por los negociadores de los convenios colectivos ante la Autoridad laboral, a los solos efectos de registro y publicación (artículo 89.2 y 3) y el control de oficio administrativo-judicial de la legalidad de los mismos (artículo 90.5), en relación con lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral (artículo 136 de la Ley de 1980, y artículo 160 y siguientes de la Ley de 1990). Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 2), del Capítulo II, y en el apartado 2) del Capítulo III de esta tesis.

XXII

El procedimiento de oficio del control de la legalidad de los convenios colectivos, establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, ha sido criticado por su posible conversión en un procedimiento de oportunidad, principalmente, por competir de forma exclusiva a la Autoridad laboral, acaso políticamente influenciable y administrativamente viciada, la incoación del proceso de impugnación de referencia. Esta crítica doctrinal ha sido contrarrestada por la aplicación al caso, asimismo doctrinal, de la teoría de los conceptos jurídicos indeterminados (conculcar la legalidad vigente y lesionar gravemente el interés de terceros) que rebaten cualquier proceder discrecional de la Administración y que debe sostenerse, en razón de que la incoación del procedimiento de oficio va siempre precedido de la lectura o examen y análisis técnico-jurídico de los convenios colectivos presentados para su registro y publicación, según se ha expuesto en el Capítulo II de esta tesis. En efecto, detectada la ilegalidad o lesividad en un determinado convenio colectivo, no rectificadas voluntariamente por los negociadores a instancias de la Autoridad laboral, ésta debe iniciar, sin más, el procedimiento de oficio contenido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado 3), c) y d), del Capítulo III de esta tesis.

XXIII

A mayor abundamiento, debe significarse, siguiendo las dicciones de la doctrina iuslaboralista, que el auténtico control de los convenios colectivos corresponde, exclusivamente, a la Autoridad jurisdiccional. En este sentido, la Autoridad laboral debe velar o vigilar que los convenios colectivos presentados por los negociadores para su registro y publicación, se ajusten a Derecho, y los Jueces y Tribunales resolver los casos de conculcación de la ley y lesión grave del interés de terceros contenidos en los mismos. Ello se evidencia claramente después de la reforma procesal laboral de 1990, que incluye el proceso de impugnación de los convenios colectivos dentro de las materias sobre las que son competentes los Jueces y Tribunales del orden social (artículo 2.m.), según se ha explicado en el Capítulo IV de esta tesis. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado 3). a), del Capítulo III, y en el apartado A), 3), b), del Capítulo IV de esta tesis.

XXIV

En coherencia con la tesis judicialista del control de la legalidad de los convenios colectivos, la doctrina iuslaboralista y la jurisprudencia social, han establecido otros posibles cauces de impugnación de los convenios colectivos, al margen del procedimiento de oficio contenido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, posteriormente insertados, en parte, en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, y, respecto del propio procedimiento de oficio, han paliado los posibles efectos de un intervencionismo administrativo no querido por la legalidad vigente. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en los apartados 3), a) y b) del Capítulo III, y en los apartados A), 2), c) y 3), b), 2) y 4) del Capítulo IV de esta tesis.

XXV

En cuanto al propio procedimiento de oficio del control de la legalidad de los convenios colectivos, regulado en el artículo 90.5 y en el artículo 160 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (artículo 136 de la Ley de 1980), los Tribunales han admitido la iniciación del indicado procedimiento por parte de la Autoridad laboral con posterioridad a la publicación del convenio colectivo cuestionado en el Boletín Oficial correspondiente. Ello, obviamente, resta importancia jurídica a los trámites administrativos de registro y publicación, y destaca el mero papel de vigilancia de la Autoridad laboral, así como el de resolución judicial de los casos de control de la legalidad de los convenios colectivos. Implícitamente, debe entenderse que la Autoridad laboral no puede suspender la eficacia de los convenios colectivos al no proceder al registro y publicación de los convenios colectivos cuestionados, sino que su verdadero papel de garante de la legalidad es el de la incoación del procedimiento de oficio. En este punto, procede la remisión a la conclusión XIX precedente. El único plazo que compele a la Autoridad laboral es el de quince días, establecido en el artículo 160 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, promulgada con posterioridad a la jurisprudencia estudiada, para los casos previamente planteados por los impugnantes ante la Administración (conforme se ha significado en la conclusión XVIII precedente). Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado 3), b), del Capítulo III, y en el apartado A), 3), b), 2) del Capítulo IV de esta tesis.

XXVI

Las vías alternativas para llevar a cabo la impugnación de los convenios colectivos, según estableció la jurisprudencia social durante la vigencia de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, fueron: 1) El procedimiento de conflicto colectivo, anteriormente regulado en el RD 17/1977, de 4 de marzo, en relación con lo dispuesto en el artículo 144 de la ley procesal citada, y cuya regulación actual se encuentra en el artículo 150 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Este procedimiento se ha consolidado como el cauce procesalmente adecuado para plantear la impugnación de los convenios colectivos, y 2) El proceso ordinario contenido en el artículo 71 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980. Esta vía no se prevé de forma expresa en la nueva ley procesal. En ambos casos, los Tribunales pretendieron soslayar el posible control de oportunidad administrativo o el control de legalidad imperfecto ejercido por la Autoridad laboral, derivando en verdadero control de legalidad y lesividad al ámbito estrictamente judicial, partiendo de la impugnación directa de los afectados, supliendo así la confusa redacción e insuficiencia de la regulación estatutaria y procesal. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado 4) del Capítulo III, y en los apartados A), 2), c) y 3), b), 2), y 4) del Capítulo IV de esta tesis.

XXVII

En ambas vías impugnatorias, las del conflicto colectivo, en razón de sus propias características, y la de la de la demanda ordinaria, según la interpretación de los Tribunales, se reservaba la legitimación para impugnar los convenios colectivos sólo a quienes ostentaban la defensa de los intereses colectivos de las partes en conflicto, es decir, a los sujetos colectivos orgánicamente constituidos (sindicato, asociación empresarial o empresarios, Comité de Empresa o Delegados de Personal), careciendo, pues, de legitimación quienes litigaban a título personal o individual. Esta interpretación jurisprudencial se ha incluido en la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado 4), del Capítulo III, y en el apartado 3), b), 2), del Capítulo IV de esta tesis.

XXVIII

No obstante, la jurisprudencia laboral y constitucional ha reconocido que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Constitución española, relativo al derecho a la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales, los trabajadores, individualmente considerados, pueden impugnar los actos concretos derivados de la aplicación de un convenio colectivo, cuando incidan en la esfera de sus intereses. A mayor abundamiento, la impugnación del convenio colectivo puede llevar al amparo constitucional frente a las sentencias de la jurisdicción ordinaria en la medida que la ilegalidad imputada consista en la violación de uno de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 14 de la Constitución española. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado 4) del Capítulo III, y en el apartado 3), 2) y 3) del Capítulo IV de esta tesis.

XXIX

El control judicial de los convenios colectivos, relacionado con lo dispuesto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estableció a través del procedimiento de oficio contenido en el artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980. Ello supuso una innovación legal, pues, anteriormente, la Ley de Procedimiento Laboral de 1973, que disponía el trámite de la homologación por parte de la Autoridad laboral, no asignó el control de la legalidad de los convenios colectivos a la Jurisdicción del orden social. No obstante, la insuficiencia de las normas estatutarias y procesal de referencia, planteó la reforma del procedimiento de oficio de impugnación de los convenios colectivos, dado que la presencia de las partes implicadas en el proceso de impugnación, se reducía a la presencia de la comisión negociadora, como demandada, del Ministerio Fiscal y, en su caso, de los terceros lesionados, con el olvido de las demás partes afectadas, como la propia Administración, a través del Abogado del Estado, y los posibles denunciadores, debiéndose seguir el proceso hasta la resolución judicial, subsanadora de las anomalías, -la doctrina ha destacado lo insólito de esa dicción legal- pues nada se decía sobre la nulidad total o parcial del convenio colectivo cuestionado. Las vacilaciones judiciales, unidas a las previas administrativas, caracterizan, pues, este proceso por causa de la mencionada parquedad e insuficiencia del mismo. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado A), 1) y 2), del Capítulo IV de esta tesis.

XXX

La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, dispone, en su artículo 2º, que los Juzgados y Tribunales del orden social son competentes en materia de control de la legalidad de los convenios colectivos de trabajo. El cambio de las normas de procedimiento laboral, contenido en la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral (BOE del 13), -Base Vigésimoctava-, desarrollada por el RD Legislativo 521/1990, de 27 de abril, texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE del 2 de mayo), - artículo 2.m), y artículos 160 a 163, ambos inclusive-, establece el procedimiento especial de impugnación de los convenios colectivos con base en las orientaciones jurisprudenciales consolidadas en los últimos años. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado 3), a) y b) del Capítulo IV de esta tesis.

XXXI

Debe significarse, pues, que la regulación del procedimiento especial de impugnación de los convenios colectivos contenida en el artículo 160 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, viene a ser sensiblemente similar a la que ha venido construyendo la jurisprudencia sobre lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, de ahí que se trate de una novedad más formal que real la operada por la nueva ley procesal. No obstante, debe considerarse que los puntos más significativos de la reforma son los siguientes: la fijación del plazo de quince días para que actúe la Autoridad laboral cuando medie denuncia sobre la ilegalidad o lesividad de los convenios colectivos presentados para su registro y publicación; la legitimación para accionar concedida únicamente a los representantes legales y sindicales de los trabajadores o empresarios; el establecimiento del cauce del conflicto colectivo como vía directa de impugnación cuando la Autoridad laboral no hubiera incoado la comunicación de oficio o el convenio hubiera sido registrado y publicado, así como para impugnar los convenios colectivos extraestatutarios; la no consideración como terceros lesionados de los sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo cuestionado; la participación en el proceso de la comisión negociadora, del Abogado del Estado (si no hubieran denunciante), del Ministerio Fiscal, de los denunciante y de los terceros lesionados; la publicación de la resolución judicial anuladora en todo o en parte del convenio colectivo en el Boletín

Oficial correspondiente en el que se hubiera publicado el convenio colectivo cuestionado. Aunque no haya una mención expresa en la ley, debe significarse que asimismo cabe, siguiendo las dicciones del Tribunal Constitucional, la impugnación individual de los convenios colectivos a través del procedimiento ordinario. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado 3), b), del Capítulo IV de esta tesis.

XXXII

Debe significarse que la nueva regulación sorteó la cuestión polémica del monopolio administrativo anteriormente existente, con todas las implicaciones jurídicas estudiadas en el cuerpo de esta tesis, al establecer la posibilidad de la impugnación directa de los convenios colectivos, mediante la interposición del conflicto colectivo ante los Juzgados y Tribunales, y ello con independencia de la cumplimentación administrativa de los trámites de registro y publicación respecto de los convenios colectivos estatutarios. La Ley, en cierta forma, realza el papel de la función analítica de la Autoridad laboral respecto de los convenios colectivos, al tener que denunciarse previamente ante ella la presunta ilegalidad o lesividad de los mismos si no hubieran sido registrados y publicados, pero concede claramente el control de la legalidad a la Autoridad jurisdiccional del orden social al disponer la incoación del procedimiento establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el artículo 160 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral y, en caso contrario, el acceso directo de los afectados, colectivamente, a través del cauce de conflicto colectivo e, individualmente, a través del proceso ordinario, en este caso, según las dicciones del Tribunal Constitucional. Si no mediara denuncia, los pasos que debe seguir la Autoridad laboral son los que se han detallado en la conclusión XIX precedente. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado 3), b), del Capítulo IV de esta tesis.

XXXIII

En cuanto a la expresión "*subsana* las supuestas anomalías", ciertamente de una gran indefinición, contenida en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, debe aplicarse al pronunciamiento judicial, con el que, necesariamente, ha de concluir el litigio sobre la nulidad total o parcial del convenio colectivo impugnado o, en su caso, de sobreseimiento. No cabe, por ejemplo, pronunciamiento que suponga una modificación de lo querido y concluido por los negociadores que no sea, precisamente, la nulidad de las cláusulas impugnadas o del convenio colectivo como un todo, ni que la sentencia remita a las partes a futuras negociaciones para sustituir las cláusulas que hayan sido anuladas. La sentencia, en fin, anulatoria en todo o en parte del convenio colectivo cuestionado, deberá publicarse en el mismo Boletín Oficial en el que hubiera sido publicado en convenio colectivo impugnado, según determina el artículo 163.3 de la Ley de Procedimiento Laboral. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 1) y 2), del Capítulo IV de esta tesis.

XXXIV

A la luz de la doctrina, pueden considerarse causas de nulidad total, por ejemplo, las siguientes: convenio no escrito; cuando no exista el previo ámbito o unidad de negociación respecto del que las partes acuerden su aplicación; si no existen los órganos a que la ley atribuye la capacidad negocial; por falta de legitimación simple o inicial para negociar; por falta de legitimación plena o capacidad negocial; convenios colectivos en que no se haya logrado la mayoría precisa para los acuerdos de la comisión negociadora; etc. Debe significarse, asimismo, a la luz de la doctrina, que son causas de nulidad parcial, por ejemplo, las siguientes: convenio colectivo que no expresa el contenido mínimo exigido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores; convenio colectivo que conculca los mínimos y máximos de derecho necesario o cuadros institucionales del Derecho del Trabajo; convenio colectivo que establece cláusulas contra lo dispuesto en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 14 de la Constitución española; etc. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el Capítulo II y en el apartado B), 4), del Capítulo IV de esta tesis.

XXXV

En relación con la frecuente inserción en los convenios colectivos de la cláusula de vinculación a la totalidad, de evidente arrastre histórico, en cuya virtud, si el convenio colectivo fuera anulado en alguno de sus pactos, éste quedaría sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración total de su contenido, la indicada cláusula debe someterse, en su aplicación al caso, al principio de conservación del contrato de trabajo, por aplicación analógica del artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que, a criterio de los Jueces y Tribunales, la cláusula anulada alterase sustancialmente las prestaciones y contraprestaciones pactadas en el convenio colectivo por los negociadores, en cuyo único supuesto, procedería la nulidad total de lo convenido (lo que, ciertamente, no ocurre en los casos más habituales de ilegalidad, como los relativos a la conculcación de los mínimos y máximos de derecho necesario o los supuestos de discriminación), de ahí que la cláusula de vinculación a la totalidad obligue más propiamente a las partes negociadoras que a los Jueces y Tribunales. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 3), del Capítulo IV de esta tesis.

XXXVI

La declaración de nulidad significa la pérdida de vigencia del convenio colectivo y la suspensión definitiva de su aplicación en el futuro, ya sea total o parcialmente. En cuanto a la atribución de efectos retroactivos a la sentencia que declara la nulidad del convenio colectivo, debe sostenerse, juntamente con la doctrina, que los Jueces y Tribunales deben limitarse a declarar la nulidad del convenio colectivo y a restaurar aquellas situaciones jurídicas en las que sea posible la subsanación de vicios o defectos, bien sea mediante la reparación de los daños y perjuicios causados, pero manteniendo la validez jurídica de las situaciones producidas, según el Tribunal Constitucional, con el fin de no generar repercusiones económicas imprevisibles y de no perjudicar los principios de seguridad jurídica y de buena fe. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 4), del Capítulo IV de esta tesis.

XXXVII

La Autoridad laboral, concluido el litigio, debe hacer lo conducente para que la sentencia, anulatoria en todo o en parte del convenio colectivo estatutario, sea publicada en el Boletín Oficial en el que fuera publicado en convenio colectivo impugnado, y ello, lógicamente, a los efectos del conocimiento general de la misma por los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Asimismo, la Autoridad laboral deberá proceder, en su caso, al registro definitivo del convenio colectivo, reflejando el fallo judicial en el Libro-Registro, según dispone el artículo 2. d) del RD 1040/1981, de 22 de mayo. Esta conclusión se fundamenta en lo expuesto en el apartado B), 6), del Capítulo IV de esta tesis.

XXXVIII

En fin, el control de la legalidad de los convenios colectivos establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 160 y siguientes de la Ley de Procedimiento laboral, presupone la colaboración y coordinación de las Autoridades laboral y jurisdiccional, en los términos expuestos en la presente tesis, como mecanismo general de prevención y depuración de los casos de ilegalidad y lesividad contenidos en los convenios colectivos de eficacia general o erga omnes, característicos del sistema español de negociación colectiva laboral. En síntesis, las respectivas funciones inherentes al mecanismo de referencia se resumen en dos: La Autoridad laboral debe velar, y los Jueces y Tribunales resolver los casos de conculcación de la legalidad vigente y lesión grave del interés de terceros contenidos en los convenios colectivos. Tal actividad, encaminada a conseguir que las normas que básicamente rigen las relaciones de trabajo, pactadas libremente por empresarios y trabajadores, se ajusten totalmente a Derecho, debe entenderse, atendiendo a las singulares características del sistema vigente de negociación colectiva, como un acto de servicio a la comunidad. Esta conclusión final se fundamenta en las conclusiones precedentes sobre el tema del control de la legalidad de los convenios colectivos por parte de la Administración, objeto de esta tesis.