

La negociación colectiva a aspectos doctrinales. A este tema de la negociación colectiva vamos a dedicar dos guiones radiofónicos sucesivos. Este primero, que pretende profundizar los aspectos doctrinales del convenio colectivo, y un segundo, posterior, que hará referencia al convenio colectivo desde el punto de vista jurídico positivo, del derecho positivo vigente. En este primer tema, hemos de comenzar diciendo que el convenio colectivo de trabajo, institución de las más importantes en el campo de nuestra disciplina, pertenece a la categoría de normas especiales del derecho del trabajo, es decir, normas que no se presentan en otros sectores del ordenamiento jurídico, como pueden ser la ley o la costumbre, que en cuanto a tales normas se presentan y son comunes a los diversos sectores del ordenamiento. Como fuente en sentido traslativo, el convenio colectivo es una norma singular, especial y típica del derecho del trabajo. Si fuente en sentido propio colectivo, un arreglo a la teoría general del derecho, son los poderes sociales con facultad normal.

normativa creadora, el convenio colectivo como norma deriva del poder social conjuntamente ejercido por las organizaciones empresariales y obreras al acordar sus relaciones de trabajo. La negociación colectiva, por otra parte, pertenece a la parte de nuestra disciplina que se conoce con el nombre de derecho colectivo del trabajo, que ordena esta parte las relaciones laborales en las que están implicados intereses colectivos que afectan colectivamente a trabajadores o empresarios, es decir, no intereses meramente individuales, propios estos de otra parte de nuestra disciplina que conocemos como derecho individual del trabajo. La esencia del convenio colectivo de la que deriva su tipicidad en el ámbito laboral radica en que en él se refunde en un todo unitario la norma jurídica de carácter general y el contrato, la norma fuente del derecho y el contrato fuente de la obligación, lo que muy expresivamente se refleja en la ya clásica frase de Carneluti de que el convenio colectivo corresponde. Constituye un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato.

En otras palabras, el convenio colectivo podríamos decir que es una norma de origen contractual o bien un contrato normativo, dada la identificación que en el mismo se da entre norma y contrato, como antes decíamos. Una vez hechas las anteriores consideraciones y precisiones, pasamos a profundizar en el concepto, naturaleza y carácter del convenio colectivo, prescindiendo esta lección, como antes dijimos, del derecho positivo español, que será objeto del próximo guión radiofónico. Por convenio colectivo se entiende el contrato, pacto o acuerdo celebrado entre asociaciones u organizaciones sindicales de trabajadores de un lado y empresarios o sus organizaciones o asociaciones de otro, para la regulación de las condiciones de trabajo a las que han de someterse las relaciones individuales de trabajo comprendidas en su ámbito de aplicación. De este concepto de convenio colectivo, aunque como es natural, existen en la doctrina jurídica y laboralista muchos otros, coincidentes en los encendidos. En el caso de la ley de la ley de la ley, la ley de la ley es un concepto de la ley, pero no es un concepto de la ley.

a comprender el significado de esta fundamental institución laboral. En primer lugar, el convenio colectivo es un contrato, acuerdo o pacto que nace de la concordancia de voluntades sobre ofertas y aceptaciones recíprocas de partes, es decir, surge de un acuerdo contractual de voluntades. Pero se trata de un contrato atípico, no reconducible a las clásicas y tradicionales categorías de las clasificaciones de los contratos, como el contrato de mandato, el contrato de gestión de negocios ajenos, el contrato de favor de terceros, etc., en que algún sector de la antigua doctrina, hoy totalmente superada, trató de encajar al convenio colectivo. Y es un contrato sui generis o atípico por múltiples razones, pero especialmente por la singularidad de las obligaciones que pueden asumir los contratantes, por la formalización de su proceso de elaboración y, sobre todo, por su contenido normativo al operar como fuente de otras obligaciones. Segundo, el contrato de mandato es un contrato que se ha convertido en un contrato de gestión con carácter. Es esencial a la noción de que el contrato de mandato es un contrato de gestión de la ley, y que el contrato de mandato es un contrato de gestión de la ley.

de convenio colectivo el que este contrato o acuerdo de voluntades se concierte precisamente entre sujetos colectivos o que representen intereses colectivos, que son las organizaciones o asociaciones sindicales de trabajadores de un lado y el empresario o asociaciones patronales de otro. Es decir, una de las partes ha de ser empresario o representar a empresarios, y la otra parte debe representar a colectivos de trabajadores por cuenta ajena. Sentado esto, interesa mucho precisar qué clase de representación ostentan las partes del convenio. Pues bien, las partes de la negociación colectiva no representan a trabajadores o empresarios individualmente considerados, sino que representan grupos o colectividades de aquellos y grupos o colectividades organizados, es decir, a la colectividad o grupo en cuanto tal y a los

intereses de estos en cuanto tales grupos o colectividades. Es decir, gestionan al convenir intereses colectivos, intereses colectivos, intereses de categoría, intereses de categoría, intereses de categoría, en expresión de la doctrina italiana, que ha hecho fortuna. De acuerdo con estos conceptos,

Podemos decir que, al convenir las partes, actúan con una independencia próxima a la del representante político, que no está ligado por mandato imperativo a alguno de sus electores. Tercero. En este tercer lugar, hemos de señalar que el convenio colectivo nace precisamente para regular y ordenar relaciones de trabajo. Y esto guarda estrecha relación con lo que antes decíamos acerca de que era un contrato normativo y que, como contrato, genera una serie de obligaciones contractuales entre las partes que lo celebran. Y estas obligaciones de carácter contractual únicamente afectan u obligan a las dos partes contratantes representadas en la comisión deliberadora del convenio. Pero este aspecto contractual del convenio colectivo es accesorio. Lo verdaderamente sustancial es el contenido normativo. Es decir, la norma jurídica o conjunto de normas. Y es el contenido resultante de las deliberaciones, una vez ultimado el convenio, que como tal norma obliga no ya o no ya solo a las partes contratantes, sino al conjunto de trabajadores y empresarios comprendidos en el hábito del convenio.

respecto de los cuales el convenio es ley y obliga a ajustar a ella las relaciones de trabajo que concierten estos trabajadores y empresarios. Con esta tercera característica de los convenios, queremos expresar que lo verdaderamente sustancial del convenio colectivo es que nace para regular relaciones laborales, su carácter de norma jurídica para su ámbito de aplicación, y esto sí que es algo típico y característico de nuestra disciplina, del derecho laboral. En cuarto lugar y por último, hemos de señalar como característica de los convenios que esta regulación, este carácter de norma, opera respecto del amplio campo que representan las condiciones de trabajo o, por decirlo con expresión utilizada por la OIT, condiciones de trabajo y empleo. Esto nos llevaría a tratar de concretar qué hemos de entender por condiciones de trabajo, objeto de normación por el convenio colectivo. Las condiciones de trabajo son las formas o modalidades en que se plasma la ejecución del contrato de trabajo. El conjunto de derechos...

y obligaciones en que se resuelve el contenido del contrato, pues todos sabemos que la prestación laboral básica y esencial se rodea en su ejecución y desarrollo de una serie de modalizaciones que no son siempre las mismas, como pueden ser la jornada, descansos, vacaciones, forma de pago, etc. Pues bien, las condiciones de trabajo que regulan los convenios colectivos son todas las derivadas de o con esas con los contratos de trabajo, con lo que se incluyen en el objeto de regulación por los convenios no sólo las condiciones de trabajo previamente dichas, sino las de seguridad social, previsión social, asistencia social, etc. Como colofón de las características que hemos apuntado, para tratar de perfilar el concepto de convenio colectivo, podemos concluir que el convenio colectivo tiene una tipicidad *ratione materie*, que es una fuente singular por su naturaleza formal, o sea, es un contrato normativo, por el poder social del que emana representaciones profesionales y también por la materia que norma relaciones jurídicas de trabajo. La breve consideración de la doctrina del...

convenio colectivo que acabamos de realizar no puede llevarnos a la falsa conclusión de que el convenio siempre ha sido así conceptuado en la doctrina jurídica y las diversas legislaciones. Para llegar a la situación doctrinal actual y al reconocimiento de su actual rango jurídico en la legislación, se ha producido un largo proceso que podemos afirmar que aún no ha concluido. Muy sumariamente, diremos que los primeros antecedentes de la contratación colectiva se remontan a finales del siglo XVIII, unidos a los primeros movimientos de carácter sindical. Sin embargo, su generalización se produce en la segunda mitad del siglo XIX y su definitiva consolidación ya me ha avanzado el siglo XX, variando la evolución de unos países a otros en función de circunstancias sociopolíticas y, sobre todo, de su reconocimiento por el Estado o de la pujanza del movimiento sindical. En una primera fase, el convenio colectivo es un mero acuerdo informal y esporádico y cuyo valor normativo es nulo, viene a ser un simple pacto entre caballeros. En la segunda fase de esta evolución, el convenio colectivo es considerado un gran acuerdo de la justicia y la justicia es un gran

Es considerado como un contrato civil al que se le reconocen los efectos propios de todo contrato, de crear obligaciones entre las partes que lo suscriben, pero sin eficacia normativa alguna frente a terceros distintos de los sujetos del contrato. Es en la tercera fase cuando el convenio colectivo se consolida como verdadera norma y no solo como fuente de obligaciones para los sujetos que contratan, sino como fuente de derecho, como norma jurídica obligatoria para terceros que no han intervenido en la negociación, convirtiéndose en verdadera ley de la profesión o de la industria. Y esta es la auténtica significación del convenio que hemos de ver en la doctrina y la legislación actuales. Gracias.