

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

4.- OTRAS VÍAS LEGALES ALTERNATIVAS DEL TRÁMITE DE IMPUGNACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El control de la legalidad de los convenios colectivos en los términos que se han comentado anteriormente obligaba, pues, a la positiva parte impugnante, a acudir ante la Autoridad laboral para que ésta, a excitación de parte (si la propia Autoridad laboral no hubiera detectado la conculcación de la ley o la lesión de terceros contenida en una cláusula del convenio colectivo), pusiera en marcha, si así lo estimaba conveniente, el procedimiento previsto en el artículo 136 de la anterior Ley de Procedimiento Laboral (hoy, artículo 160 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, que más adelante se analizará) en relación con lo dispuesto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, como había manifestado la doctrina iuslaboralista, de la lectura del citado artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se infiere *"la confusa redacción y la parquedad e insuficiencia de la regulación procesal ... que obliguen al análisis de las soluciones más adecuadas y a la integración de la materia, para colmar las insuficiencias legislativas"*. -SALA FFANCO- (47) precisamente a través de la construcción jurisprudencial de las tres vías procesales para la impugnación de los convenios colectivos de trabajo. -BORRAJO DACRUZ- (48). Ello se considera lo más apropiado, precisamente, de cara a obtener la necesaria tutela judicial de los impugnantes, atribuyendo a la Autoridad jurisdiccional el conocimiento de cuantas impugnaciones puedan plantearse en materia de convenios colectivos, principalmente, en aquellos casos en los que el proceso de impugnación no hubiera podido seguir el trámite administrativo de referencia al no prosperar la pretensión de los impugnantes ante la Autoridad laboral. El indicado trámite, como ha quedado expuesto, atribuía la competencia exclusiva a la Autoridad

laboral respecto de la iniciación o no del procedimiento de control de la legalidad de los convenios colectivos -GONZÁLEZ VELASCO- (49). Sin embargo, la existencia de otros posibles cauces procesales permite poner de manifiesto, como exponen DE LA VILLA GIL, GARCÍA BECEDAS y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN (50), *"la facultad atribuida a la Autoridad laboral para iniciar el procedimiento de control judicial no se configura desorbitadamente en la LET, y es coherente con la atribución a la instancia judicial y no a la Administración de la competencia para juzgar la adecuación a la ley de una norma jurídica cual es el convenio colectivo"*, y ello de conformidad con lo establecido en el artículo 117.3 de la Constitución española. Ello se comprende mejor si se parte de la consideración de que el convenio colectivo de eficacia general o erga omnes aparece en nuestra legislación actual como un arrastre histórico del sistema jurídico laboral anterior que, necesariamente, hubo de ser adaptado al marco constitucional de 1978 mediante la elaboración del Estatuto de los Trabajadores, y ello por las razones históricas explicadas en el Capítulo I de esta tesis. Por ello, es justo destacar el papel desempeñado por la doctrina iuslaboralista y por la jurisprudencia social, que, a la vista del problema planteado en torno al único camino existente para efectuar la impugnación de los convenios colectivos atribuido exclusivamente a la Administración en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, con otras vías de impugnación alternativas y ello sin alterar, por supuesto, el marco legal ni quebrar, obviamente, su contenido. Así pues, los cauces procesales para la impugnación de los convenios colectivos, a la luz de la jurisprudencia social, conforman una triple vía procesal, previa a la reforma procesal laboral, a saber:

1.- El procedimiento de oficio de control de la legalidad efectuado por la Autoridad laboral según lo dispuesto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 (actualmente derogada por la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 que en su artículo 160 y siguientes ha asumido los criterios jurisprudenciales aquí expuestos).

Es significativo que el Poder judicial considere el trámite contenido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores dentro de las posibles vías de control de la legalidad de los convenios colectivos, no sólo porque es la vía que explícitamente reconoce la ley, obvio es decirlo, sino también porque es la que, ciertamente, ha posibilitado que los Tribunales entiendan en la materia de impugnación de convenios colectivos en los múltiples litigios suscitados de oficio (o a instancia de parte pero previamente planteada la impugnación ante la Administración). Así, la intervención administrativa, generadora de tantas suspicacias, por un lado comprensibles, ha devenido en la praxis laboral, en el principal cauce procedimental, para que, en definitiva, los Jueces y Tribunales entiendan de la posible ilegalidad de los convenios colectivos o lesión grave a terceros, derivada de un proceso negociador libremente ejercido por empresarios y trabajadores en el marco del Estatuto de los Trabajadores. En síntesis, ello supone que la vía contenida en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores viene a garantizar la legalidad de los convenios colectivos de eficacia general o erga omnes en un contexto de libertad contractual y de matiz no intervencionista por parte de la Administración laboral (o sólo en los términos permitidos en la propia ley: registro y publicación del convenio colectivo y remisión de éste al Juez en los casos de referencia). Pero, ciertamente, el problema principal consistía en encontrar la fórmula procesal para posibilitar el acceso a los

Tribunales de las personas afectadas por la conculcación legal o lesión grave contenida en los convenios colectivos al margen del procedimiento de oficio de constante referencia, sorteándose, así, el posible control de oportunidad o discrecionalidad de la Autoridad laboral por el que podía impedirse que se ventilara el litigio ante la jurisdicción del orden social. De ahí la contemplación doctrinal de las siguientes vías de impugnación, precursoras de la posterior reforma procesal.

2.- El conflicto colectivo jurídico cuando concurren los elementos subjetivo y objetivo que lo viabilizan según establece el artículo 21 y siguientes del RDL 17/1977, de 4 de marzo, y el artículo 144 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral (ambas normas han sido derogadas, tácitamente la primera y explícitamente la segunda, por la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990).

El trámite de conflicto colectivo, regulado en el mencionado RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones colectivas de trabajo (norma anterior a la Constitución española de 1978, que ha pasado por el tamiz del Tribunal Constitucional, y cuya sentencia de 8 de abril de 1981, publicada en el BOE del 24 de abril de 1981, acomodó la citada norma a los dictados constitucionales en materia laboral) se constituyó en el cauce procesal pertinente para ventilar los litigios sobre discrepancias de las partes, empresarios y trabajadores, en torno a lo dispuesto en una norma preexistente, legal o convenida colectivamente, y que afecte a los intereses generales de las personas afectadas por el conflicto (51). Siguiendo a GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN (52), *"merece ser señalada la paradoja de que un proceso (así como su previa fase administrativa) que nace como válvula de escape de la represión y negación del derecho de huelga, y que acompaña a un modelo de relaciones laborales felizmente*

superado, en otro momento histórico y contando ya, tras la Constitución de 1978, con un modelo democrático de relaciones laborales, ha jugado un papel de primera magnitud en la interpretación de los derechos constitucionales, en el desarrollo de la Constitución, y, muy especialmente, en la aplicación e interpretación del ET y luego de la LOLS". En este contexto, la doctrina jurisprudencial entendió que esta vía podía ser también el cauce legal idóneo para solicitar la nulidad de un convenio colectivo además del procedimiento de oficio contemplado en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Es oportuno reseñar, en primer lugar, que el trámite del conflicto colectivo es administrativo-judicial y, por tanto, tampoco escapa -o escapaba- a cierto intervencionismo de la Autoridad laboral en la materia de impugnación de los convenios colectivos. Sin embargo, en esta vía, el procedimiento estaba reglamentado o previsto en el propio RDL 17/1977, de 4 de marzo, y se refería, básicamente, a que el conflicto debía instarse ante la Autoridad laboral, que actuaba de mediadora entre las partes y, para el caso de no llegarse a acuerdo alguno entre las mismas, concedía a éstas plazo para formular alegaciones para, posteriormente, remitir lo actuado al Juzgado de lo Social con un informe sobre el fondo del asunto. El referido RDL, norma de coyuntura y de transición, tan criticado por la doctrina, se ha revalorizado y resistido con el paso del tiempo. (El procedimiento ha variado sustancialmente con la nueva regulación de los conflictos colectivos en la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990, artículo 150 y siguientes. En síntesis, actualmente cabe que los instantes del mismo se reserven el derecho de presentar la demanda correspondiente delante de la Jurisdicción social o bien que sea la Autoridad laboral la que interponga la comunicación de oficio ante la Autoridad jurisdiccional, a tenor de lo dispuesto en los artículos 154.1 y 155, respectivamente. En este último supuesto -en el primero, obviamente también- se ha suprimido el

trámite de alegaciones de las partes y el informe preceptivo de la Autoridad laboral sobre el fondo del asunto. Por tanto, el papel intervencionista, aunque reglado, de la Administración también mengua en esta materia, máxime si el propio intento de conciliación, según dispone el artículo 153.1 podrá celebrarse ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. Ello, sin duda, obedece al repliegue de la actuación de la Autoridad laboral en cuestiones de relaciones colectivas de trabajo -convenios colectivos y conflictos colectivos- en los términos que se vienen exponiendo desde el inicio de esta tesis). Asimismo, hay que destacar que el procedimiento de conflicto colectivo y, por ende, la posibilidad impugnadora por esta vía, la encarnan los sujetos colectivos, orgánicamente constituidos, como representantes de los intereses generales de los empresarios y de los trabajadores afectados, careciendo de legitimación los particulares (salvo, tal vez, los terceros lesionados, conforme se explicará. En el Capítulo IV de esta tesis se detallará como la Ley de Bases de la Ley de Procedimiento Laboral prevé ya que el procedimiento de conflicto colectivo se establezca como el trámite más adecuado para efectuar el control de la legalidad de los convenios colectivos en consonancia con la línea jurisprudencial precedente, según ha quedado plasmado en el artículo 150.2 de la propia Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Esta postura parece coherente con el marco de las relaciones colectivas de trabajo, en el que se incluyen el convenio colectivo y el conflicto colectivo, que legitima a los representantes de las partes para negociar colectivamente (artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores) de tal forma que sean los propios protagonistas de la negociación los que ventilen las diferencias respecto de lo pactado por ellos mismos o por las fuerzas sindicales y empresariales implicadas en el ámbito a que afecta la negociación.

3.- El proceso ordinario contenido en los artículos 71 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980.

Esta vía se aceptó también por la doctrina jurisprudencial como el tercer cauce de impugnación del convenio colectivo, pero es preciso reseñar que esta última posibilidad está matizada en el sentido de que, cuando la impugnación no sea por lesividad a terceros (entendiendo por tales a los no representados por los negociadores o a los no incluidos en la unidad de contratación del convenio colectivo que se pretende impugnar), es decir, cuando se inste por vulneración de la legalidad, sólo es factible cuando el demandante sea un sujeto colectivo, orgánicamente constituido, portador de intereses generales de los trabajadores o, en su caso, de las empresas o de la propia empresa en su propio ámbito (53). Se trata, por tanto, como en el caso anterior, de los Sindicatos, Asociaciones empresariales, Comité de Empresa o Delegados de Personal, de tal suerte que en esta vía también se rechaza que actúen los trabajadores aislados, incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Ello refuerza el carácter colectivo que se pretende dar al trámite de impugnación, sea cual fuere la vía utilizada por los impugnantes (54). Ello, no obstante, no perjudica el derecho a la tutela judicial reconocida en el artículo 24/1 de la Constitución española (55), de quien, desde su individualidad, pretende la declaración de nulidad del convenio colectivo, ya que el afectado siempre podrá atacar el acto concreto de aplicación del cuestionado convenio colectivo (56). Esta vía impugnatoria, la del procedimiento ordinario, como más adelante se explicará, no se prevé en la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Sin duda, porque la reforma procesal ha asumido expresamente como cauce idóneo para plantear los casos de impugnación de los convenios colectivos el del procedimiento de conflicto colectivo. Evidentemente, si se requiere que los actores sean los representantes legales o sindicales, parece

lógico que sea el indicado procedimiento de conflicto colectivo, y no el procedimiento ordinario, el más adecuado para ventilar los casos que afectan a los intereses colectivos, entre los que el tema de la impugnación de los convenios colectivos es un ejemplo significativo. Sin perjuicio de que los afectados individualmente por una cláusula ilegal o lesiva, pueden defender sus derechos a través de interposición de la demanda ordinaria. El Tribunal Central de Trabajo, como se ha observado, ha ido estableciendo la jurisprudencia que ha ensanchado los cauces de impugnación de los convenios colectivos. En este sentido, es paradigmática la sentencia de 17 de noviembre de 1986 (AR 12777), cuyos fundamentos de derecho se reproducen: *"Este Tribunal ha admitido en diversas sentencias que la posibilidad de solicitar la nulidad de un convenio colectivo, en todo o en parte, puede efectuarse a través de una triple vía procesal: el proceso de oficio de control de la legalidad por la Autoridad laboral (art. 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, y 136 de la Ley de Procedimiento Laboral), el conflicto colectivo jurídico cuando concurren los elementos subjetivo y objetivo que lo viabilizan (art. 21 y sgs. del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, y 144 y sgs. de la Ley de Procedimiento laboral), y el proceso ordinario (arts. 71 y sgs. de la Ley de Procedimiento Laboral); pero esta última posibilidad hay que matizarla en el sentido de que, cuando la impugnación no sea por lesividad a terceros -entendiendo por tales los no representados por los negociadores, los no incluidos en la unidad de contratación del Convenio que se pretende impugnar- sino por vulneración de la legalidad -caso de autos-, sólo es factible cuando el demandante sea un sujeto colectivo orgánicamente constituido, portador de intereses generales de los trabajadores o, en su caso, de las empresas o de la propia empresa en su propio ámbito (sindicato, asociación empresarial, comité de empresa por decisión mayoritaria de sus miembros, o delegados de personal actuando mancomunadamente),*

siendo rechazable que, a través del cauce del proceso ordinario, actuen con tal pretensión trabajadores aislados, incluidos en la unidad de contratación del convenio -aún cuando sean representantes de los trabajadores, discrepantes del acuerdo mayoritario del órgano correspondiente- puesto que ello supone desconocer el carácter colectivo del convenio y tratar de que prevalezca el interés individual sobre la voluntad colectiva creadora de la norma pactada ... ". En el mismo sentido, pueden citarse las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 14 de noviembre de 1986 (AR 12773), 11 de febrero de 1987 (AR 4547), 25 de enero de 1989 (REC 59/89), etc. La sentencia del propio Tribunal Central de Trabajo, de 3 de abril de 1987 (AR 9053), recalca la cuestión de la legitimación que ha de ostentar los litigantes: *" ... pues, como señala el art. 136 de la mencionada ley, en norma que ha de entenderse aplicable a otros tipos de proceso, hábiles también para substanciar pretensión impugnatoria del con. col., han de ser parte en el mismo quienes, por gozar de la legitimación que confiere el art. 87 L.T, intervienen en la negociación de aquéllos ...* ". En el mismo sentido, las sentencias de 17 de diciembre de 1986 (AR 14647), de 2 de febrero de 1989 (REC 184/89), etc., establecen lo siguiente: *" ... carecen de legitimación activa para impugnar un con. col. quienes litiguen a título personal e individual, dado que el vicio invalidante que se alega afecta a toda una colectividad en quien se encarna el interés general por mantener la vigencia del convenio ...* ". En cuanto a la legitimación para impugnar convenios colectivos, puede reseñarse, asimismo, la sentencia del Tribunal Constitucional, de 21 de marzo de 1988 (BOE del 12 de abril de 1988): *"La limitación por el legislador de los legitimados para deducir pretensiones de control abstracto de normas laborales pactadas, no supone el establecimiento de obstáculos innecesarios o excesivos; es, por el contrario, razonable y proporcionada. Es razonable porque, como el letrado del Estado*

indica, con tal regla se da satisfacción a la necesidad de que exista una correspondencia o adecuación entre el tipo de pretensión que se hace valer y el sujeto que la deduce; la pretensión lo es de impugnación abstracta de normas laborales convenidas por razones de legalidad cuya estimación tendría efectos erga omnes respecto de un grupo, categoría o clase; el sujeto accionante, por ello, debe ser un sujeto colectivo, capaz de expresar o representar institucionalmente intereses de grupo, categoría o clase. El con. col. impugnado, con una colectividad, grupo o categoría como destinatario de sus normas, si es ilegal, lesionaría los derechos o intereses de todos los destinatarios; su declaración de nulidad o ilegalidad afectará igualmente a todos; es razonable, por ello, prever que la defensa de derechos e intereses de tal colectividad se ejercite sólo por quienes los puedan ostentar o representar. Junto a tal justificación esencial, podrían aducirse otros argumentos en pro de la razonabilidad de la medida, como la que se ha venido en llamar promoción de la estabilidad del convenio, evitando abrir vías que faciliten posturas obstruccionistas de la aplicación de la norma, y otras razones de orden práctico, como falta de idoneidad de un proceso individual para que en él aflore el conjunto de contrapartidas que está en la base de todo el convenio.

Esta limitación de legitimación es, además, proporcionada porque al trabajador o trabajadores, individualmente considerados, siempre le queda abierta la posibilidad de defensa de sus derechos o intereses propios o particulares presuntamente lesionados por la ilegalidad del convenio; cuando litigue por su propio y directo interés, no le será inadmitida su pretensión. La atribución de legitimación a unos sujetos representativos -de indudable tradición histórica y eficacia en la defensa colectiva de los trabajadores y con reconocimiento constitucional directo, como ocurre con los sindicatos

para el ejercicio de pretensiones con ámbito subjetivo de afectación no meramente individual- no va acompañada, por tanto, del sacrificio de las posibilidades de defensa del individuo". Asimismo, puede reseñarse la sentencia del propio Tribunal Constitucional, de 13 de abril de 1988 (BOE del 4 de mayo de 1988), sobre la diversidad de cauces para impugnar el convenio colectivo y su adecuación a cada supuesto, comentada por MARTÍN VALVERDE (57). En cuanto a la tutela efectiva de los Tribunales de que gozan los particulares, merece citarse la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 1 de junio de 1988 (AR 268): "Al llegar a esta solución, no desconoce la Sala el derecho consagrado en el art. 24 CE a la tutela efectiva de los jueces y tribunales, pues no se priva a los trabajadores, individualmente considerados, de esa garantía constitucional, pues siempre queda a su alcance la posibilidad de impugnar en proceso ordinario los actos concretos de aplicación del convenio, cuando incidan en la esfera de sus intereses; es oportuna la cita de la S. del T. Const. de 23/1/87, al pensar que "el derecho a la tutela judicial efectiva consiste en obtener una resolución fundada en Derecho, que podrá ser de inadmisión cuando concurra alguna acusación legal, y así lo acuerde el órgano judicial en aplicación razonada de la misma; por ello tal derecho se respeta si la decisión judicial consiste en negar de forma no arbitraria o irrazonable la concurrencia de un presupuesto procesal necesario para conocer del fondo del asunto". A mayor abundamiento, puede citarse a GARCÍA FERNÁNDEZ (58), en relación con la intervención del Tribunal Constitucional en la materia aquí comentada: "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 recurso correspondiente y/o del art. 14 CE, igualmente protegido. La protección de los derechos fundamentales, aún más por el carácter

normativo del convenio colectivo en nuestro Derecho, no opera solamente contra los actos de los poderes públicos, sino en las relaciones entre los ciudadanos; desde el momento en que el Tribunal no otorga la tutela pretendida por violación de esos derechos, cabe solicitar el amparo constitucional. Amparo que se pronunciará sobre la existencia o no de vulneración del derecho fundamental en el convenio colectivo; no sobre la licitud del mismo, como un todo, pero de apreciarse vulneración, el contenido convencional afectado quedará anulado. Doctrina ampliamente razonada en STC 177/1988, de 10 de octubre. Por lo demás, el TC ha venido pronunciándose en recurso de amparo sobre la licitud de cláusulas de convenios colectivos, normalmente por imputarse a las cláusulas discriminaciones atentatorias a la prohibición contenida en el art. 14 CE.

En resumen, la doctrina jurisprudencial de los Tribunales laborales y del propio Tribunal Constitucional, sólo permite concluir en firme que los sujetos individuales pueden impugnar el convenio colectivo en los términos limitativos siguientes: no se acepta la impugnación directa, ni siquiera en los casos de lesión grave de sus intereses; la vía del proceso ordinario es la única adecuada cuando se insta una declaración de lesividad que desemboca en la inaplicación de la cláusula que se impugna como lesiva; la apreciación de la lesión presupone un juicio previo de que la cláusula es nula por ilegal y/o lesiva, pero la sentencia que recae en el proceso ordinario tiene efectos individuales, no erga omnes. La doctrina iuslaboralista ha recogido la indicada interpretación judicial respecto de las otras vías de impugnación de los convenios colectivos. Entre otros autores, pueden mencionarse a ALONSO OLEA, CASAS BAAMONDE, CAMPOS ALONSO, GARCÍA FERNÁNDEZ, MARTÍN VALVERDE y GARCÍA MURCIA (59). En conclusión, puede sostenerse que la

impugnación de un convenio colectivo a través de las tres vías procesales de referencia, queda reservada, según la jurisprudencia social, para los mentados mecanismos representativos de los empresarios y trabajadores, pues sólo ellos ostentan la facultad de instar el trámite correspondiente (con la excepción del procedimiento de oficio y sin perjuicio del acomodo de la Administración a este criterio cuando se excite aquél por parte interesada en los términos expuestos en la nueva Ley de Procedimiento Laboral). Asimismo (con la excepción del proceso ordinario) es preciso señalar, a la luz de la jurisprudencia citada anteriormente, que la intervención administrativa en el procedimiento de impugnación se encuadra en el marco de las relaciones colectivas de trabajo (convenios colectivos y conflictos colectivos) recogiendo la idea inicialmente prevista para el Estatuto de los Trabajadores, según disponía la Exposición de Motivos -no publicada- de la indicada ley (60). Debe considerarse, en fin, que con la triple vía procesal de impugnación de los convenios colectivos, se ha conseguido un verdadero control judicial sobre lo pactado por las partes, evitándose el posible control de oportunidad (61) en virtud del cual se dejaría en manos de la Administración, exclusivamente, la discrecionalidad de la facultad de poner en marcha el mecanismo de control de la legalidad estatutario. No obstante, es preciso reseñar que la misma inclusión del artículo 90.5 en el Título III, sobre la negociación colectiva, del Estatuto de los Trabajadores, pone de manifiesto que tal posibilidad -la de la impugnación de oficio- no puede deslindarse del propio procedimiento negociador de los convenios colectivos, sobre todo si se relaciona el citado artículo 90.5 con el artículo 87, ambos del Estatuto de los Trabajadores, lo cual, en síntesis, viene a presuponer que las partes en la pretensión impugnatoria sean las mismas partes que gozan de legitimación para intervenir en la negociación de los convenios colectivos (con la excepción de los interesados por lesión grave a

terceros, según la doctrina del Tribunal Central de Trabajo). Este criterio ya se estableció por el Tribunal Constitucional en su sentencia 70/1982, de 29 de noviembre (BOE del 29/12/82), respecto del trámite de los conflictos colectivos, y está en total consonancia con la jurisprudencia aquí comentada. En cuanto al papel a desempeñar por la Administración laboral en esta materia, es coherente con el que se le asigna en el artículo 51.1 del propio Estatuto de los Trabajadores en materia de expedientes de regulación de empleo (62), y en el artículo 4.6 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en materia de control judicial de los Estatutos de los sindicatos (63). Queda, pues, patente que el control es, en última instancia, estrictamente judicial, sin perjuicio de que la Autoridad laboral pueda poner en marcha el procedimiento de oficio y actuar, según su competencia, en el procedimiento de conflictos colectivos. De esta forma, el papel de la Autoridad laboral queda absolutamente justificado y normalizado en relación con el proceso de impugnación de los convenios colectivos estatutarios, de tal suerte que su intervención adquiere una dimensión estrictamente técnico-jurídica, de manera que los posibles desviacionismos, de mera oportunidad política que puedan darse, no lleguen a perjudicar el derecho de los afectados de acudir directamente o a través de sus representantes ante los Jueces y Tribunales para que éstos resuelvan la legalidad de las cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo.

Por último, brevemente, no se puede dejar de abordar aquí la cuestión de la eficacia general-eficacia relativa del convenio colectivo, porque la consolidación de esta triple vía de impugnación abre considerablemente el margen de actuación que permite el Estatuto de los Trabajadores. Surge evidente que la vía de oficio contenida en el artículo 90.5 de esta ley, únicamente puede emplearse en los casos relativos a los convenios colectivos estatutarios o erga omnes, es

decir, aquellos pactos colectivos negociados al amparo del Título III del citado Estatuto de los Trabajadores. De la indicada vía quedan al margen los posibles litigios atinentes a los pactos colectivos negociados fuera del Estatuto de los Trabajadores (64), no en cuanto al acatamiento de los mínimos de derecho necesario contenidos en esa ley, sino en relación con el procedimiento de su negociación y requisitos mínimos de los convenios colectivos erga omnes y el papel de la Administración en el mismo, explicado en el Capítulo II de esta tesis. En apoyo de lo dicho, puede citarse a GARCÍA FERNÁNDEZ (65), que expone lo siguiente: *"A diferencia de lo que ocurre con los convenios colectivos, no cabe la fiscalización indirecta de estos convenios por la Autoridad laboral mediante el proceso de impugnación previsto en el art. 90.5 ET. Otra de las incongruencias a sumar en las muchas que caracterizan una figura tal irregular como la que acaba de exponerse"* (convenios colectivos extraestatutarios). La nueva Ley de Procedimiento Laboral prevé la posibilidad de impugnación de los convenios colectivos extraestatutarios -cualquiera que sea su eficacia, dice la ley- a través del procedimiento de conflicto colectivo, según establece el artículo 150.1 de la meritada ley. De ahí que tales pactos estén fuera de control de legalidad del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores -válido únicamente para los convenios colectivos estatutarios- pero, unos y otros, estatutarios y extraestatutarios, pueden impugnarse a través del procedimiento de conflicto colectivo. De ahí que pueda sostenerse que la solicitud de impugnación de un convenio colectivo tiene la triple vía procesal de referencia, y la solicitud de impugnación de un pacto colectivo tiene su procedimiento impugnatorio en el trámite de conflicto colectivo y en la vía del proceso ordinario. Y ambos con la resultante final de que si en el caso planteado se da la vulneración de la ley o afectación a terceros que motiva el proceso (66). En el Capítulo IV de esta tesis, se abordará la cuestión procesal ante el Juzgado de lo Social y/o Tribunal.

Como colofón, pueden resumirse los pasos doctrinales dados de cara a restar intervencionismo a la Autoridad laboral en materia de convenios colectivos a partir de la somera regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores:

- En primer lugar, es preciso reseñar el recorte, no doctrinal sino legislativo, llevado a cabo durante la elaboración parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores, que cambió el proyecto inicial de remisión del convenio colectivo por parte de la Autoridad laboral a la comisión negociadora hasta que ésta rectificase la cláusula lesiva o ilegal, por los meros trámites administrativos de registro, (depósito), y publicación, además del control de la legalidad de los convenios colectivos en los sucintos términos contenidos en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- En segundo lugar, hay que recordar que las partes negociadoras deben presentar los convenios colectivos a los sólo efectos de registro y publicación, sin que la iniciación del procedimiento de control de la legalidad por parte de la Autoridad laboral implique suspensión de la eficacia de los convenios colectivos lesivos o ilegales. Éstos deben ser registrados (provisionalmente) y enviados al Boletín Oficial correspondiente para su publicación. Merece destacarse aquí el importante, aunque velado, papel que desempeña de forma ponderada la Autoridad laboral al llevar a cabo el examen o lectura previa de los convenios colectivos, según se ha expuesto en el Capítulo II de esta tesis.

- En tercer lugar, es preciso dejar constancia de la postura doctrinal, consistente en aceptar la puesta en marcha del

procedimiento de oficio por parte de la Autoridad laboral, bien sea antes o después de la publicación del convenio colectivo ilegal o lesivo, con lo cual se orilla la polémica en cuestión de los efectos suspensivos y se avanza en el desbloqueo de esta supuesta - inicialmente- competencia administrativa.

- En cuarto lugar, deben reseñarse las vías alternativas al procedimiento de oficio -conflicto colectivo y demanda ordinaria- para plantear, directamente ante los Tribunales, los casos de conculcación de la legalidad vigente o lesión grave del interés de terceros contenidos en los convenios colectivos, con lo que se consigue sortear el posible control de oportunidad o discrecionalidad que pudiera ejercer la Autoridad laboral.

- Y, en quinto lugar, debe constatarse la incardinación implícita o explícita de estas medidas de control de la legalidad de los convenios colectivos, ajenas a la intervención de la Autoridad laboral, en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990.

En definitiva, se trata del triunfo de la tesis judicialista del control de la legalidad de los convenios colectivos frente a la teoría vencida, que puede denominarse continuista, derivada de la fuerza de arrastre histórico del sistema previgente al Estatuto de los Trabajadores. El desbloqueo antes citado, juntamente con la expansión de los convenios colectivos extraestatutarios, pone en evidencia la estrechez e inconsistencia del marco legal contenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, que sólo palía la intervención de la Autoridad laboral en los términos ponderados que se han expuesto en el

Capítulo II de esta tesis. La revisión del mismo, a medio plazo -a corto plazo parece inviable- dependerá, básicamente, del grado de madurez política e implantación social (es preciso recordar que el nivel de afiliación es escaso) de las asociaciones patronales y sindicatos de trabajadores -principalmente los más representativos- alcanzada en sus respectivos ámbitos, para asumir, en su más amplio sentido, el principio de autonomía y libertad negocial, sin tutela estatal alguna, inspirador de la legislación vigente. La pérdida de intervencionismo de la Autoridad laboral, no debe obstar para que, en este contexto, se regule el trámite de extensión de los convenios colectivos, reciclando el intervencionismo de la Administración en esta materia, de conformidad con los criterios imperantes en el Derecho comparado. Por otro lado, su papel en los sistemas de solución de los conflictos colectivos -Mediación, Arbitraje, Conciliación-, tan ligados a la negociación colectiva en particular, y a las relaciones colectivas de trabajo en general, debe seguir siendo tan práctico, eficaz y profesional como en la actualidad, no obstante la proyectada mayor independencia de las partes en este aspecto, inclusive en el judicial, ante cuya viabilidad inmediata hay que declararse escéptico. No obstante lo dicho, parece justo destacar que el "sistema español" de negociación colectiva funciona, y realmente es práctico porque, mal que nos pese, está en consonancia con la realidad social e industrial a la que va dirigido en la que amplios sectores de empresarios y trabajadores se encuentran desconciados de las asociaciones y Sindicatos que ostentan la condición de más representativos y en cuya calidad negocian las condiciones de trabajo y de productividad. El viejo concepto de ORTEGA Y GASSET (67) de la España invertebrada dimanante del histórico individualismo español destacado por SALVADOR DE MADARIAGA (68), continúan, hoy en día, arraigados en nuestra sociedad. Solamente un salto cualitativo hacia adelante en el plano cultural, educativo, de concienciación

ciudadana y, por ende, político y sindical, pueden posibilitar, en el plano de lo laboral, la superación del intervencionismo tutelar de los Poderes públicos y la implantación de un sistema de relaciones colectivas de trabajo auténticamente autónomo y democrático, como el que reclama un sector mayoritario de la doctrina.

NOTAS

1. Vid. VALDÉS DAL-RE, Fernando, op. "Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva", Rev. de Política Social, núm. 137, 1983, p. 395 y ss.

2. El artículo 3.1 del Código Civil establece literalmente que: *"Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas"*.

3. Vid. "Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios". Servicio de Estudios y Publicaciones. Congreso de los Diputados. Proyecto de Ley. P. 9.

4. No obstante decir el Proyecto de Ley, Exposición de Motivos, que *"De acuerdo con este objetivo general se pretende que el protagonismo de la Administración Pública en esta materia, propio de una concepción política hoy superada, de paso a la libre determinación por las partes de las condiciones de trabajo, de la productividad y de la paz laboral"*, el proyecto inicial del que fue artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, varió en el transcurso del debate parlamentario por las razones que se exponen en esta tesis por defender, precisamente, los partidos políticos la idea de la Exposición de Motivos aquí reseñada.

5. Vid. op. cit. "Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios", p. 42.

6. Por todos los citados en el Capítulo II, puede citarse a SALA FRANCO, Tomás, "La jurisprudencia de los Tribunales en materia de negociación colectiva y convenios colectivos", DL núm. 11, 1984, p. 7 y ss. Con base en la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 10 de agosto de 1983, estima admisible que *"antes de la demanda de oficio, la Autoridad laboral administrativa, de hecho, trate de evitarla sugiriendo a las partes ciertas modificaciones a determinadas cláusulas de legalidad dudosa. De alguna manera, este control inmediato fáctico, de naturaleza administrativa -moneda corriente por lo demás en la realidad- adquiere carta de naturaleza con el reconocimiento judicial de su licitud"*.

7. Vid. op. cit. "Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios", p. 43 y ss.

8. Vid. ZORRILLA RUIZ, Manuel María, y GARCÍA GONZÁLEZ, Fco. Javier, op. "La negociación colectiva y la función de los jueces", en "El Estatuto de los Trabajadores", jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo, IESS, 1980, p. 319.

9. Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A., en "La lesión a terceros en la contratación colectiva: El control de lesividad en los convenios colectivos", en Jornadas sobre cuestiones de enjuiciamiento laboral. IESS.

10. Vid. CEBRIÁN BADÍA, Francisco Javier, en "La impugnación del convenio colectivo y la tutela judicial". Actualidad Laboral, núm. 26, 1987, p. 637.

11. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, en "Otras vías de impugnación de convenios colectivos". Jornadas sobre cuestiones de enjuiciamiento laboral, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, p. 461.

12. Vid. RAYON SUÁREZ, Enrique, en "El control de la legalidad de los convenios colectivos por parte de la Administración". Revista Civitas, núm. 9, 1982, p. 674.

13. Vid. MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, en "La intervención de la Autoridad laboral en materia de convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores", IESS, p. 7.

14. Vid. DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, GARCÍA BECEDAS, Gabriel, y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, en "Instituciones de Derecho del Trabajo". Centro de Estudios Universitarios Ramón Areces, ed. Ceura, Madrid, 1983, p. 151.

15. Vid. ROA RICO, Luis Fernando, en op. cit. "Actuación controladora de la Administración Laboral", Jornadas ... , IESS, p. 414.

16. Vid. CAMPOS RUIZ, Luis, en "Lecciones de Derecho del Trabajo", dirigidas por SALA FRANCO, Tomás, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1987, p. 170.

17. Vid. CUEVAS GONZÁLEZ, Félix de las, en op. cit. "El procedimiento de oficio en materia de convenios colectivos", Jornadas ... , IESS, p. 434.

18. Vid. MARTÍN VALVERDE, Antonio, y GARCÍA MURCIA, Joaquín, en "La impugnación de los convenios colectivos de trabajo", Civitas núm. 24, 1985, p. 481.

19. Vid. LINARES LORENTE, Juan Antonio, en op. cit. "Motivos de nulidad de los convenios colectivos", Jornadas ... , IESS, p. 518.

20. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, en "Manual de Derecho del Trabajo", ed. Ariel Derecho, 1990, p. 217-218.

21. Vid. TORRES-DULCE RUIZ, Eduarde, op. "El control jurisdiccional en los convenios colectivos", Documentación Laboral, ACARL, núm. 10, 1983, p. 34.

22. Vid. GONZÁLEZ VELASCO, Jesús, en "El control directo de legalidad de los convenios colectivos", Monografías Socio-Laborales, Comentarios de la Ley de Procedimiento Laboral de 13 de junio de 1980, ponencias de Magistrados y Profesores de Universidad, ETSS, p. 135.

23. Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A., en "Relaciones de trabajo y estructuras políticas", Informes y Documentos, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, p. 35.

24. Vid. ZORRILLA RUIZ, Manuel María, y GARCÍA GONZÁLEZ, Fco. Javier, op. cit. "La negociación colectiva y la función de los jueces", p. 319 y ss.

25. Debe recordarse aquí que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación ha sido integrado en la estructura del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dejando, pues, de existir como Organismo autónomo. Idéntico proceso de integración de ha dado en las Comunidades Autónomas, a las que había sido transferido el IMAC. Por tanto, ya no cabe remitir al convenio colectivo al citado extinto Organismo para su depósito en el mismo.

26. Vid. CUEVAS GONZÁLEZ, Félix de las, op. cit. "El procedimiento de oficio en materia de convenios colectivos", p. 430.

27. Vid. RAYÓN SUÁREZ, Enrique, en "El control de la legalidad de los convenios colectivos por parte de la Administración", Civitas núm. 9, 1982, p. 673.

28. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, en "Manual de Derecho del Trabajo", Ed. Ariel Derecho, p. 219.

29. Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A., en op. cit. "Relaciones de Trabajo y estructuras políticas", p. 35. Vid. GONZÁLEZ VELASCO, Jesús, op. cit. "El control directo de la legalidad de los convenios colectivos", p. 141.

30. Se trata de un concepto jurídico indeterminado, de conformidad con la teoría sustentada por GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo, y FERNÁNDEZ, Tomás-Ramón, vertida en el Curso de Derecho Administrativo, T. I, 4a. ed., Civitas, 1984, p. 433, y ss. Para los

Indicados autores, *"la técnica de los conceptos jurídicos indeterminados (que, no obstante su nombre, en tanto general, son conceptos de valor o de experiencia utilizados por las Leyes) es común a todas las esferas del Derecho. Así, en el Derecho civil (buena fe, diligencia del buen padre de familia, negligencia, etc.), en el Penal (nocturnidad, alevosía, abusos, deshonestos, etc.), en el Procesal (dividir la contienda de la causa, conexión directa, pertinencia de los interrogatorios, medidas adecuadas para promover la ejecución, perjuicio irreparable, etc.), o en el Mercantil (interés social, sobrepasamiento general en los pagos, etc.). Es, sencillamente, una técnica general e inexcusable de toda normación"*.

31. Vid. GONZÁLEZ VELASCO, Jesús, op. cit. "El control directo de la legalidad de los convenios colectivos", p. 141 y ss.

32. Vid. DE LA VILLA GIL, Enrique de la, y DESDENTADO BONETE, Aurelio, en "El peligro de injerencia de la Autoridad administrativa en el control de legalidad del convenio colectivo", Civitas núm. 9, 1982, p. 666.

33. Vid. OJEDA AVILÉS, Antonio, en "Derecho Sindical", ed. Tecnos, 1980, p. 478.

34. Vid. PÉREZ PÉREZ, Manuel, en "La nulidad parcial del convenio colectivo", Civitas núm. 9, 1982, p. 625.

35. Vid. MARTÍN VALVERDE, Antonio, y GARCÍA MURCIA, Joaquín, en "La impugnación de los convenios colectivos de trabajo", Civitas núm. 24, 1985, p. 488.

36. Vid. DE LA VILLA GIL, Enrique de la, GARCÍA BECEDAS, Gabriel, y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, en "Instituciones de Derecho del Trabajo", Centro de Estudios Universitarios Ramón Areces, ed. Ceura, Madrid, 1983, p. 151.

37. Vid. LINARES LORENTE, Juan Antonio, en op. cit. "Motivos de nulidad de los convenios colectivos", Jornadas ... IESS, p. 519.

38. Vid. ALONSO GARCÍA, Manuel, en "Curso de Derecho del Trabajo", ed. Ariel, Madrid, 1987, p. 260.

39. Vid. MARTÍN VALVERDE, Antonio, y GARCÍA MURCIA, Joaquín, op. cit. "La impugnación de los convenios colectivos de trabajo", p. 488 y ss.

40. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, en "Validez de los convenios colectivos de trabajo" en Comentarios a las leyes laborales, el Estatuto de los Trabajadores, dirigido por BORRAJO DACRUZ, Efrén, T. XII, vol. 2º, Madrid, 1985, p. 148.

41. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, en "Otras vías de impugnación de convenios colectivos", Jornadas sobre cuestiones de enjuiciamiento laboral, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, p. 461.
42. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, op. cit. "Otras vías de impugnación de convenios colectivos", p. 467.
43. Vid. GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo, y FERNÁNDEZ, Tomás Ramón, op. "Curso de Derecho Administrativo", T. I, 4a. ed., Civitas, 1984, p. 439.
44. Vid. CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, op. cit. "Otras vías ... ", p. 487.
45. Vid. GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo, y FERNÁNDEZ, Tomás Ramón, en "Curso de Derecho Administrativo", T. I. 4a. ed., Civitas, 1984, p. 429 y ss.
46. Vid. GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo, y FERNÁNDEZ, Tomás Ramón, op. cit. "Curso de Derecho Administrativo", p. 433.
47. Según opina SALA FRANCO, Tomás en el Estatuto de los Trabajadores, ed. Revista de Derecho Privado, Editoriales de Derecho Reunidas (1981), p. 606: *"la actual dicción del precepto plantea una serie de problemas y de dudas interpretativas para los que el texto legal no ofrece soluciones claras y que, de solucionarse de una manera o de otra, pueden suponer la introducción indirecta de un control administrativo de la negociación"*.
48. Vid. BORRAJO DACRUZ, Efrén, "La nueva Ley de Procedimiento Laboral", Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, Comentarios a las leyes laborales, Revista de Derecho Privado, T. XIII, vol. 2º, 1991, p. 1127 y ss.
49. Para GONZÁLEZ VELASCO, Jesús, en "El control directo de la legalidad de los convenios colectivos", op. cit. p. 147-148: *"La Autoridad laboral detenta en exclusiva la posibilidad de poner en funcionamiento el proceso del art. 136 LPL, lo que, como se verá, no deja de ser un arrastre histórico que hubiera podido superarse por razones técnicas y prácticas"*.
50. Vid. DE LA VILLA GIL, Enrique, GARCÍA BECEDAS, Gabriel, y GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio, en "Instituciones de derecho del Trabajo", Centro de Estudios Universitarios Ramón Areces, ed. Ceura, Madrid, 1983, p. 154.
51. El artículo 17.1 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, establece lo siguiente: *"la solución de situaciones conflictivas que afecten a*

Intereses generales de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo que se regula en este artículo".

Y el artículo 25 a) de la misma norma dispone que: "si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá las actuaciones pactadas, con su Informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral". Sobre la importancia del proceso de conflicto colectivo, vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio, op. "El proceso de conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990", Rev. Relaciones laborales, La Ley, núm. 2, enero 1991, p. 5. Vid. ALONSO OLEA, Manuel, "Comentarios del RDL 17/1977 AA.VV. Relaciones de Trabajo, Madrid, 1977, y "La solución de conflictos colectivos de Trabajo", Idem, Madrid, 1979. Vid. DURÁN LÓPEZ, F. op. "Los procedimientos de solución de conflictos colectivos tras la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981", en REDT, núm. 7, 1981, p. 363 y ss.

52. Vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio, op. cit. "El proceso de conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990", p. 5.

53. Este criterio emanado de la jurisprudencia social es coherente con el papel reservado a los representantes legales de empresarios y trabajadores en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo - convenios colectivos y conflictos colectivos- si bien esta tercera vía se vehiculó por los Jueces transitoriamente, en espera de lo dispuesto en la nueva Ley de Procedimiento Laboral.

54. En el Capítulo IV se tratará sobre el proceso de elaboración de la nueva Ley de Procedimiento Laboral y de las modificaciones que se han dado en el procedimiento de conflicto colectivo.

55. El artículo 24.1 de la Constitución española establece lo siguiente: "Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión."

56. Este criterio aparta del trámite de impugnación ante la Autoridad laboral a los trabajadores individualmente afectados que, por inercia histórica, acuden ante la Administración para que ésta intervenga. Hay que insistir que la nueva Ley de Procedimiento laboral ha reforzado el carácter colectivo de la acción impugnatoria de los convenios colectivos.

57. Vid. MARTÍN VALVERDE, Antonio, "Sobre la diversidad de cauces para impugnar el convenio colectivo y su adecuación a cada supuesto".

Comentario a la sentencia 65/1988, de 13 de abril, del Tribunal Constitucional, Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 36, 1988, p. 633. Vid. PÉREZ DEL RÍO, Teresa, op. "La impugnación directa de convenios colectivos por vía ordinaria", Comentarios de Jurisprudencia, p. 16.

58. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, en "Manual de Derecho del Trabajo", ed. Ariel Derecho, 1990, p. 222-223.

59. Vid. ALONSO OLEA, Manuel, y CASAS BAAMONDE, María Emilia, "Derecho del Trabajo", 10a. ed. rev., Facultad de Derecho Universidad Complutense, 1987, p. 667-668; CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel, "Otras vías de impugnación de convenios colectivos", Jornadas ... , p. 476 y ss.; GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, Manual de Derecho del Trabajo 2, Ed. Ariel, 1990, p. 221 a 223; MARTÍN VALVERDE, Antonio, y GARCÍA MURCIA, Joaquín, "La impugnación de los convenios colectivos de trabajo", Civitas núm 24, 1985, p. 493 y ss. Vid. igualmente RAYÓN SUÁREZ, Enrique, op. "El control de la legalidad de los convenios colectivos por parte de la Administración", Rev. Civitas núm. 9, 1982, p. 676, en la que expone lo siguiente: "Como ya señalé, creo posible la impugnación a través del mecanismo previsto por la Ley 62/78, de 26 de diciembre, en el supuesto de que el convenio acordado viole el principio de libertad sindical: Así sucedería en los supuestos de exclusión de la negociación de alguno de los sujetos legitimados (LET, art. 87.3) o en la ausencia de legitimación en alguno o algunos de los que la llevaron a cabo (LET, art. 87.1 y 2), etc."

60. El proyecto inicial del Estatuto de los Trabajadores incorporaba un Título IV sobre conflictos colectivos. Sin embargo, la necesidad de regular la huelga mediante Ley Orgánica, impidió el desarrollo del proyecto, de ahí la regulación de las indicadas materias, la huelga y el conflicto colectivo, a través del RDL 17/1977, de 4 de marzo.

61. Hay que reiterar lo manifestado anteriormente acerca del llamado control de oportunidad denunciado por una parte de la doctrina luslaboralista. Vid. núm. (27) supra.

62. El artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores dispone que: "Si la autoridad aprecia, de oficio o a instancia de parte, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo pondrá en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad".

63. El artículo 4.6 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, establece lo siguiente: "Tanto la Administración Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación".

64. El Estatuto de los Trabajadores establece las reglas a que ha de ajustarse la negociación para que el convenio colectivo alcance el carácter de norma y adquiera eficacia erga omnes, pero en la regulación estatutaria no se agota el derecho constitucional, ya que los agentes sociales pueden ejercerlo, como principal efecto derivado de la función de defensa de los intereses colectivos que les asigna el art. 7 de la Constitución y de la libertad sindical que consagra el art. 28.1, por lo que, de acuerdo con esto, no puede entenderse excluida ni limitada la capacidad negociadora de determinado sindicato para concertar un acuerdo colectivo con la asociación empresarial fuera del modelo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que respete, en todo caso, la Ley, y se perfeccione con la observancia de las exigencias de contratación privada que contiene el Código Civil. (SS. Sala 5a. de 28-3-85, de 28-2 y 27-10-86).

65. Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, en "Manuel de Derecho del Trabajo", ed. Ariel Derecho, 1990, p. 196.

66. Hay que reiterar lo dicho anteriormente sobre esta cuestión. Como resumen de la opinión sustentada por la doctrina lusolaboralista, debe remitirse al juicio emitido por CAMPOS RUIZ, Luis, en "Lecciones de Derecho del Trabajo", dirigidas por SALA FRANCO, Tomás, (actualizadas a 1 de agosto de 1987), ed. Tirant lo Blanch, Derecho, Valencia, 1987, p. 170: *"En este sentido, el art. 90.2, 3 y 5 del ET tan sólo establecen tres trámites administrativos preceptivos, siendo atribuido el control de la legalidad del convenio, con la única posibilidad para la autoridad administrativa de dirigirse de oficio a la jurisdicción competente cuando estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros"*. Para DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, GARCÍA BECEDAS, Gabriel, y GARCÍA-PERROYE ESCARTIN, Ignacio, en "Instituciones de Derecho del Trabajo", ed. Ceura, Madrid, 1983, p. 151: *"El tercero y último efecto que origina la presentación y registro del convenio, es la apertura del cauce jurídico preciso para que la Autoridad laboral, caso de estimar que conculca la normativa vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirija de oficio a la jurisdicción laboral, a fin de que ésta controle la legalidad del convenio de que se trate"*.

Lo dicho en cuanto al trámite de oficio que debe impulsar la Autoridad laboral. Asimismo, los trámites de conflicto colectivo y de demanda ordinaria, buscar ventilar el litigio ante la Autoridad judicial a través de sus respectivos procedimientos, con lo que, en definitiva, también se atribuye a la legalidad de los convenios colectivos. En el Capítulo IV se abordarán las novedades contenidas en la nueva Ley de Procedimiento Laboral. En cuanto a una recapitulación crítica sobre el régimen jurídico de impugnación de convenios colectivos según la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, vid. BORRAJO DACRUZ, Eirén, op. loc. cit. núm. (45) supra, p. 1130 y ss.

67. Vid. ORTEGA Y GASSET, José, op. "España Invertebrada", Bosquejo de algunos pensamientos históricos, Col. Austral, Espasa-

Calpe, 2a. ed., 1967.

68. Vid. SALVADOR DE MADARIAGA, op. "España", Ensayo de Historia Contemporánea, Espasa-Calpe, 14 ed., 1979.

CAPÍTULO IV

EL CONTROL DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL

De conformidad con lo expuesto en los Capítulos II y III de esta tesis, es de significar que, en materia de convenios colectivos, existe un control de los mismos para determinar si lo pactado por las partes negociadoras conculca la legalidad o afecta lesivamente a terceros. Así, puede hablarse de un control administrativo, ejercido por la Autoridad laboral, encaminado a evitar la aplicación de convenios ilegales y/o lesivos, y que pone en marcha el procedimiento de oficio de control de la legalidad, a tenor de lo dispuesto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Y, más propiamente, puede hablarse del control de la legalidad de los convenios colectivos que se encomienda precisamente a los órganos jurisdiccionales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral en la forma que más adelante se explicará. Como señala LINARES LORENTE (1), *"... se puede entender, por tanto, que existen dos fases de control de legalidad que establece el Estatuto: una judicial, mediata, ordenada por la ley y que se ajusta a formas y garantías procesales, y otra fase de control, que es administrativa, inmediata, de hecho más que de Derecho, establecida*

de modo implícito por la ley, pero no expresamente, y que no tiene trámite formal ni garantías ...". Para MARTÍNEZ EMPERADOR (2), "... en la configuración del indicado sistema existe una clara opción jurisdiccional, con reducción de las funciones de la Administración laboral a las meras de vigilancia y denuncia, con independencia, naturalmente, de las de carácter sancionador". En resumen de lo expuesto, bien valen las palabras de ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE (3), que sintetizan brevemente el sistema vigente del control de la legalidad de los convenios colectivos y que se ha analizado anteriormente, a la luz del criterio emanado de la doctrina iuslaboralista: "La revisión judicial exige, en principio, la remisión del convenio por la Autoridad laboral "en el ejercicio de sus funciones controladoras, mediatas o indirectas, de la legalidad de tal clase de fuentes", aunque éste, como acto administrativo de trámite, no parece que sea impugnabile, como se dijo; la parte interesada puede "excitar el celo" de la Autoridad laboral para que remita al Magistrado de Trabajo el convenio, tanto el ilegal como el lesivo, pudiendo, si no lo remite ("ante la atonía oficial") demandar ella misma, bien a través del procedimiento ordinario, bien a través del especial conflicto colectivo, amparada bajo Const. art. 24.1; normalmente, ésto es lo que habrán de hacer los terceros que entiendan que sus intereses han sido gravemente lesionados por el convenio, puesto que normalmente sólo ellos podrán apreciar la lesión de su interés y estarán en condiciones de "dinamizarlos". (Sagardoy)". Seguidamente, se analizará el papel de la Autoridad jurisdiccional en el procedimiento de control de la legalidad de los convenios colectivos contenido en los sucesivos textos procesales, hasta llegar al planteamiento antes indicado, inspirador de la última reforma procesal laboral.

A LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL Y EL CONTROL DE LA LEGALIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1.- EL DECRETO 2381/1973, DE 17 DE AGOSTO, TEXTO REFUNDIDO DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Esta ley procesal no recogía expresamente el procedimiento de impugnación de los convenios colectivos. Estando a la sazón vigente la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de convenios colectivos sindicales de trabajo, derogada expresamente por la Disposición Final Tercera 12) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, la Autoridad jurisdiccional no ejercía el control de la legalidad de los convenios colectivos. El artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, decía así: *"La Autoridad laboral homologará los convenios colectivos ... o acordará, por resolución motivada, que no procede la homologación, por existir violación de lo dispuesto en esta ley u otra norma de Derecho necesario.*

En caso de acuerdo denegatorio de homologación se devolverá el convenio a la Comisión Deliberadora, que podrá subsanar los defectos señalados, o bien recurrir en una sola alzada ante el órgano administrativo superior, con arreglo al artículo 122 de la Ley de Procedimiento Administrativo". La indicada norma requería, pues, la homologación o confirmación oficial del convenio por la Autoridad laboral para que el mismo tuviera validez, en el ejercicio de lo que, genéricamente, se ha venido denominando intervencionismo estatal. En el Capítulo I de esta tesis se ha explicado más detalladamente esta cuestión, poniendo especial énfasis en el esfuerzo doctrinal de la época, para derivar la competencia del control de la legalidad de los convenios colectivos a la Jurisdicción del orden social.

2.- EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1568/1980, DE 13 DE JUNIO, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Con la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, la exigencia de la homologación de los convenios colectivos desapareció de nuestro ordenamiento laboral y, en consecuencia, la intervención estatal ha quedado reducida al mínimo -registro y publicación- en el campo de la negociación colectiva, a tenor de lo dispuesto en el Título III de la meritada Ley. Pero, como dicen RODRÍGUEZ SANTOS, ÁVILA ROMERO y CEBRIÁN BADIA (4), *"era inevitable arbitrar un procedimiento de análisis, valoración y subsanación de la normativa del convenio para el supuesto posible de contravenir, no sólo las normas de Derecho necesario, sino toda la legalidad vigente, fundamento éste de revisión que en el Estatuto se amplía, razonablemente, a los posibles supuestos de lesión grave al interés de terceros"*. (artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores). Habida cuenta que el Estatuto de los Trabajadores no otorga a la Autoridad laboral la anterior facultad de homologación o confirmación de los convenios colectivos, la indicada norma confiere la facultad de control de la legalidad a la Autoridad jurisdiccional laboral, estableciéndose en el artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 el camino a seguir en los supuestos de referencia (5). Por tanto, el sistema de impugnación por la Autoridad laboral, y ante la judicatura de los convenios colectivos, constituye una novedad de la Ley de Enjuiciamiento Laboral de 1980, y es consecuencia del texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 (artículo 90) (6).

a) EL ARTÍCULO 136 DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE 1980

El artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de referencia establecía lo siguiente: *"Cuando la Autoridad laboral considere que un convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Magistratura de Trabajo acompañando el convenio y copias del mismo para cuantos sean parte en aquél y, en su caso, para los terceros que aparezcan afectados y una más para el Ministerio Fiscal.*

La comunicación de la Autoridad laboral deberá concretar la ley y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio, así como las razones que fundamenten tal posición en el caso que se estime lesiona gravemente el interés de terceros, determinará quienes sean éstos y, asimismo, el interés que se trate de proteger.

Recibida la comunicación con el convenio y las copias, el Magistrado señalará día para el juicio y citará al Ministerio Fiscal, a las partes intervinientes en el convenio y, en su caso, a los terceros interesados, celebrándose el correspondiente juicio, en el que sólo se admitirán pruebas en el supuesto que se haya alegado lesión grave del interés de aquéllos.

Practicada la prueba, se oirá en conclusiones a las partes, y al Ministerio Fiscal.

El Magistrado podrá acordar la aportación de cuantos documentos de información estime necesarios, en el plazo máximo

de tres días. La sentencia se dictará dentro de los tres días siguientes, notificándose a las partes, al Ministerio Fiscal y comunicándola a la Autoridad laboral, siendo ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse. El recurso contra esta sentencia será el de suplicación especial, regulado en los artículos 193 a 199 de esta ley".

Como indican ALONSO OLEA y MIÑAMBRES PUIG (7), es éste un especialísimo proceso de oficio. No obstante, como señalan RODRÍGUEZ SANTOS, ÁVILA ROMERO y CEBRIÁN BADÍA (8), es necesario entrar a examinar si en el presente proceso, el acto de remisión de oficio por la Autoridad laboral del convenio-demanda, se unen -o deben unirse- las especiales características procesales que dan a los procedimientos de oficio su singularidad. Para los citados autores, "los procesos de oficio son -como señala el párrafo segundo del artículo 135- procesos ordinarios con las especialidades que a continuación, y en sus cinco números, se expresa. Ha de analizarse, por tanto, si todas éstas son encajables en el proceso de nulidad del convenio:

- Los números 2º y 3º, evidentemente que no serán de aplicación al no haber conciliación ni transacción, pues el contenido del presente proceso es puramente jurídico o de subsistencia de normas (la lesión grave de interés de terceros, como luego se expondrá, no se refiere a daño nacido, valorable y cuantificado, sino a peligro de daño futuro);

- El número 4º, relativo a la presunción de certeza de las afirmaciones de hecho, queda igualmente excluido al no existir problema fáctico en el proceso de nulidad;

- La misma conclusión de inaplicabilidad ha de decirse respecto al número 5º, pues la sentencia es declarativa, sin que quepa la ejecución de oficio y que es a lo que éste se refiere.

Para los indicados autores, "la característica especial aplicable será la del número 1º: "el procedimiento se seguirá de oficio, aún sin la asistencia de los trabajadores (léase partes) perjudicados ... ". Claro que esta conclusión ha de quedar matizada con la singularidad que este proceso encierra y que es la de que interviene siempre como parte el Ministerio Fiscal, tal y como se señala en el párrafo primero del artículo al exigir una copia más (del convenio-Demanda) y que ha de serle entregada".

"... Y es aquí donde entra en juego la particularidad esencial de ser el procedimiento de oficio: si el Fiscal no comparece y no hay terceros lesionados (supuesto más que frecuente), el juicio queda materialmente sin partes actoras, pese a lo cual seguirá hasta el final (sentencia) sin que pueda hacerse uso del desistimiento que el artículo 72 establece para los supuestos de incomparecencia de la parte actora en el proceso ordinario".

"Otra particularidad que también será aplicable es la del último párrafo del artículo 135: la facultad de pedir el Magistrado en cualquier momento del proceso las ampliaciones o declaraciones oportunas de la Autoridad laboral, que le serán facilitadas en el plazo marcado de los cinco días. Y ello enlaza con la facultad de dictar providencia ordenando la subsanación de los defectos u omisiones de que pueda adolecer la demanda-oficio (párrafo primero del artículo 135), rigiendo para ello el plazo de los cinco días".

"Por el contrario, no cabe hacer uso de la designación de representante ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación señalada en el párrafo segundo del artículo 134, en cuanto que en estos procesos y con independencia de que se da la figura en el mismo prevista de contar "con representación legal colectiva legitimada para actuar", los trabajadores, como partes intervinientes del convenio, son siempre demandados".

Con: ello se llega a la siguiente consideración final: El presente proceso permite un control previo de la legalidad de los convenios por el Estado, de donde se deduce que su participación en esta función no ha de quedar reducida a la simple remisión de la demanda-oficio, sino que debe generar una de las más relevantes particularidades de los auténticos procedimientos de oficio: la de que el procedimiento se seguirá de oficio, aún sin asistencia de las partes interesadas.

El procedimiento de oficio contenido en el artículo 136 transcrito en su relación con el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, es objeto de estudio, no obstante tratarse de una norma actualmente derogada, dado que ha suscitado el análisis de la doctrina iuslaboralista por su relación con la cuestión del control de la legalidad de los convenios colectivos, en una fase de gran creación doctrinal ante la parquedad de las citadas normas de aplicación. En efecto, puede sostenerse, siguiendo las dicciones de BORRAJO DACRUZ (9), que la norma estatutaria (art. 90.5 comentado), dejaba fuera de su consideración los siguientes gravísimos temas:

"- No determinaba cual era la jurisdicción competente en la materia; la alternativa, que rechazamos por improbable, de que fuese la jurisdicción contencioso-administrativa, tuvo que ser despejada

expresamente en la Ley de Procedimiento Laboral (Texto refundido por el Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio; desde ahora L.P.L. de 1980) en su artículo 1.7, párrafo final: "Las remisiones que en el Estatuto de los Trabajadores se hacen a la jurisdicción competente, salvo indicación expresa en contrario, se entenderán referidas al orden jurisdiccional social".

- No fijaba el plazo dentro del cual tenía que pronunciarse dicha jurisdicción.

- No regulaba el tipo de proceso dentro del cual había de ventilarse la cuestión litigiosa, ni hacía referencia a las reglas conforme a las cuales había de juzgar el Tribunal.

- En fin, no establecía si la decisión judicial era o no recurrible; y en caso de recurso, si era o no de inmediata ejecución".

A estas cuestiones trató de responder la citada Ley de Procedimiento Laboral de 1980 en su artículo 136 al regular un proceso especial sobre la impugnación de los convenios colectivos, pero como se operaba sin "base legal suficiente", la regla resultante fue altamente insatisfactoria, y dejó fuera de su ámbito la mayor parte de los problemas que implicaba tal control judicial.

Como ya se ha reseñado en el Capítulo precedente, quedaban fuera del alcance del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores y, consiguientemente, del artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 dos temas de capital importancia, a saber: por un lado, el control judicial de los convenios colectivos irregulares o de Derecho común (extraestatutarios); de otro lado, la defensa de los derechos e intereses de los particulares individuales (trabajadores y

empresarios singularmente considerados), al ser inadecuado tanto el proceso específico como el proceso de conflicto colectivo para la actuación de dichos intereses individuales. Como ya se ha indicado repetidamente, es de significar la labor de los Tribunales de cara a resolver *"el carácter embrionario, cuando no realmente tosco"* -en palabras de BORRAJO DACRUZ, expresadas en la obra últimamente referida- de las distintas reglas de aplicación al caso. Por ello se pasa a continuación a analizar las características del proceso de control de la legalidad y/o lesividad de los convenios colectivos establecido en el mencionado artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, añadiendo una breve referencia final a los trámites alternativos al procedimiento de referencia dimanantes de la construcción doctrinal en esta materia.

b) CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO

1.- La Demanda-oficio

La comunicación de la Autoridad laboral, a la que deben acompañar el convenio colectivo y tantas copias del mismo cuantas hayan sido partes en él, más una adicional para el Fiscal, surte los efectos de una demanda; en ella debe hacer constar la Autoridad laboral las infracciones legales o lesiones que haya apreciado y, en su caso, los intereses conculcados y terceros perjudicados (10).

"De la demanda se da traslado al Ministerio Fiscal, que evidentemente, asume entonces la calidad de parte como

demandante (al tercero perjudicado, en su caso, como coadyuvante; pero el tercero indeterminado -por ejemplo: los futuros empleados que ingresen en la empresa- es substituido procesalmente, sin más, por el Fiscal), citándose, junto con las partes que han firmado el convenio colectivo, como demandados, para la celebración del juicio".
(11)

Es importante reseñar, nuevamente, que si la demanda de oficio no se produce porque la Autoridad laboral no remite las actuaciones al Juzgado de lo Social al considerar que el convenio colectivo no adolece de los vicios que el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores menciona, cualquier persona o entidad legitimada podía instar -previa impugnación, en muchos casos, ante la propia Autoridad laboral- la misma impugnación a través del procedimiento de conflicto colectivo o demanda ordinaria, de conformidad con el criterio emanado de la doctrina iuslaboralista y de la jurisprudencia social, pudiendo citarse, entre otras, las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 22 de julio de 1986 (AR 7168), 6 de septiembre de 1986 (AR 8706), 11 de febrero de 1987 (AR 4547), 27 de febrero de 1987 (AR 4590), etc.

En cuanto al plazo para impugnar el convenio colectivo, ha de reiterarse la opinión vertida anteriormente derivada igualmente del criterio jurisprudencial contenido en las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 7 de julio de 1982 (REC 277/82), 20 de mayo de 1983 (AR 5036), etc. Por su interés, se transcribe la sentencia de 5 de octubre de 1983 (AR 9061), de aplicación al caso: *"Que el procedimiento de oficio que se sustancia como consecuencia del acto de trámite -en la terminología administrativa- o acto de iniciación -en la procesal- en que consiste la comunicación de la Administración laboral, regulado en el art. 136 citado, que desarrolla*

lo dispuesto en el art. 90.5 del ET, no está sujeto a plazo dentro del cual haya de realizarse el acto de trámite por parte de la Autoridad laboral, sin que en ningún caso pueda invocarse la existencia o no de un plazo de caducidad de la acción, sino la actuación judicial controladora de la legalidad de un convenio, atribuida ahora a los órganos jurisdiccionales a partir del referido art. 90, pero con independencia de lo anterior, cabe repetir que la ley no establece un plazo válido para tal comunicación, hasta el punto de que hay caso unánimidad en la doctrina científica y aceptación expresa por esta Sala -entre otras en sus SS de 7 de julio de 1982 (R4597) y 20 de mayo de 1983 (R 5036)- sobre la posibilidad de que la Autoridad administrativa remita a la judicial su comunicación de oficio después de publicado el convenio en el periódico oficial". (12). No obstante, la Autoridad laboral, pese a que inicia el procedimiento, no tiene la condición de parte en el proceso, según ha confirmado la jurisprudencia, por ejemplo, en el auto del Tribunal Central de Trabajo de 1 de julio de 1985 (AL, 1985, R. 1049).

2.- LAS PARTES

- El Ministerio Fiscal

Hay que reiterar la opinión expuesta anteriormente. Como indica DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ (13). " *no debe olvidarse que se trata de un procedimiento de oficio, y aún admitiendo que la posición de dicho Ministerio fuese totalmente desfavorable a la denuncia de la Administración, no por ello se paralizaría el procedimiento, que habría de seguir hasta dictar la correspondiente resolución*". Y añade el

citado autor: "Esta intervención del Ministerio Fiscal en este tipo de proceso, no fue prevista en el Estatuto de los Trabajadores, como es sabido, siendo una innovación de la Ley Procesal, sin que ello pueda suponer falta de respecto para las normas sustantivas de aquel texto, ni 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 monólogo de los demandados y potenciar la garantía de legalidad con la participación e informe de un funcionario que tiene por misión defenderla". No obstante, puede citarse la sentencia del propio Tribunal Central de Trabajo de 6 de julio de 1988, según la cual tampoco tiene, estrictamente, la condición de parte el Ministerio Fiscal (AL, 1988, R. 966).

- La Administración

En los Capítulos precedentes ya se ha dejado constancia del criterio a sostener sobre cual debe ser el carácter de la intervención de la Autoridad laboral en materia de convenios colectivos, su papel a desempeñar desde que se abre el proceso negociador hasta que las partes presentan el texto del convenio colectivo ante la Administración y, posteriormente, su proceder en relación con la posible iniciación del trámite de control de la legalidad contemplado en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a su intervención en el aspecto estrictamente procesal, si bien el artículo 90.5 menciona la previa audiencia de las partes, para que la Autoridad jurisdiccional adopte medidas, surge evidente que, con tal expresión, no se comprendía a la Autoridad laboral (14), no obstante el importante papel que, de hecho, ha venido ejerciendo previamente a la incoación de la comunicación de oficio, según ya se ha dejado expuesto. Pero,

como señala DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ (15), "cuando nos referimos a la Administración, comprendemos a toda ella en sus diversas modalidades, si bien, como se dejó dicho inicialmente, a los efectos de la denuncia-demanda, la única competente es la Autoridad laboral. Así como que se está tratando la cuestión como un apunte o nota que puede merecer un desarrollo mayor, ya que se presentarán situaciones en que por eludir preceptos fiscales, establecer exclusiones de responsabilidad, falta de medidas de seguridad y otras varias, en los convenios colectivos, parece aconsejable que sea tenido por parte el Abogado del Estado como representantes de la Administración, ya que en estos casos, aparecerá afectado su interés. No parece que el Estatuto de los Trabajadores ni la Ley Procesal Laboral, se opongan a tal intervención, en concepto de parte y sometida a las reglas que para ellas rijan y, por tanto, como no puede ser menos, a la decisión de la jurisdicción". Esta omisión legal de la figura del Abogado del Estado será subsanada por la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990.

- La Comisión Negociadora

La Ley de Procedimiento Laboral se refiere a cuantos sean parte en el convenio colectivo, debiendo entenderse por tales a los que se refiere el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores (16), que es el relativo a la comisión negociadora. Por tanto, como tal comisión negociadora, formada por las dos representaciones, la empresarial y la de los trabajadores, aparecerá en el proceso como parte demandada, ya que se parte del supuesto de la defensa de la validez del convenio colectivo por ella negociado frente a la impugnación efectuada por la Autoridad laboral al iniciar el procedimiento de control

de la legalidad contemplado en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Según la jurisprudencia, las partes a citar, y que pueden alcanzar, en principio, la condición de codemandados, son las que intervinieron en la negociación al estar presentes en la Comisión Negociadora (Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 3 de abril de 1987 (AR 9053), 19 de mayo de 1987 (AR 11662), 15 de septiembre de 1987 (AR 20201). Por tanto, la citación que se haga a la comisión negociadora y no a dichas partes que la integran, es defectuosa (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 17 de diciembre de 1986, AR 14647); también es defectuosa la citación o la demanda contra los "banco social" y "banco económico" de dicha comisión negociadora (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 12 de diciembre de 1986, AR 14636); es decir, las partes a tener en cuenta son las que integraron -o hubieran podido integrar, hay que añadir dicha comisión.

- Los terceros

Dados los términos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral, corresponde a la Autoridad laboral determinar quienes sean los terceros afectados, si bien en este supuesto es lógico pensar que previamente se ha ejercido ante la propia Administración laboral la denuncia pertinente de los interesados -nadie mejor que ellos conocerán la lesión grave que el convenio colectivo les haya podido causar- para que la Autoridad laboral proceda a iniciar el procedimiento de oficio contenido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. En este punto cabe la remisión a lo expuesto en el Capítulo II de esta tesis (17). No obstante, debe reiterarse la configuración restrictiva del tercero, titular de un posible interés lesionado gravemente por el convenio colectivo, desde

el momento en que no se acepta que sea tercero quien queda sometido al convenio colectivo por estar integrado en su ámbito de aplicación [según sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 17 de noviembre de 1986, (AR 12777), de 12 de abril de 1988, (AR 160), entre otras muchas].

- La citación

La citación para el juicio no está condicionada por un plazo especial. Y es que, en general, los procedimientos de oficio no encierran dentro de sus típicas notas la de una mayor rapidez o celeridad en su tramitación (18). Lo cual, ciertamente, es un contrasentido con la tesis judicialista del control de la legalidad que obliga al registro (provisional) y publicación de los convenios colectivos cuestionados, toda vez que al no suspenderse la eficacia de los mismos, lo mínimo que puede exigirse es la mayor celeridad posible a los efectos de que los Jueces y Tribunales puedan subsanar las supuestas anomalías.

- La prueba

Distingue la Ley de Procedimiento Laboral, en el artículo 136, párrafo tercero, según que el procedimiento de oficio se haya iniciado por entender la Autoridad laboral que el convenio colectivo conculca la legalidad vigente o, por el contrario, que la causa del mismo es la lesión grave del interés de terceros. Esta diferencia lleva como consecuencia que haya lugar a la proposición y práctica de pruebas en el segundo caso y en el primero no: *"Sólo se admitirán pruebas en el supuesto que se haya alegado lesión grave del interés de*

aquéllos" (de los terceros). Para DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ (19), "la razón determinante fue que en el proceso por vulneración de la legalidad vigente, dados los términos empleados por el art. 90.5 del ET, se refiere a un convenio en el que se estimaba incurrido en vulneración de la legalidad, con lo que para comprobarlo, bastará comparar las cláusulas del citado convenio con la norma que se estime conculcada".

"Por el contrario, en relación con el interés de tercero, sí que puede darse la necesidad de la prueba, porque en este tipo de proceso no se discute la elaboración del convenio, sino el resultado de lo convenido en relación a un interés ajeno protegido por el derecho". No obstante, hay que insistir en la sutil línea divisoria entre los conceptos de ilegalidad y lesividad aplicados al caso, principalmente, en los supuestos de discriminación, circunstancia que suele llevar a los impugnantes a plantear la cuestión alternativamente, es decir, por ilegalidad y lesividad. Puede mencionarse, por ejemplo, el caso de marginación de la comisión negociadora de un determinado sindicato o asociación empresarial por discrepancias con los otros sindicatos o asociaciones concurrentes a la negociación. La ausencia de la comisión negociadora podría plantearse como una cuestión discriminatoria, pero también podría entenderse, más cabalmente, como una conculcación de lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores. La prueba a practicar delante del Juez o Tribunal sería, en este caso, determinante a los efectos de declarar la nulidad del convenio colectivo en cuestión. En los casos de lesividad, la práctica de la prueba deberá dirigirse, fundamentalmente, a demostrar la suficiencia de la gravedad de la lesión, de tal suerte que la Autoridad jurisdiccional resuelva declarar la nulidad de las cláusulas impugnadas, cuestión que debería ser apreciada libre y cabalmente por los Jueces y Tribunales a la luz de la doctrina constitucional y social.

- Las conclusiones

Como señalan RODRÍGUEZ SANTOS, ÁVILA ROMERO y CEBRIÁN BADÍA (20), *"en todo caso, practicada la prueba, se oirá en conclusiones a las partes, al Ministerio Fiscal, dice el párrafo cuarto del artículo comentado. Ésto es, rigen las normas del proceso ordinario, incluso con la facultad de acordar el Magistrado las diligencias para mejor proveer del art. 87, compatibles ... con la de solicitar ampliaciones o declaraciones al amparo del último párrafo del art. 135"*.

- La sentencia

La sentencia deberá dictarse en el plazo de tres días, y contra la misma se concede el recurso de suplicación especial ante el Tribunal Superior correspondiente (antes Tribunal Central de Trabajo), regulado en los artículos 193 a 199 de la Ley de Procedimiento Laboral. Más adelante se referirán los efectos jurídicos y económicos dimanantes de las resoluciones judiciales dictadas en los litigios de referencia, sobre nulidad total o parcial de los convenios colectivos impugnados de oficio o directamente por los interesados en el mencionado control de la legalidad. Este proceso ha sido mejorado en la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990, en los términos que más adelante se señalarán, partiendo del intenso trabajo de creación jurídica llevado a cabo por la doctrina iuslaboralista y los Tribunales de lo Social en la pasada década.

C) BREVE REFERENCIA A LAS VÍAS ALTERNATIVAS DE IMPUGNACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Según se ha reseñado en el Capítulo precedente, alternativamente al procedimiento de oficio arriba estudiado, la doctrina iuslaboralista creó sendas vías para la impugnación de los convenios colectivos: el conflicto colectivo (entonces regulado en el RDL 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, modificado por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, publicada en el BOE del 25 de abril de 1981) y el procedimiento ordinario regulado en el artículo 71 y siguientes de la derogada Ley de Procedimiento Laboral de 1980. Ambos procedimientos han podido ser empleados por los impugnantes paralelamente a la vigencia del procedimiento de oficio de referencia. Sin entrar en un análisis profundo de ambas vías procesales, sí hay que significar, por considerarlo de interés en relación con la materia de estudio en esta tesis, lo siguiente: En relación con el procedimiento de conflicto colectivo, establecido para vehicular las situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores (constreñidas a las discrepancias de interpretación de norma después de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981), la doctrina iuslaboralista, siguiendo las dicciones de la jurisprudencia social, consideró este cauce como el más idóneo para sortear el posible control de la legalidad imperfecto o de mera oportunidad de la Autoridad laboral a los efectos de que los impugnantes pudieran acudir directamente ante los Jueces y Tribunales. Sin embargo, es preciso significar que el trámite de conflicto colectivo, en la forma regulada en el RDL 17/1977, de 4 de marzo, establecía que la Autoridad laboral debía evacuar un informe atinente al fondo del

asunto (conculcación de la ley o lesión grave de terceros), de tal suerte que la indicada Autoridad laboral podía, por esta vía, defender la tesis del registro y publicación del convenio colectivo impugnado y, por pura lógica, la justificación de la no incoación del procedimiento de oficio contenido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, con lo cual el intervencionismo administrativo no deseado continuaba, en cierta forma, vigente. La modificación del procedimiento de conflicto colectivo en la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990, por la que ya no procede la evacuación del informe de referencia, ha resuelto el asunto aquí expuesto. No obstante, la vigencia del RDL 17/1977, de 4 de marzo, a pesar de la reforma procesal laboral, ha sido planteado por la doctrina. -ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN- (21).

Desde luego, debe sostenerse la tesis antes citada, puesta en práctica por el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en los expedientes de conflicto colectivo. En cuanto a la vía del procedimiento ordinario, hay que constatar que, una vez producida la modificación de la normativa procesal, que no la prevé, como se dirá, como trámite posible para plantear la impugnación de los convenios colectivos, ha de ser empleada para conseguir la tutela judicial efectiva en los casos de defensa de los derechos e intereses de los particulares individuales (trabajadores y empresarios singularmente considerados), al ser inadecuado para ello tanto el procedimiento específico como el proceso de conflicto colectivo para la defensa de dichos intereses individuales, lo que no ha sido óbice, para que, en el período de tiempo anterior a la reforma procesal se empleara, asimismo, esta vía procesal para plantear, por los representantes legales o sindicales de las partes en conflicto, los casos de

conculcación y/o lesividad contenidos en los convenios colectivos de trabajo.

3) EL CAMBIO DE LAS NORMAS DE PROCEDIMIENTO LABORAL

a) LA LEY 7/1989, DE 12 DE ABRIL, DE BASES DE PROCEDIMIENTO LABORAL (BOE DEL 13), COMENTARIO DE LA BASE VIGÉSIMOCTAVA

La polémica doctrinal suscitada por la cuestión del control de la legalidad de los convenios colectivos, que tiene su origen, como se ha dicho, en el cambio legal que supuso la entrada en vigor de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se ha ido despejando con el transcurso del tiempo en razón de la construcción jurídica desarrollada por los Tribunales laborales, lo que no obsta que subsista la disparidad de criterios sobre determinados aspectos (vgr.: registro-publicación), no en vano el Título III de la meritada ley es la parte más concurrida por los autores. Diez años después de la promulgación de la citada ley, la actuación de las partes negociadoras, empresarios y trabajadores, de la Autoridad laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y CC.AA.) y, en última instancia, de los Jueces y Tribunales que han ido sentando jurisprudencia en multitud de litigios, han ido acomodando la cuestión de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo a los criterios más acordes con la política al uso en los países industrializados con economía de

mercado (22), en los que impera la filosofía no intervencionista por parte del Estado y de la libertad contractual de las partes (con el matiz de la cuestión de la extensión de los convenios colectivos que, por tratarse en España de una materia que colisiona con la eficacia general de los convenios colectivos -estatutarios-, ha sido muy mal resuelta por el RD 572/1982, de 5 de marzo, al quedar esta figura jurídica desajustada respecto del resto del Título III del Estatuto de los Trabajadores). Como dice CAMPOS ALONSO (23), en el orden procesal, la Disposición Adicional duodécima de la Ley Orgánica del Poder Judicial, estableció que el Gobierno, en el plazo de un año, a propuesta del Ministro de Justicia y previo dictamen del Consejo de Estado, aprobará un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en la que se contenga las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la misma y se regularicen, aclaren y armonicen los textos legales refundidos. Producto, pues, de todo ello, es la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral (BOE del 13), que, conforme expone la Exposición de Motivos de la misma, viene a *"adecuar el proceso laboral a la nueva estructura judicial ... y a facilitar a los justiciables el disfrute de su derecho a recabar la tutela judicial efectiva en términos acordes con los imperativos constitucionales y ajustar la legislación sustantiva, laboral y sindical"*. En relación con el marco general de la reforma procesal y la significación de la Ley de Procedimiento Laboral, a mayor abundamiento, hay que remitirse a lo expuesto por VALDÉS DAL-RE y MARTÍNEZ EMPERADOR (24). Además, como expone la Exposición de Motivos, apartado IV, *"ha de mencionarse la remodelación del proceso sobre impugnación de convenios colectivos"*, con base en las orientaciones jurisprudenciales consolidadas a través de estos últimos años, pues, como señala GARCÍA FERNÁNDEZ (25), *"la regulación viene a ser sensiblemente similar a la que ha venido construyendo la jurisprudencia sobre lo preceptuado en el ET y en la LPL"*. Idéntico

parecer sostienen MONTOYA MELGAR, SEMPERE NAVARRO, GALIANA MORENO y RÍOS SALMERÓN (26).

En materia de impugnación de convenios colectivos, la Base central es la 28a., pero también hay que tener en cuenta las reglas contenidas en otras muchas Bases, entre otras, las que contienen las siguientes menciones directas:

- Competencia: Se atribuirá la competencia, al igual que para los conflictos colectivos " ... de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial " . (Base 2a., 2.c).

- Legitimación: Se preveen " ... reglas especiales de legitimación en los procesos sobre impugnación de convenios colectivos ... debiéndose garantizar la comparecencia de los representantes de los trabajadores y empresarios que invoquen y acrediten un interés legítimo" (Base 6a. 3).

Así, la Base Vigésimoctava, sobre impugnación de convenios colectivos (que viene, pues, a remodelar tal construcción procesal contenida en el artículo 136 del RD Legislativo 1568/1980, de 13 de junio, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, directamente relacionado con el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores), establece lo siguiente:

" 1.- Cuando la Autoridad laboral considere que un convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio al Juzgado o a la Sala competentes.

2.- Si fueren los representantes de los trabajadores o empresarios afectados los que sostuvieren la ilegalidad, o así lo invocaran directamente los terceros lesionados, y el convenio no hubiera sido aún registrado, instarán previamente a la Autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala su comunicación de oficio. Transcurrido el plazo que se señale sin obtener contestación, o ante la negativa a cursar dicha comunicación, así como cuando el convenio se hubiera registrado, se podrá demandar por los trámites del proceso de conflictos colectivos. La legitimación para impugnar directamente la legalidad de un convenio corresponderá tan solo a los sindicatos, a los órganos de representación unitaria de los trabajadores o a las asociaciones empresariales interesadas*.

A la luz de lo establecido en la Base transcrita, cabe establecer este primer análisis de la misma:

a/ Se mantiene el control de la legalidad de los convenios colectivos en los términos del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores para los casos en que la Autoridad laboral considere que un convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros. Parece, pues, que se mantiene este procedimiento, en relación con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación de convenios colectivos, si bien la Ley de Bases otorga al proceso de impugnación de convenios colectivos identidad propia, separándolo de los llamados procedimientos de oficio (Base 26a.), se acerca, en cambio, tal proceso al de conflictos colectivos. En definitiva, se mantiene el poder de intervención de la Autoridad laboral, en la forma que se ha indicado anteriormente, siendo suficiente, pues, una remodelación de la norma procesal a los efectos de conceder mayor apoyo jurídico a la norma del Estatuto de los Trabajadores. De ello se infiere que, en tanto no se

reforme el Estatuto de los Trabajadores en el sentido de variar la naturaleza jurídica del convenio colectivo (artículos 82 y 85 de la mencionada ley), el referido trámite de control de la legalidad resulta ser inherente al papel de la Autoridad laboral, otorgando en la norma legal de referencia.

b/ Se reserva la legitimación para actuar en esta materia de impugnación de convenios colectivos (para impugnar directamente) a los sindicatos, órganos de representación de los trabajadores y asociaciones empresariales. Sorprendentemente, parecen quedar fuera de esta legitimación activa los concretos empresarios afectados por un convenio colectivo. -C.MPOS ALONSO- (27). Pero, como señala BORRAJO DACRUZ (28), *"queda claro que los trabajadores contarán con la actuación de representaciones oficiales, mientras que los empresarios actuarán a través de representaciones formales, pero también, en cuanto individuos, pueden actuar directamente; de lo contrario, la expresión de la Base sería " ... de los representantes de los trabajadores y (de los) empresarios"*. Parece lógico que las partes discrepantes sean aquéllas que tienen también la legitimación negociadora en los términos establecidos en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, en la línea argumental de la sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 1982 (st. 70/1982, BOE del 29/12/82), que estableció lo siguiente: *"Los sindicatos tienen, genéricamente, capacidad para representar a los trabajadores y, por ende, pueden promover los procedimientos de conflicto colectivo que tengan por objeto la reinterpretación de un convenio colectivo, pues resulta obvio que quines pueden intervenir en la negociación de un convenio deben poder plantear un conflicto sobre el mismo"*. Cabe considerar de especial interés traer aquí a colación esta sentencia del Tribunal Constitucional cuando, como se ve, la Base Vigésimoséptima, sobre conflictos colectivos, se relaciona directamente con la vía de

impugnación de los convenios colectivos, al reservar la Ley de Bases de Procedimiento Laboral este trámite procesal para los casos de impugnación, con lo cual debe entenderse que ambos procedimientos quedan completamente ensamblados, de conformidad con lo dispuesto mayoritariamente por la jurisprudencia social (29). Por tanto, el procedimiento de conflicto colectivo, que había sido abierto por la jurisprudencia, queda ahora legalizado expresamente.

c/ Las personas afectadas o interesadas individualmente, surge evidente que no podrán impugnar directamente ante el Juzgado o Sala, sino que deberán, en su caso, acudir previamente ante la Autoridad laboral para que ésta, si acoge la impugnación planteada, lleve a cabo la puesta en marcha del procedimiento de oficio, haciendo suya la tesis de los impugnantes.

d/ En consecuencia, se reserva la impugnación directa para los representantes colectivos y no para los particulares afectados, aunque, desde luego, éstos siempre podrán acudir ante la Autoridad jurisdiccional en la forma que ya ha dejado expuesta la jurisprudencia (30), pues no puede obstar que los particulares o justiciables ostenten el derecho a recabar la tutela efectiva de los Tribunales, al amparo de lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Constitución española.

e/ Parece zanjarse, en fin, la cuestión polémica de la oportunidad procesal de la impugnación del convenio colectivo, dependiendo de si éste ha sido registrado o no por la Autoridad laboral competente (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o CC.AA.). En el primer caso, es requisito previo el de la propia impugnación ante la Administración y, en segundo, de no prosperar aquélla, la parte impugnante (o mejor dicho, la representación colectiva de la misma), queda en libertad para instar el trámite de conflicto colectivo sin más,

además, lógicamente, de lo dicho en el apartado d) precedente. Queda pendiente la cuestión de la publicación del convenio colectivo, pero parece evidente que si el convenio colectivo ya ha sido registrado, en la misma resolución administrativa de la Autoridad laboral se ha de acordar igualmente el otro trámite establecido en el artículo 90 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de tal forma que en el supuesto del registro del convenio colectivo es lógico pensar que la maquinaria administrativa haya hecho lo conducente para diligenciar el trámite posterior de la publicación en el Boletín Oficial correspondiente (31). Por tanto, para el supuesto de registro y publicación del convenio colectivo, queda siempre expedita la vía de conflicto colectivo de interpretación de norma, y para el caso de no haberse efectuado el registro y publicación del texto del convenio colectivo, surge evidente que el trámite atinente es el de la comunicación de oficio, mediando la posible solicitud de los afectados, o el conflicto colectivo, si posteriormente la Autoridad laboral no promoviera la comunicación de oficio, y ello sin perjuicio de que los interesados acudan ante la Jurisdicción social a través de la correspondiente demanda (vacío en la Ley de Bases) pero lógico proceder por el derecho existente que dimana de la norma constitucional precitada, sin perjuicio de que si actúan a través de los órganos legales de representación, sindicato o patronal, éstos puedan sustanciar la impugnación a través del procedimiento de conflicto colectivo (en este punto, la interposición de la demanda ordinaria parece obviamente descartado).

1/ Por lo dicho, adquiere especial relieve el trámite de conflicto colectivo que en su día no se incluyó en el Estatuto de los Trabajadores, en un inicialmente previsto Título IV, y que ha continuado regulado en el RDL 17/1977, de 4 de marzo, eso sí, tamizado por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 8 de abril

de 1981, que dejó únicamente subsistente el denominado conflicto colectivo de interpretación de norma [artículo 25, apartado a)], y ello sin perjuicio de las modificaciones aportadas por la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Al quedar la huelga pendiente de regulación, pues se requiere una Ley Orgánica -por tratarse de un derecho fundamental según la Constitución- y siendo ésta una cuestión muy debatida por la patronal, los sindicatos y el propio Gobierno, o bien cabía la inclusión del conflicto colectivo en el Estatuto de los Trabajadores (como se pretendió originariamente) o bien se regulaba mediante una ley dictada al efecto que refundiera las modificaciones derivadas de la sentencia del Tribunal Constitucional y las producidas por la nueva Ley de Procedimiento Laboral, dándose así especial entidad a este procedimiento de tanta relevancia en el contexto de las relaciones colectivas de trabajo y, muy especialmente, en lo que atañe a los convenios colectivos, no en vano es el cauce legal previsto por la reforma procesal para tramitar los casos de impugnación de convenios colectivos. Sin embargo, el alcance de la reforma ha sido tal que el RDL 17/1977, de 4 de marzo, ha quedado totalmente obsoleto siendo, pues, la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 la norma reguladora del indicado procedimiento. Algunos puntos quedan sin regulación en la Base 28a., por ejemplo, la legitimación requerida para impugnar directamente un convenio colectivo, no por ilegalidad, sino por lesividad; la situación o confirmación jurídica del "tercero", la posibilidad de que se impugne indirectamente el convenio colectivo, reclamando contra sus actos de aplicación. (Sin perjuicio de la existencia de doctrina constitucional y social en la indicada materia).

g/ Finalmente, hay que reseñar, en relación con la polémica, tradicional en el Derecho del Trabajo, relativa a la intervención de la

Administración en materia de negociación colectiva laboral que, surge evidente, conforme ha dicho la doctrina de los autores y la jurisprudencia, que la Autoridad jurisdiccional ostenta la competencia para controlar la legalidad de los convenios colectivos, lo que no obsta para que la Administración asuma el papel de garante de la legalidad de los convenios colectivos, como paso previo a la Jurisdicción laboral, en los términos contenidos en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, y ello en razón de las peculiares características del "sistema español" contenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

h/ No obstante, quedan al margen de este control los denominados convenios o pactos colectivos de eficacia limitada o extraestatutarios, pactados entre empresarios y trabajadores fuera del procedimiento establecido en el indicado Título III del Estatuto de los Trabajadores, ya que los mismos no requieren los trámites de registro y publicación. Como se sabe, tales pactos se amparan directamente en el artículo 37.1 de la Constitución española y constituyen la "punta del iceberg" de la crisis del sistema vigente. Sin embargo, no es menos cierto que las discrepancias jurídicas dimanantes de la diferente interpretación de los aludidos pactos colectivos, encuentra igualmente su acomodo procesal en el trámite de conflicto colectivo, y ello de tal suerte que la nueva reforma procesal unifica la vía procedimental para todos los litigios relativos a los convenios y pactos colectivos (sin perjuicio de las reclamaciones que tengan lugar a través de la demanda individual o plural en los términos señalados por la jurisprudencia social) (32). A continuación, se estudiará el articulado de la nueva Ley de Procedimiento Laboral en aquellos extremos que desarrollan la Base de referencia.

b) EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 521/1990, DE 27 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO ARTICULADO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL (BOE DEL 2 DE MAYO DE 1990 Y CORRECCIÓN DE ERRORES EN EL BOE DEL 23 DE MAYO DE 1990). COMENTARIO DE LOS ARTÍCULOS 160 AL 163, SOBRE IMPUGNACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990 introduce varios cambios respecto del procedimiento de impugnación de convenios colectivos previsto en el artículo 136 de la anterior Ley de Procedimiento Laboral de 1980, de conformidad con los criterios emanados de la doctrina iuslaboralista y de la jurisprudencia social en esta materia desde que la cuestión del control de la legalidad se otorgó a la Jurisdicción laboral en razón de lo previsto en el precitado artículo 136 de la anterior Ley de Procedimiento Laboral en relación con lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.

1) ORDEN JURISDICCIONAL COMPETENTE

La primera cuestión a reseñar consiste en que la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 concede, expresamente, la competencia en materia de impugnación de convenios colectivos a la Autoridad jurisdiccional. Así lo dispone, concretamente el artículo 2º, apartado m), al establecer lo siguiente: *"Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan ... sobre impugnación de convenios colectivos"*. En efecto, la impugnación de los convenios colectivos no aparecía en el texto de

la anterior Ley de Procedimiento Laboral de 1980. A pesar de ello, en la Sección 8a. del Título II del Libro segundo de la Ley (artículo 136), se regulaba, escuetamente, dentro del procedimiento de oficio, el proceso especial que arranca de la comunicación de oficio de la Autoridad laboral, en el ejercicio del control de la legalidad de los convenios colectivos que le asigna el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. No hay razón para silenciar en el artículo 2º de la nueva ley procesal la inclusión en el orden jurisdiccional social la materia de la impugnación de los convenios colectivos por ilegalidad de los mismos, máxime después de que la Ley Orgánica del Poder Judicial, en sus artículos 25.2 y 67.1 hace la expresa atribución de la competencia a dicho orden social (33). Por otro lado, la nueva ley ensancha los estrechos límites del artículo 136 de la anterior ley procesal al permitir, como se señalará, por lo menos sendos caminos de impugnación con la consiguiente quiebra del monopolio de la iniciativa administrativa vigente con anterioridad de forma exclusiva. La propia Ley de Procedimiento Laboral, en sus artículos 4 al 11, ambos inclusive, regula la competencia de los Juzgados de lo Social, Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, con especial incidencia en la cuestión territorial en lo que supone una acomodación a la estructura autonómica del Estado.

1.- En cuanto a la competencia funcional, las reglas son las siguientes:

a) La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos sobre impugnación de los convenios colectivos *"cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial*

superior al de una Comunidad Autónoma" (artículo 8, en relación con el artículo 2.m) y, en su caso, con el art. 2.1).

b) Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán, también en única instancia, de los procesos sobre impugnación de los convenios colectivos "cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma" (artículo 7.a), en relación con el artículo 2.m) y, en su caso, por si se sigue el proceso de conflicto colectivo, con el artículo 2.1)).

c) Los Juzgados de lo Social conocerán, también en única instancia, de los procesos sobre impugnación de los convenios colectivos que limiten sus efectos al ámbito territorial propio del Juzgado (artículo 6, en relación con lo dispuesto en las reglas precitadas de los artículos 7 y 8).

2.- En cuanto a la competencia territorial, las reglas son las siguientes:

a) El Juzgado Social competente en los procesos de impugnación de los convenios colectivos y en los de conflictos colectivos es el de la circunscripción a que se refiera el ámbito de aplicación del convenio impugnado o en que se produzcan los efectos del conflicto, respectivamente [artículo 10.2 h)].

b) Cuando en la misma provincia haya dos o más Juzgados con ámbito territorial propio, si el conflicto excede dicho ámbito infraprovincial, la competencia de la instancia pasa a ser, automáticamente, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, pues éstos atienden a los conflictos sobre impugnación de los

convenios colectivos y a los procesos de conflictos colectivos "cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social" [artículo 7.a)]. El ámbito territorial provincial resulta, ahora, irrelevante.

c) Cuando el proceso de conflicto colectivo o el proceso sobre impugnación de los convenios colectivos desborden la circunscripción territorial de una Sala de lo Social de las dos o más que pueden existir en un mismo Tribunal Superior, pero sin que exceda del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma "conocerá la Sala que corresponda según las reglas del reparto que, al efecto, haya aprobado la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia". (artículo 11.2 y 3). -BORRAJO DACRUZ- (34).

Por otro lado, se articula el proceso con base en lo dispuesto en el artículo 136 de la ley derogada, en los artículos 160 a 163, ambos inclusive, de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, adecuándolo a los criterios doctrinales y jurisprudenciales surgidos durante la regulación anterior del proceso de referencia. Así pues, en el Libro II, Título II, Capítulo Noveno, artículos 160 a 163, ambos inclusive, se articula el proceso de impugnación de los convenios colectivos en la Ley de Procedimiento laboral de 1990. Véanse, pues, las características singulares de la modalidad procesal de referencia.

2.- ANÁLISIS Y COMENTARIOS SOBRE EL PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

El artículo 160 establece, literalmente, lo siguiente: "1. La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores por considerar que conculca la

legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promoverse de oficio ante el Juzgado o Sala competente mediante comunicación remitida por la Autoridad laboral correspondiente.

2. Si en convenio colectivo no hubiera sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del mismo o los terceros lesionados que así lo invocaran, deberán solicitar previamente de la Autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala su comunicación de oficio.

3. Si la Autoridad laboral no contestara la solicitud a la que se refiere el número anterior en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio colectivo ya hubiere sido registrado, la impugnación de éste podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo".

En relación con el párrafo primero arriba transcrito, es importante destacar que, en el mismo, se hace mención exclusivamente a los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, el control de la legalidad de los convenios colectivos ejercido a través del procedimiento previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 160 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, únicamente puede aplicarse respecto de los convenios colectivos extraestatutarios o erga omnes. Quedan, pues, al margen de este procedimiento, los convenios o pactos estatutarios también reconocidos en nuestro Derecho del Trabajo, pero negociados al margen de la normativa contenida en el Título III de la meritada ley. (35). Sin embargo, ambos convenios colectivos, estatutarios y extraestatutarios, podrán someterse al

proceso de impugnación a través del trámite de conflicto colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 150 de la propia Ley de Procedimiento Laboral, como, sin duda, se ha venido haciendo en la práctica por las partes en conflicto en los años precedentes. (36). En este sentido, CAMPOS ALONSO, (37), manifiesta lo siguiente: *"De acuerdo con la Base 28a.1 y 2 de la LBPL. La LPL prevé dos tipos de impugnación judicial de los convenios colectivos; cuando se trate de convenios colectivos estatutarios (de los regulados en el Título III del ET): un procedimiento especial, regulado por los artículos 160, 161 y 163 de la LPL, coherente con el artículo 90.5 del ET y de acuerdo con la base 28a.1 de la LBPL y el procedimiento especial de conflicto colectivo, con las especialidades de los artículos 162 y 163 de la LPL. Se supera así el vacío legal existente -puesto que el artículo 136 de la LPL de 1980, correlato procesal del artículo 90.5 del ET, sólo regulaba el procedimiento de oficio de impugnación de convenios colectivos estatutarios- de acuerdo con el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución".* La curiosa situación actual por la que atraviesa la negociación colectiva exige esta constante referencia a la eficacia general o limitada de los convenios colectivos, según se sometan o no a las disposiciones estatutarias, de ahí la coherencia de la reforma procesal de referencia. El indicado párrafo del artículo 160 cita los motivos para impugnar un convenio colectivo, como ya hiciera el artículo 136 de la derogada ley procesal y el propio artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores: concluir la legalidad vigente o lesionar gravemente el interés de terceros (conceptos jurídicos indeterminados). En este punto procede la remisión a lo expuesto en el Capítulo III de esta tesis. Desde luego, se mantiene el procedimiento de oficio de control de la legalidad de los convenios colectivos promovido por la Autoridad laboral mediante comunicación remitida a la Jurisdicción social. Se mantiene, pues, el papel relevante reservado a la Autoridad laboral en materia de

convenios colectivos en los términos expuestos en el Capítulo II de esta tesis, pues, con la reforma procesal, no ha variado el régimen jurídico legal atinente a la negociación colectiva laboral. Se cita a la Autoridad jurisdiccional como el Juzgado o Sala competente -la derogada Ley de Procedimiento Laboral se refería a la Magistratura de Trabajo- en virtud de la reforma judicial implantada en el orden de lo social. (38). Aquí cabe remitirse a lo expuesto anteriormente en el apartado 3.b.1) de este mismo Capítulo. Igualmente se cita a la Autoridad laboral correspondiente en virtud de la nueva estructura autonómica del Estado que repercute, según los casos, en el ámbito de la Administración laboral. (39). Por ello, para determinar cual es la Autoridad laboral competente para iniciar este procedimiento de oficio hay que atender, como ya se ha indicado en su lugar, a las competencias transferidas a las Comunidades Autónomas. Así, en principio, en los convenios colectivos de ámbito igual o inferior al de una Comunidad Autónoma, la competencia es del órgano autonómico especializado (vg. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya); dentro del ámbito autonómico hay que atender a su propia asignación de competencias en el ámbito provincial e interprovincial (vg. Delegació Territorial de Treball de Barcelona o Direcció General de Relacions Laborals). En el ámbito supraautonómico, las competencias corresponden al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección General de Trabajo). A mayor abundamiento, procede remitirse a lo expuesto en el Capítulo II de esta tesis.

En cuanto al párrafo segundo del artículo 160, en el mismo se regula el supuesto de que el convenio colectivo no hubiera sido aún registrado por la Autoridad laboral, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 90, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores. Ello implica, necesariamente, que el convenio colectivo

se halle todavía en la fase de negociación, o que, alcanzado el acuerdo final por parte de la comisión negociadora, las partes todavía no hayan llevado a cabo lo conducente para presentar el convenio colectivo ante la Autoridad laboral a los efectos de su registro y publicación. También puede darse la circunstancia de que, una vez presentado el convenio colectivo ante la Autoridad laboral, ésta no haya ordenado -dentro del plazo de diez días especificado en el artículo 90, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores- el registro y publicación del convenio colectivo o que, sencillamente, se encuentre en la fase del examen previo del propio convenio colectivo. Esta demora es perfectamente factible, ya que las partes negociadoras no siempre suelen ajustarse al plazo de quince días a contar a partir de la firma del convenio colectivo para presentar el mismo ante la Autoridad laboral, según determina el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, ni la propia Administración laboral, por lo expuesto, al plazo de diez días establecido en el apartado 3 de la misma norma. (40). En cualquier caso, surge evidente que la regla anterior pone de manifiesto que el trámite a tener en cuenta es el de registro y no el de la publicación de los convenios colectivos, conforme se ha venido sosteniendo a lo largo de esta tesis. Como señala BORRAJO DACRUZ (41), *"parece que ha prevalecido la nota técnico-jurídica de que el registro es un trámite sustantivo, mientras que la publicación es un trámite instrumental consecuencia inexcusable del primero; es decir, si la Autoridad laboral acuerda el registro del convenio, su depósito posterior y la publicación subsiguiente con trámites derivados"*. Pues bien, si el convenio colectivo aún no hubiera sido registrado, la parte que sostenga la ilegalidad o lesividad del convenio colectivo, deberá solicitar previamente de la Autoridad laboral que curse a la Autoridad jurisdiccional de lo social la comunicación de oficio. En otras palabras, ello significa que deberán solicitar el control de la legalidad por parte

de la Administración laboral en los términos contemplados en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores (vía de oficio). En este sentido, adquiere especial importancia esta solicitud previa al registro pues, como ya se ha dicho, no siempre la Autoridad laboral puede detectar en el examen previo del convenio colectivo la ilegalidad o lesividad contenida en el mismo, susceptible de poner en marcha el procedimiento de oficio de referencia y, lógicamente, la manifestación que le haga el impugnante sin duda permitirá a la Autoridad laboral disponer del conocimiento preciso para el trámite subsiguiente, sin olvidar que la Administración podía haber ignorado el motivo legal o interés perjudicado (por atonía, arbitrariedad o mero desconocimiento -de la lesión a terceros- conforme ha evidenciado la doctrina iuslaboralista). De todas formas, lo significativo de esta modificación respecto del sistema anterior, es que los denunciante, desoida su impugnación, pueden acudir directamente ante los Jueces y Tribunales a través del proceso de conflicto colectivo. Asimismo, es de significar que la Ley de Procedimiento Laboral reserva la facultad de dirigirse a la Autoridad laboral exclusivamente a los representantes legales o sindicales de los trabajadores, a los empresarios y a los terceros lesionados. Ello entraña que los legitimados para invocar que un convenio colectivo conculca la legalidad vigente son el Comité de Empresa, los Delegados de personal, las secciones sindicales constituidas en la empresa o los propios sindicatos, los empresarios y, lógicamente, en su caso, los terceros lesionados que así lo invocaran. Es preciso constatar que el artículo 160.2 menciona a los empresarios (vía de oficio), y el artículo 162.1 a) a las organizaciones empresariales (vía de conflicto de impugnación -frente a lo dispuesto en el artículo 151 c) sobre legitimación para interponer conflictos colectivos en general-). Sin duda, la jurisprudencia social, a través de los litigios que se planteen, depurará este lapsus. La duda se plantea en parecidos términos, en relación con los interesados lesionados. En efecto, éstos

deben invocar previamente la causa de lesividad en cuya virtud instan la impugnación ante la Autoridad laboral para que se inicie el proceso de oficio. Pero si esta vía no prospera, la falta de legitimación de estos particulares puede suscitarse ante la necesidad de tener que formular el conflicto colectivo de impugnación por lesividad. Ciertamente, al optar la ley por la referencia al acto formal de registro, las reclamaciones por lesividad de los particulares y, en especial, de los sujetos individuales, quedan desplazadas del proceso específico de oficio hacia el proceso de conflicto colectivo, toda vez que es lógico pensar que los afectados conocerán la presente lesión a través de la publicación del convenio colectivo en cuestión. Es más, hay que entender que el trámite de registro parece cerrar la posible actuación posterior de la Autoridad laboral, como más adelante se explicará. Por ello, en el supuesto de terceros lesionados, individualmente considerados, y sin el apoyo de un ente colectivo que defienda sus intereses, tales personas parecen abocadas a defender sus intereses a través de la impugnación indirecta, formulada por el procedimiento ordinario (salvo que la Autoridad laboral diera una acogida favorable a su tesis e incoara el procedimiento de oficio después del registro y publicación del convenio colectivo). Por tanto, excepto en este último supuesto -los terceros- surge evidente que los individuos particulares no pueden acceder a esta vía de impugnación ante la Autoridad laboral, en congruencia con las personas legalmente legitimadas, en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, para negociar un convenio colectivo o plantear un conflicto colectivo. Se sigue, pues, la orientación emanada de la jurisprudencia social (42). Evidentemente que los particulares pueden excitar el celo en la Administración, pero nada más. Como se explicará, de no progresar la vía de oficio, los particulares no están legitimados para iniciar el procedimiento de conflicto colectivo de impugnación de un convenio colectivo, de ahí que sólo puedan acceder ante los Tribunales mediante la

formalización de un conflicto individual ordinario, al amparo de lo dispuesto en el artículo 24 de la Constitución [por todas, se cita la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7 de septiembre de 1987 (AR 20180), y las sentencias del Tribunal Constitucional de 21 de marzo de 1988 (BOE del 12 de abril de 1988) y 13 de abril de 1988 (BOE del 4 de mayo de 1988)], si bien el Tribunal no podrá declarar en la sentencia la nulidad erga omnes del convenio es estos casos (sentencia del Tribunal Constitucional de 4 de mayo de 1990, publicada en los BB.OO. de 30 de mayo y 23 de octubre de 1990). En este sentido, la sentencia referida del Tribunal Constitucional, de 4 de mayo de 1990, es terminante: *"el interés particular de los trabajadores individuales les legitima para ejercitar acciones precisas contra aquellas normas del Convenio que les causan lesión concreta de sus derechos o intereses, pero no para demandar en abstracto la nulidad, anulabilidad, o aplicación genérica de los Convenios Colectivos"*. BORRAJO DACRUZ (43), en su comentario jurisprudencial de la sentencia de referencia, que titula "La lucha por el derecho: Impugnación individual de convenios colectivos de trabajo", sostiene lo siguiente: *"El proceso ordinario, que parece ser el más adecuado para la actuación de particulares individuales, queda cerrado, a no ser que se entienda, una vez más con la Sentencia comentada, que el hecho de que no haya una mención expresa en la Ley no prejuzga que no haya vía procesal al respecto. Y así -valga el ejemplo del pasado para el futuro-, aunque el art. 90.5 del ET sólo hablaba del proceso de oficio, también se han aceptado para la impugnación de los convenios colectivos tanto el proceso de conflicto colectivo como el proceso de conflicto ordinario"*.

Con respecto de lo dispuesto en el párrafo tercero del citado artículo 160 de la Ley de Procedimiento Laboral, si la Autoridad laboral no contestara la solicitud de iniciar el procedimiento de oficio de

control de la legalidad del convenio colectivo en el plazo de quince días, o bien desestimara dicha solicitud o, sencillamente, si el convenio colectivo impugnado ya hubiera sido registrado por la Autoridad laboral, la impugnación podrá llevarse a cabo directamente por los legitimados a través del trámite de conflicto colectivo. Surge evidente que la Ley de Procedimiento Laboral, en este punto, sigue las dicciones de la jurisprudencia social (44). Es de significar que se establece un plazo de quince días para que la Autoridad laboral se pronuncie sobre la impugnación o la desestime, a los efectos de que los legitimados para ello, antes reseñados, interpongan directamente un conflicto colectivo. También es de aplicación el indicado cauce procesal para el supuesto de que el convenio colectivo ya se hubiera registrado por la Autoridad laboral. Al regular la cuestión de esta forma, se consigue evitar un posible control de oportunidad del convenio colectivo por parte de la Administración, como había sido observado por la doctrina iuslaboralista, estando vigente el anterior sistema de control de la legalidad. (45). También se pretende evitar que la Autoridad laboral instara luego la iniciación del procedimiento de oficio, con lo que podrían seguirse simultáneamente dos procesos, incluso ante distintos órganos judiciales, con el evidente peligro de que se dictasen sentencias contradictorias. Consecuentemente, transcurrido el plazo de quince días, en el caso de excitación de parte, sin expreso pronunciamiento administrativo, al abrirse la posibilidad de instar por los interesados el trámite de conflicto colectivo, no parece que la Autoridad laboral pueda iniciar el procedimiento de oficio cumplido dicho plazo. (Si no mediara la referida denuncia previa, debe entenderse que sí puede iniciar el procedimiento, conforme ha mantenido la doctrina de los Tribunales). Asimismo, se pretende evitar, en lo posible, la atonía administrativa despejando la vía de reclamación judicial y la polémica anterior sobre el plazo para llevar a cabo la impugnación. En este sentido, la actual

regulación de la materia, obliga a la Autoridad a obrar diligentemente, al exigirse la lectura o examen del convenio colectivo dentro del plazo de referencia así como, en su caso, la comunicación a los impugnantes de la decisión de iniciar o no el procedimiento de oficio. De no mediar excitación de parte, el plazo para actuar debe seguir siendo el contenido en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, con todos los matices que se han expuesto en los Capítulos precedentes. Sin embargo, la citada norma no prevé la posibilidad de que los impugnantes empleen la vía de la demanda ordinaria, conforme había aceptado anteriormente la jurisprudencia social. Hay dos razones para este silencio: la primera, que la propia ley otorga singular relevancia al procedimiento de conflicto colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 150.2 en relación con el artículo 160.3 de la Ley de Procedimiento Laboral. Y la segunda, que al reservarse la facultad de impugnar el convenio colectivo a los representantes legales o sindicales de los trabajadores y empresarios, que son, asimismo, los legitimados para incoar el procedimiento de conflicto colectivo -vedado a los particulares- y considerando que la jurisprudencia también concedía a éstos la posibilidad de impugnar el convenio colectivo a través de la demanda ordinaria, actualmente resuelto el problema de acceder directamente a la Autoridad jurisdiccional, carece de sentido el que se mantengan las dos vías, la demanda y el conflicto colectivo, máxime cuando, a través de la demanda, pueden acceder ante la Jurisdicción social los particulares mismos en los casos de aplicación de una norma supuestamente ilegal contenida en el convenio colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo del afectado o, siendo ajenos al mismo, resulten gravemente lesionados por el convenio colectivo en cuestión. (46). Por último, se pretende, asimismo, apartar la temática aquí tratada de la posible reclamación en vía administrativa, a través del correspondiente recurso de alzada, en los supuestos de

disconformidad con lo actuado por la Administración laboral, pues es evidente que la resolución de la cuestión planteada de la ilegalidad de un convenio colectivo o lesión grave del interés de terceros, corresponde exclusivamente a los órganos jurisdiccionales del orden social, a tenor de lo dispuesto en el artículo 2 m) de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Se incluyen, pues, en la nueva ley procesal laboral dos supuestos de impugnación de un convenio colectivo, de oficio, derivado del control de la legalidad de los convenios colectivos, que se otorga, según dispone el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, a la Autoridad laboral; y a instancia de los representantes legales y sindicales de los trabajadores y empresarios a través del procedimiento de conflicto colectivo. El anterior sistema, contenido en el artículo 136 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral de 1980, sólo desarrollaba, procesalmente, el primer supuesto de procedimiento de oficio. Ante tan insuficiente regulación, el Tribunal Central de Trabajo tuvo que forzar sus pronunciamientos, dando cabida a las impugnaciones provenientes de áreas no oficiales, aunque lo hiciera por los cauces procesales de la demanda ordinaria y del conflicto colectivo. De ahí que, en la actualidad, se regule la doble posibilidad de impugnación. En definitiva, por todo ello, se trata de una novedad más formal que real la operada por la Ley de Procedimiento Laboral en este punto.

Siguiendo con el análisis de la nueva norma procesal, el artículo 161 establece, textualmente, lo siguiente:

"1. La comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio habrá de contener los requisitos siguientes:

a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio.

b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad.

c) La relación de las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio impugnado.

2. La comunicación de oficio que sostenga la lesividad del convenio habrá de contener, además del requisito mencionado en el apartado c) del número anterior, relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, e indicación del interés de los mismos que se trata de proteger.

3. El Juez o la Sala advertirá a la Autoridad laboral de los defectos, omisiones o imprecisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsane en el plazo de diez días.

4. El proceso se seguirá, además de con las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio, con los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, en su caso, y, si los hubiere, con los denunciante ante la Autoridad laboral de la ilegalidad o lesividad del convenio.

5. Cuando la impugnación procediera de la Autoridad laboral y no hubiera denunciante, también será citado el Abogado del Estado.

6. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos.

7. A la comunicación de oficio se acompañará el convenio impugnado y copias del mismo para cuantos sean parte en el proceso".

En cuanto al apartado 1 del artículo 161 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, en el mismo se concretan los requisitos mínimos que debe contener la comunicación de oficio para el supuesto de ilegalidad del convenio colectivo. Con referencia a los apartados a) y b) del artículo 161, debe reseñarse la opinión de CRUZ VILLALON (47), expuesta en los siguientes términos: *"Ahora bien, en el caso de que la Administración acepte la solicitud de los reclamantes o denunciantes, no podrá limitar o restringir la extensión de la impugnación solicitada: no podrá convertir una impugnación de la totalidad del convenio a parte de su clausulado, o bien una impugnación de un número plural de cláusulas convencionales, estimarlas respecto a unas y no respecto a otras. De lo contrario, las partes verían fuertemente limitadas sus facultades dispositivas, por cuanto carecería de sentido la iniciación de un segundo proceso de impugnación por la vía directa respecto de aquellas cuestiones no aceptadas por la Administración.*

Lo que sí resulta posible es que la Administración, a la vista de la denuncia y reclamación presentada, advierta que la extensión y cualidad de las ilegalidades son más amplias que las alegadas por los particulares, en cuyo caso podrá remitir una comunicación más completa incluyendo esos otros elementos. La facultad genérica de iniciación de oficio del proceso de impugnación, a instancias propias y sin necesidad de excitación previa por sujetos privados, le legitimaría para ello". En relación con el texto del artículo 136 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral de 1980, es de significar la

novedad contenida en el propio artículo 161.1.c), relativa a *"la relación de las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio impugnado"*, pues en la norma previgente se hacía mención a *"cuantos sean parte de aquél"* (el convenio colectivo), debiendo entenderse por tales a aquéllos a los que se refiere el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores (comisión negociadora), extremo éste que en el actual texto queda mucho más claro, siguiendo en esta cuestión la línea jurisprudencial que en su lugar se ha dejado reseñada.

En cuanto al apartado 2 del mismo artículo 160, relativo al supuesto de la lesividad del convenio colectivo, la novedad que se incluye es la mención del apartado c) del apartado 1 del propio artículo 160, antes citado, relativo a la comisión negociadora del convenio colectivo. En ambos casos, la referencia a la comisión negociadora es totalmente coherente, pues nadie mejor que los sujetos pactantes del convenio colectivo pueden explicar el alcance que las partes negociadoras pretendieron dar a las normas que, presumiblemente, conculcan la ley o lesionan gravemente el interés de terceros. En consecuencia, los integrantes de la comisión negociadora deben aparecer en el proceso en situación de demandados, ya que se parte del supuesto de la defensa de la validez del convenio colectivo en contraposición a la impugnación que la Autoridad laboral propone. (48)

El apartado 3 del mismo artículo 160 es novedad en el texto relativo al procedimiento de la impugnación de convenios colectivos, pues el derogado artículo 135 de la ley anterior no hacía mención a la posibilidad de subsanación por parte de la Autoridad laboral de los defectos, omisiones o imprecisiones observadas por la Jurisdicción laboral en la comunicación de oficio y para lo que se concede a aquélla el plazo de diez días.

El apartado 4 pretende evitar que el procedimiento de oficio quede materialmente sin partes actoras en los términos que apuntaban RODRÍGUEZ SANTOS, ÁVILA ROMERO y CEBRIÁN BADÍA en sus comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral de 1980. (49). Es especialmente interesante que las partes que han excitado el celo de la Autoridad laboral para que ésta ponga en marcha el procedimiento de oficio, es decir, los denunciantes ante la Autoridad laboral de la ilegalidad o lesividad del convenio colectivo, sigan el proceso juntamente con los miembros de la comisión negociadora y, en su caso, los terceros lesionados, y su actuación no se limite exclusivamente a poner sobre el tapete, valga la expresión, los motivos de la nulidad del convenio colectivo.

El apartado 5 hace mención a la actuación del Abogado del Estado cuando la impugnación proceda de la Autoridad laboral y no haya denunciante. La doctrina iuslaboralista ya había contemplado esta posibilidad al analizar el derecho procesal laboral previgente. Así, DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ (50), había centrado la cuestión en los siguientes términos: *"Conforme se dejó dicho, si bien el art. 90.5 estatutario menciona la previa audiencia de las partes, para que la jurisdicción adopte medidas, se entendió que, con tal expresión, no se comprendía a la Administración, puesto que la homologación había sido repudiada: el juego de la autonomía colectiva quedaba sujeto a los mismos principios que rigen la autonomía de la voluntad particular cuando surgen discrepancias respecto de los actos en que intervengan: en definitiva, es la Jurisdicción la llamada a resolver, sin otra intervención de aquélla que la denuncia; pero esta exclusión general o por principio, creemos que no puede aceptarse en sentido absoluto, de manera que nunca la autoridad administrativa pueda ser parte en el proceso, porque*

podrán presentarse situaciones contempladas en el convenio colectivo que, bien por conculcar la legalidad vigente, si dicha legalidad vulnerada afecta directamente a la Administración, ya porque esté específicamente encargada de velar por su estricto cumplimiento, parece debe darse la posibilidad de que se persone en el proceso, porque en otro caso se le privaría de un derecho de defensa que cualquier otra persona tiene; más claro aún será el caso en el que el convenio colectivo le afecte directamente, en el que, a nuestro juicio, no cabe duda de la necesidad de ser tenida por parte".

De ahí, pues, la conveniencia de que el Abogado del Estado sea tenido por parte, especialmente, como prevé la Ley de Procedimiento Laboral cuando la impugnación proceda de la propia Autoridad laboral y no haya denunciante que previamente hubieran solicitado de aquélla la incoación del procedimiento de control de la legalidad del convenio colectivo. Para CAMPOS ALONSO (51), *"ello no obstante, coincido con MARTÍNEZ EMPERADOR en el sentido de que hubiera sido más acertado citar el Abogado del Estado en todo caso, para evitar la situación de "impasse" que pudiera producirse cuando, existiendo denunciante citado, no compareciera"*.

En cuanto al apartado 6, que dispone que el Ministerio Fiscal, será parte siempre en estos procesos de impugnación de convenios colectivos; no en vano el Ministerio Fiscal aparece como la figura más adecuada para intervenir con imparcialidad en estos procesos como órgano autónomo que no puede ser confundido con la Administración ni con la Jurisdicción. (52). Por consiguiente, la actuación de la Autoridad laboral se concreta en la apertura del proceso, pero esta actividad no la constituye en parte procesal; se limita a promover un proceso que impulsará y resolverá el propio órgano judicial. Las partes procesales son, pues, el Ministerio Fiscal, las representaciones integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, los

terceros reclamantes presuntamente lesionados, en su caso, y también, si los hubiere, los denunciante ante la Autoridad laboral de la legalidad o lesividad del convenio colectivo. A falta de estos denunciante también se constituirá en parte defensora de la ley contra la presunta ilegalidad del convenio colectivo el Abogado del Estado.

En relación con el apartado 7, éste se limita a disponer que, a la comunicación de oficio, se acompañará el convenio impugnado y copias del mismo para cuantos sean parte en el proceso, como ya disponía el artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980. El texto original del convenio colectivo cuestionado deberá permanecer en la Sección administrativa correspondiente, a los efectos de su registro (provisional) y publicación en el Boletín.

El artículo 162 de la vigente ley procesal establece lo siguiente:

"1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:

a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad del convenio, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesados.

b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad del convenio, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrán por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

2. Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio.

3. La demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que, para la comunicación de oficio, se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio y sus copias.

4. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos."

La Ley de Procedimiento Laboral de 1990, recogiendo la doctrina contenida en la jurisprudencia social correspondiente al período de aplicación de la normativa derogada, ha ampliado los cauces legales para llevar a cabo la impugnación de un convenio colectivo. Así, el artículo 150.2, en relación con el artículo 160.3 de la citada ley, establecen expresamente la posibilidad de impugnar un convenio colectivo mediante el procedimiento de conflicto colectivo. Y el artículo 162.1 determina la legitimación activa para instar la meritada impugnación, con lo cual se modifica la preceptuado en el RDL 17/1977, de 4 de marzo, en materia de legitimación, a pesar de que la citada cuestión ya había pasado por el tamiz del Tribunal Constitucional (53). En este tema, puede reseñarse la opinión de BORRAJO DACRUZ referente a que *"en caso de colisión entre los preceptos específicos de los artículos 160 a 163, sobre impugnación de convenios colectivos, y los preceptos de los artículos 150 a 159, de los procesos de conflictos colectivos, prevalecerá: los primeros sobre los segundos, dada la especialidad de aquéllos"*. De la referida norma, ahora comentada, hay que destacar que el cauce de conflicto colectivo se considera el idóneo para llevar a cabo la impugnación de un convenio colectivo *"cualquiera que sea su eficacia"*.

Procedimiento que, desde hace años, según indica la doctrina, viene cumpliendo un *"importante papel en la depuración de los convenios ilegales o lesivos de intereses legítimos"* -MARTÍN VALVERDE / GARCÍA MURCIA-, según cita de MONTOYA MELGAR (54). Ello implica, como se ha señalado anteriormente, que, a través de un conflicto colectivo, podrá llevarse a cabo la impugnación de los convenios o pactos extraestatutarios o de eficacia limitada, ajenos al ámbito del Título III del Estatuto de los Trabajadores. Este cauce, que ya se ha venido utilizando en el sentido apuntado, encuentra el reconocimiento legal en la norma de referencia. Pues bien, si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad del convenio colectivo, están legitimados los órganos de representación legal -el Comité de Empresa, el Delegado de Personal, el Delegado Sindical- de los trabajadores y los sindicatos y asociaciones empresariales (o empresarios) interesados. El hecho de que esta vía esté vedada a los trabajadores individual o pluralmente considerados, sin cargo de representación, obedece a que el procedimiento de conflicto colectivo, y la propia negociación colectiva de las condiciones de trabajo, conforman el sector de las relaciones colectivas de trabajo en las que la ley de aplicación prima a los órganos de representación de las partes negociadoras o en conflicto por encima de la actuación que pudieran tener los representados. Hay que reiterar aquí el lapsus existente en la norma procesal respecto de los empresarios concretos.

Sin duda, los Tribunales aclararán la interpretación que deba darse a la norma de referencia que puede intuirse favorable a su inclusión. Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad del convenio colectivo, están legitimados los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. Está por ver si los propios terceros podrán instar como tales el conflicto colectivo o deberán hacerlo, de conformidad con lo dicho anteriormente, a través de un sindicato o

asociación. Parece más coherente decantarse por esta última opción, pues, de lo contrario, quedaría desnaturalizado el cauce de conflicto colectivo. (55). En el mismo sentido, puede citarse a MONTROYA MELGAR (56): "Se trata, en todo caso, de terceros con entidad colectiva, únicos que pueden plantear conflictos de esta naturaleza". Esta postura doctrinal debe enlazarse con la sostenida por GARCÍA FERNÁNDEZ, y que se ha dejado reseñada en su lugar en el Capítulo II de esta tesis. Obviamente, no se tendrán por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, pues, sin perjuicio de cualquiera que sea la eficacia del mismo, estarán justamente integrados en el convenio colectivo, en virtud de la representación concedida a los firmantes del mismo, si es que no lo han suscrito ellos directamente (57), ni tampoco lo serán, lógicamente, aunque la ley no lo diga expresamente, los que han negociado el convenio colectivo impugnado. Clarificada esta cuestión, tan polémica, queda, sin embargo, en el aire, las cuestiones de saber quiénes serán, propiamente, terceros a estos efectos y, sobre todo, de distinguir entre lesividad e ilegalidad del convenio colectivo (por cuanto las más de las veces se tratará de supuestos de ilegalidad). A mayor abundamiento, procede la remisión a lo ya expuesto anteriormente en este propio Capítulo y en el Capítulo II de esta tesis. Sin duda, la jurisprudencia irá perfilando, al resolver futuros litigios, las connotaciones propias del denominado "tercero". A mayor abundamiento, cabe la remisión a lo sustentado por SAGARDOY BENGOCHEA (58) en "Puntos críticos de la Ley de Procedimiento Laboral".

El apartado 2 del artículo 162 dispone que estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo. En efecto, las partes firmantes del convenio colectivo -el Comité de Empresa, el Delegado de Personal,

el sindicato y el empresario o la asociación patronal- en los términos contenidos en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, para los convenios estatutarios, y a la comisión deliberadora constituida para negociar un pacto colectivo extraestatutario, sin ajustarse a los requisitos de legitimación establecidos en el artículo 87 del propio Estatuto de los Trabajadores, son los que deberán responder de la posible ilegalidad o lesividad de la norma pactada por ellos como parte demandada en el litigio de referencia, máxime si se parte del supuesto de la defensa de la validez del convenio colectivo frente a la impugnación formulada.

El apartado 3 de la norma comentada pretende unificar los requisitos del conflicto colectivo con los de la comunicación de oficio, no en vano en ambos litigios se persigue idéntica pretensión. Por tanto, además de los requisitos generales, la demanda deberá contener los particulares establecidos en el artículo 161.1 de la propia Ley de Procedimiento Laboral:

a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio.

b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad.

c) La relación de las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio impugnado.

Asimismo, deberá acompañarse el convenio colectivo y sus copias para todos los que sean parte en el proceso (54). En este caso, los instantes del conflicto colectivo son los que deben aportar el convenio colectivo impugnado, a diferencia del procedimiento de oficio

en el cual corresponde, obviamente, a la Autoridad laboral promotora del indicado trámite.

En cuanto a lo dispuesto en el apartado 4, cabe la remisión a lo expuesto anteriormente sobre el papel que desempeña el Ministerio Fiscal en este litigio (la defensa de la legalidad y del interés público que le encomienda el artículo 124.1 de la Constitución). Por ello, debe estar presente tanto en la vía de oficio como en la de conflicto colectivo. Más adelante, se añadirán algunas especificaciones sobre este procedimiento de conflicto colectivo, ya que su desarrollo en la nueva Ley de Procedimiento Laboral ha suscitado las dudas de la doctrina iuslaboralista y que, ciertamente, no se resolverán hasta que el nuevo procedimiento no se halle más sedimentado.

Finalmente, el artículo 163 dispone lo que sigue:

"1. Recibida la comunicación de oficio o la demanda, el Juez o la sala señalará para juicio, con citación del Ministerio Fiscal y, en su caso, de las partes a las que se refiere el número 4 del artículo 161 de esta ley. En su comparecencia a juicio, dichas partes alegarán en primer término la postura procesal que adopten, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión interpuesta.

2. La sentencia, que se dictará dentro de los tres días siguientes, se comunicará a la Autoridad laboral y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse.

3. 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".

Como señala CAMPOS ALONSO (60), "la Ley no establece nada acerca del plazo legal para citar a las partes a la celebración del juicio. Es claro, no obstante, que el plazo será de 5 días siguientes al de la admisión a trámite de la demanda en única convocatoria, para el caso de impugnación judicial a través del proceso de conflicto colectivo (arts. 150.2, 160.3 y 162.1 de la LPL). Las dudas surgen acerca de los plazos referidos al procedimiento de oficio de la impugnación de un convenio colectivo, para el que aparentemente no rige la normativa sobre procesos de conflicto colectivo, sino la común sobre procesos ordinarios (art. 82.1 LPL, que habla de diez días siguientes al de la presentación de la demanda que, en este caso, sería la comunicación de oficio de la Autoridad laboral)". En otro orden, la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 incluye el procedimiento sobre la impugnación de los convenios colectivos en el Capítulo IX, artículos 160 a 163, ambos inclusive, mientras que el procedimiento de oficio lo regula en el Capítulo VIII, artículos 145 a 149, ambos inclusivos, incorporando ambos procedimientos dentro del Título II de las modalidades procesales. Pues bien, en la derogada ley procesal se regulaba la prueba en el procedimiento de control de la legalidad de los convenios colectivos dentro del correspondiente juicio, de tal forma que "sólo se admitirán pruebas en el supuesto que se haya alegado lesión grave del interés de aquéllos", (los terceros interesados), a tenor de lo que disponía el citado artículo 136 de la meritada ley, circunstancia ésta que ya se ha comentado anteriormente en este Capítulo. En cambio, en el artículo 163 de la nueva ley procesal, nada se dice respecto de las pruebas que podrán valerse las partes (las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo, los terceros reclamantes presuntamente lesionados y los representantes legales o sindicales de trabajadores o de empresarios) en este procedimiento de impugnación de convenios

colectivos, además de alegar en su comparecencia a juicio la postura procesal que adopten, de conformidad o no con la pretensión interpuesta, de ahí que sea de aplicación al caso el artículo 102 que dispone que *"en todo lo que no esté expresamente previsto en el presente título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario"*, y que, en relación con la práctica de la prueba, se regula en los artículos 90 a 96, ambos inclusive, de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990. En efecto, según el artículo 163, se pasa de la postura procesal que adopten las partes, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión interpuesta -alegación que según la citada norma se alegará en primer término-, a referirse a la sentencia con la que concluye el proceso, de ahí que sea lógica la afirmación contenida en el párrafo precedente. Por tanto, en la nueva ley se termina con la limitación de pruebas anterior a este tipo de procedimiento, en los términos señalados por RODRÍGUEZ SANTOS, ÁVILA ROMERO y CEBRIÁN BADÍA (61), con base a otorgar las máximas garantías procesales a las partes intervinientes en el proceso. No obstante lo dicho, la necesidad de la prueba se ve más claramente en el supuesto de lesividad a terceros que en la ilegalidad del propio convenio colectivo pues, obviamente, para corroborar la ilegalidad bastará cotejar las cláusulas del convenio colectivo con la norma que se estime conculcada, lo que no significa que en determinados litigios en los que se ventila la legitimación de las partes a los efectos de declarar la nulidad total del convenio colectivo, la práctica de la prueba sea lógicamente determinante. La sentencia, al igual que en la anterior regulación, se dictará dentro de los tres días siguientes -demostrando así su carácter urgente- y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella se pudiera interponer y, lógicamente, se comunicará a la Autoridad laboral a los efectos de que cumpla el asiento correspondiente en el Libro-Registro de convenios colectivos, según lo establecido en el artículo 4 del RD

1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos. La celeridad del proceso es fundamental si se parte de la base que la Autoridad laboral, con base en la tesis judicialista del control de la legalidad, no ha de suspender los trámites de registro y publicación en tanto no se resuelva el litigio. El recurso que contra dicha sentencia pueda interponerse es el de suplicación ante las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 187 en relación con lo establecido en el artículo 188.1.f) de la propia Ley de Procedimiento Laboral. De conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 188.1.f), cabe, pues, el recurso de suplicación *"contra las sentencias dictadas en materias de conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los Estatutos de los Sindicatos y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas"*.

En relación con lo establecido en el apartado 3 del artículo 163, que dispone que *"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"*, es preciso manifestar lo siguiente: ésta es una novedad que incorpora el nuevo texto procesal y que implica, según se expresa manifiestamente en el referido redactado que el litigio puede concluir con la nulidad total o parcial del convenio colectivo impugnado, cuestión ésta que, no obstante no mencionarse en la ley derogada ni en el propio texto estatutario, siempre había estado presente en el ánimo de la doctrina iuslaboralista. Por tanto, esta norma debe relacionarse con lo dispuesto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a la Jurisdicción competente *"al objeto de subsanar supuestas anomalías"*. Esta frase, que ha generado cierta polémica entre la doctrina iuslaboralista en los términos que se señalarán, surge evidente que, a partir de la

reforma procesal analizada, debe contemplarse en el sentido de que, efectivamente, cabe la nulidad total y parcial del convenio colectivo impugnado. Asimismo, merece destacarse la publicación de la sentencia en el Boletín Oficial correspondiente en el que se publicó el convenio colectivo total o parcialmente anulado. No debe ocultarse que la expresión "cuando el convenio colectivo hubiere sido publicado" puede dar a entender, a sensu contrario, que la Autoridad laboral podría suspender la publicación del convenio colectivo cuestionado. La defensa de la tesis judicialista (complementada por la intervención de la Autoridad laboral en los términos que se han reseñado en el Capítulo II de esta tesis), lleva a rechazar por las razones expuestas a lo largo de esta tesis, el indicado planteamiento. Dada la eficacia general o erga omnes de los convenios colectivos estatutarios, tal publicación obedece al conocimiento general que se pretende respecto de todos los integrados en el ámbito de aplicación del convenio colectivo y a los que, sin duda, afecta la resolución judicial (62).

3) BREVE SÍNTESIS DE LAS INNOVACIONES CONTENIDAS EN EL NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO

A manera de recapitulación de lo expuesto anteriormente, debe destacarse que la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 establece dos vías de iniciación del proceso de impugnación de los convenios colectivos, con arreglo a las siguientes reglas:

A) Iniciación

- En primer término la vía de oficio: siguiendo los cauces marcados por el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, la

llevará a cabo la Autoridad laboral competente ante la que se presente el convenio colectivo para su registro y publicación, cuando considere que "conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros". Por esta vía sólo son impugnables los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, es decir, los denominados convenios colectivos de eficacia general o erga omnes, que son los únicos sometidos a la referida obligación del registro y publicación (artículo 160.1). En tal caso, la Autoridad laboral cursará al Juzgado o Sala competentes la oportuna comunicación de oficio (artículo 160.1). Dicha actuación de la Autoridad laboral podrá ser instada ante la misma por los representantes legales o sindicales de los trabajadores y empresarios que sostengan la ilegalidad de un convenio colectivo, cuando éste no haya sido aún registrado (o por los trabajadores individualmente considerados, en el bien entendido de que la reclamación no puede prosperar si la Autoridad laboral no la hace suya) o, en su caso, deberán instarla los terceros que se consideren perjudicados por el citado convenio (artículo 160.2). Obviamente, la Autoridad puede iniciar el procedimiento de oficio sin necesidad de que exista tales denunciante si considera que, en efecto, un convenio colectivo es lesivo o ilegal.

- En segundo lugar, la Ley de Procedimiento Laboral reconoce la vía de impugnación directa del convenio colectivo por los sujetos privados que tengan conferida la oportuna legitimación. Esta vía tiene lugar cuando la Autoridad laboral no contestara a la solicitud de impugnación que le hubiere sido instada, en plazo de quince días, o la desestimara; o cuando el convenio colectivo haya sido registrado (y publicado). Ello significa que si, efectuados los indicados trámites, la Autoridad laboral no instó paralelamente la comunicación de oficio, la impugnación debe seguirse necesariamente por la mencionada vía directa. Esta vía de impugnación, a diferencia de la vía de oficio, no se

circunscribe a los convenios colectivos de eficacia general o erga omnes, sino que se entiende a todo tipo de convenios colectivos "cualquiera que sea su eficacia" (artículo 160.1), incluyendo, por tanto, los extraestatutarios. En este caso de impugnación directa, los trámites a seguir son los del proceso de conflictos colectivos (artículo 160.3).

B) Legitimación

Cuando el convenio colectivo se impugna, no por la vía de oficio, sino por sujetos particulares siguiendo el trámite de conflicto colectivo, la legitimación activa se atribuye a "cualquiera que sea su eficacia" (estatutaria o extraestatutaria) a los siguientes:

- A los órganos de representación legal de los trabajadores, Sindicatos y Asociaciones empresariales interesados [artículo 162.1.a)]. Se trata, pues, de órganos colectivos, careciendo de legitimación para impugnar el convenio colectivo por esta vía los trabajadores individuales (no así los empresarios).

- A los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado [artículo 162.1.b)]. Pero debe tratarse de terceros con "entidad colectiva", únicos que pueden plantear los conflictos colectivos.

- El Ministerio Fiscal asume la condición de parte, como demandante, tanto en los procesos iniciados de oficio (artículo 161.6), como en los incoados directamente por los particulares legitimados (artículo 162.4). En los procesos incoados de oficio, cuando no hubiera demandantes, se citará al Abogado del Estado (artículo 161.5), a quien corresponde la representación de la Administración.

- La legitimación pasiva en estos procesos -tanto si son iniciados de oficio, como a instancia de particulares- se atribuye a "las representaciones integrantes de la Comisión negociadora del convenio colectivo (artículo 162.2).

C) Especialidades procesales

a) En general, son las siguientes:

- Se trata de procesos exentos de conciliación o reclamación administrativa previas (artículos 64.1 y 70).

- Las demandas de impugnación del convenio colectivo no son acumulables a ninguna otra (artículo 27.2).

- A la demanda o a la comunicación debe acompañarse el convenio colectivo que se impugna y copias para las diferentes partes (artículos 161.7 y 162.3).

- Los días del mes de agosto no se consideran inhábiles a efectos de la tramitación del proceso (artículo 43.4).

- Las sentencias que recaigan serán inmediatamente ejecutivas (artículo 301), debiendo comunicarse a la Autoridad laboral (artículo 163.2). Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado, y ésta hubiera sido publicado en el Boletín Oficial, deberá, también, ser publicada en el Boletín Oficial (artículo 163.3).

b) En procesos incoados de oficio, son los siguientes:

- La comunicación-demanda de la Autoridad laboral que sostenga la ilegalidad y/o lesividad del convenio colectivo debe contener los requisitos siguientes (artículo 161.1):

*** Concreción de la norma o normas conculcadas por el convenio colectivo y el fundamento jurídico de la ilegalidad y /o lesividad del mismo y**

*** Relación de las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo impugnado.**

*** Cuando se trate de la lesividad, además debe contener la relación de los terceros reclamantes presuntamente lesionados y, mención del interés de los mismos que se trata de proteger (artículo 161.2).**

En ambos casos, si hubiera defectos u omisiones en la comunicación, el Juez o la Sala competente lo harán saber a la Autoridad laboral para que los subsane en el plazo de diez días (artículo 161.3).

c) En los procesos instados por la vía de impugnación directa, las normas de aplicación son las contenidas en el proceso de conflictos colectivos (artículos 150 a 159).

No obstante la demanda en estos procesos contendrá, aparte de los requisitos generales del artículo 80.1, los que se exigen para la comunicación de oficio (artículo 162.3).

En el acto del juicio, las partes alegarán, en primer término, la posición procesal que adopten, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión deducida (artículo 163.1).

Por tratarse de sendas modalidades especiales de procedimiento, en cuanto a la práctica de la prueba, es de aplicación lo previsto para el proceso ordinario (artículo 102).

d) Mención aparte merece la denominada vía de impugnación indirecta, por la vía del proceso ordinario (artículo 80 y siguientes), por demanda de los particulares que aleguen la ilegalidad y/o lesividad de un convenio colectivo y no pueda seguir las vías de oficio o de conflicto colectivo.

Este cambio procesal, según la terminología empleada por CRUZ VILLALÓN, en la obra que seguidamente se indicará, puede denominarse como "vía de inaplicación" del convenio colectivo por la que la resolución judicial tendrá eficacia limitada al enjuiciamiento del caso concreto planteado. Esta opción impugnatoria, que no se prevé expresamente en la nueva Ley de Procedimiento Laboral, deriva de la interpretación doctrinal del artículo 24.1 de la Constitución española, relativo al derecho que todas las personas tienen de obtener la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales. Esta exposición sigue, básicamente, las dicciones formuladas por MONTOYA MELGAR. A mayor abundamiento, cabe remitirse a lo expuesto por CRUZ VILLALÓN, VALDÉS-DAL-RÉ, BAYLOS GRAU, RODRÍGUEZ PIÑERO y RODRÍGUEZ DEVESA, entre otros autores (63).

4) COMENTARIO SOBRE EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO COLECTIVO (ARTÍCULOS 150 A 159)

A lo largo de esta tesis se ha hecho mención repetidamente al procedimiento de conflicto colectivo. Es de significar que el mismo ha sufrido sucesivas modificaciones a partir de su regulación en el RDL 17/1977, de 4 de marzo, ya sea por lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, o por su inclusión en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 como modalidad procesal. En cualquier caso, la adaptación del proceso de impugnación directa de los convenios colectivos a esta modalidad específica, ha coincidido con la reforma del propio procedimiento de referencia. Sin duda, ello ha motivado las lógicas vacilaciones doctrinales ante una regulación (artículos 150 a 159 de la Ley de Procedimiento Laboral) que sólo podrán despejar las resoluciones judiciales que en su día se dicten, todo ello según se ha reseñado en el Capítulo III de esta tesis. La consecuencia más evidente de la citada reforma no es otra que la pérdida del protagonismo de la Autoridad laboral, consecuente con el espíritu general de la nueva regulación, principalmente en la materia de las relaciones colectivas de trabajo (convenios y conflictos colectivos). A sabiendas de que se trata pues, de una materia objeto de debate, según fuentes del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, el actual proceso de conflicto colectivo (válido para la impugnación directa de los convenios colectivos), se resume, brevemente, de la forma siguiente:

- Los instantes deben presentar el escrito de iniciación del conflicto colectivo ante la Autoridad laboral competente.

- Ante la citada Autoridad laboral se lleva a cabo el intento de conciliación entre las partes (artículo 153.1).

- En el caso de producirse el desacuerdo entre las mismas, los instantes del conflicto deben optar por lo siguiente: a) Manifestar que se reservan el derecho a presentar la demanda correspondiente ante la Jurisdicción del orden social (artículo 154.1) o b) Solicitar que la propia Autoridad laboral interponga la comunicación de oficio ante el Juzgado o Sala competente (artículo 155). En ambos casos, pero principalmente en este último, ya no se cumplimentan los trámites de alegaciones de las partes y de evacuación del Informe de la Autoridad laboral actuante, conforme disponía el RDL 17/1977, de 4 de marzo, de tal forma que la comunicación de oficio es una reproducción de los hechos y fundamentos jurídicos sostenidos por los instantes del procedimiento. Se trata, en fin, de la plasmación de la tesis judicialista, coherente con lo expuesto a lo largo de esta tesis, frente a la teoría, definida por una parte de la doctrina iuslaboralista, en cuya virtud la vía del conflicto tiene un doble camino procesal; éste es, la vía de oficio y la vía directa ante los Juzgados y Tribunales, la primera de las cuales mantendría, en lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral, los trámites previstos en el RDL 17/1977, de 4 de marzo. En este sentido, cabe la remisión a lo expuesto, por ejemplo, por CRUZ VILLALÓN, SAGARDOY BENGOCHEA y CAMPOS ALONSO (64). Sin duda, en un futuro inmediato, los Tribunales despejarán las discrepancias doctrinales de referencia.

5) APOSTILLA FINAL

Para finalizar este apartado relativo a la parte procesal del tema objeto de estudio, es conveniente realizar un comentario final, aunque breve, de la reforma procesal que conlleva la Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Tres cuestiones hacían necesaria la reforma procesal:

1.- La Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985 organizó la competencia de los distintos Juzgados y Tribunales atendiendo a la división del Estado en CC.AA., siendo preciso regular la aplicación de la ley social con la creación de los Tribunales Superiores de Justicia.

2.- La Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 otorgó gran importancia a la tutela de la libertad sindical, pero dejó sin regular aspectos procesales de la misma.

3.- La jurisprudencia, en los últimos años, ha tenido un papel relevante, de tal suerte que se hacía preciso recoger las orientaciones jurisprudenciales ya consolidadas, caso del proceso de impugnación de los convenios colectivos, remodelando el proceso de referencia. En tal sentido, la nueva Ley de Procedimiento Laboral ha procurado dar respuesta a los problemas que su concreta aplicación anteriormente venía suscitando.

No obstante lo dicho, la reforma procesal es sumamente criticable por su posible inconstitucionalidad, principalmente, al sobrepasar el plazo de la delegación legislativa. En efecto, según el artículo 82.3 de la Constitución, *"la delegación legislativa al Gobierno*

se agota al hacer uso del mismo con la publicación de la norma correspondiente". Este precepto, pues, pone en entredicho la legalidad de la corrección de errores de la Ley de Procedimiento Laboral, publicada en el BOE del 23 de mayo de 1990. Asimismo, la Ley de Bases de 12 de abril de 1989, concedía al Gobierno el plazo de un año para aprobar el texto articulado, mandato no cumplido, ya que la fecha de aprobación es posterior, de ahí la posible ilegalidad por infracción del cómputo civil de plazos (65). Al tiempo de elaborarse esta tesis, ya se han interpuesto los correspondientes recursos contra la Ley. Reseñado queda.

B/ EFECTOS DE LA SENTENCIA

Hasta aquí se ha analizado el procedimiento de control de la legalidad de los convenios colectivos atendiendo a lo establecido en las leyes procesales laborales de 1980 y 1990, ésta última, de reciente entrada en vigor. A continuación, se analizarán los efectos de la sentencia con la que concluye el proceso de referencia.

1) LA SUBSANACIÓN DE LAS ANOMALÍAS

Como se ha expuesto anteriormente, el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, que faculta a la Autoridad laboral para iniciar de oficio el procedimiento de control de la legalidad de los convenios colectivos, establece que aquella *"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"*. Esta frase ha generado las dudas jurídicas acerca de cual tenía que ser la actuación de los Jueces y Tribunales, al tiempo de dictar la

correspondiente sentencia, pues es evidente que la expresión "subsana supuestas anomalías" es de una gran indefinición al respecto (66), lo que motivó, inclusive, que, en algunos litigios, se intentara la transacción como sistema más apropiado de terminación del procedimiento en parecido términos a los que podría haber empleado la Autoridad laboral en su intento razonable de subsanación de las susodichas anomalías, muy en la línea del espíritu conciliador tan presente desde siempre en las personas e instituciones que intervienen en el proceso laboral. Dudas, por otro lado, perfectamente comprensibles, dada la escasa regulación del control de la legalidad -una norma estatutaria y otra procesal- y la inexistencia de antecedentes administrativos y judiciales en que orientarse, toda vez que, con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, el control de la legalidad de los convenios colectivos no correspondía a la Autoridad jurisdiccional, sino a la Administración laboral, que se ejercía en los términos que se han reseñado en el Capítulo I de esta tesis. Por tanto, si ya se habían producido dudas en relación con la actuación a seguir por la Autoridad laboral, por pura lógica, la cuestión forzosamente tenía que repetirse en relación con la actuación de la Autoridad jurisdiccional. De ahí la diversidad de interpretaciones judiciales al tiempo de dictar las correspondientes sentencias. Las vacilaciones de la Autoridad laboral y las vacilaciones de la Autoridad jurisdiccional, en cuanto a su respectivo quehacer -que se han ido despejando en virtud de las aportaciones doctrinales elaboradas en estos últimos años precedentes y de la sedimentación del propio proceso- caracterizan, pues, el procedimiento del control de la legalidad de los convenios colectivos de trabajo. Como señalaba, por ejemplo, PÉREZ PÉREZ (67), *"para atestiguar lo últimamente dicho no hace falta precisamente ser un conspicuo observador. A modo de ejemplo, baste decir que nada se dice allí sobre si, como*

consecuencia de la comprobación del vicio, se producirá la nulidad del entero convenio colectivo o si sólo tendrá lugar en lo que respecta a su estricto contenido, quedando el resto válido, es decir, una mera nulidad parcial. Sólo se preceptúa que la jurisdicción competente adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías". La nueva Ley de Procedimiento Laboral, si bien no fija los efectos de la sentencia que estime la demanda o la comunicación administrativa impugnatoria de un convenio colectivo, ha clarificado algo la cuestión al referirse, concretamente en el artículo 163.3 a la sentencia anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo, de ahí que pueda colegirse que, en efecto, el resultado de la impugnación judicial del convenio colectivo podrá consistir, pues, en una declaración de nulidad total o parcial del convenio colectivo o de sobreseimiento en caso contrario, como ya había dicho la doctrina iuslaboralista más significada.

2) LA ACTUACIÓN JUDICIAL

Inicialmente, la actuación judicial, dado *"lo insólito de la dicción legal"*, o *"los enigmáticos términos del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores"*, había optado, pues, por diversas soluciones a los efectos de subsanar las supuestas anomalías del convenio colectivo, bien sustituyendo directamente lo pactado por las partes, o decretando la aplicación al caso de otras normas, bien devolviendo el convenio colectivo a las partes negociadoras para que éstas fueran las modificadoras del texto declarado total o parcialmente nulo en un nuevo proceso negociador, dándose, por consiguiente, un diverso final al litigio de referencia. Pero, como bien expone GARCÍA FERNÁNDEZ (68), *"el juez no puede sustituir a las partes en la negociación del*

convenio; de forma que sus facultades se circunscriben a las que son propias de su actividad jurisdiccional, a saber: absolver de la demanda o estimarla declarando la nulidad parcial o total del convenio colectivo. No cabe aquí pronunciamiento -sentencia- que suponga una modificación de lo querido y concluido por las partes negociadoras que no sea, precisamente, la nulidad de las cláusulas impugnadas o del convenio como un todo (S.T.C.T., de 3 de marzo de 1987, Rep. 4727). No cabe tampoco que la sentencia remita a las partes a futuras negociaciones para sustituir las cláusulas que hayan sido anuladas (vid. S.T.C.T. de 6 de julio de 1988, A.L. II, 966). Por ello debe concretarse en la demanda lo que se pretende: la nulidad del convenio o alguna o algunas de sus cláusulas sin que sea suficiente una invocación genérica de su ilegalidad (S.T.C.T. de 22 de julio de 1987, Rep. 17.725)". A mayor abundamiento, puede citarse a MONTOYA MELGAR (69), quien sostiene que "la intervención jurisdiccional se configura como mera posibilidad incidental y excepcional, que tampoco discurre por la vía de otorgar poderes aprobatorios de normas a los jueces laborales, lo que, sin duda, resultaría exorbitante". Por su parte, CAMPS RUIZ, en las "Lecciones del Derecho del Trabajo", dirigidas por SALA FRANCO (70), expone lo siguiente: "La ley dice que la jurisdicción competente "adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia" de las partes. ¿Qué significa esto? No hay duda de lo insólito que resulta la dicción legal, puesto que, como señala ALONSO OLEA, la sentencia del Magistrado, de estimar la demanda, consistirá en una declaración de nulidad total o parcial del convenio o de sobreseimiento en caso contrario. Ahora bien, lo que el E.T. parece indicar es la posibilidad de sustituir las cláusulas nulas por parte del Magistrado, previa audiencia de los trabajadores, en los casos de nulidad parcial del convenio que, sin duda, serán los más frecuentes. La S.T.C.T. de 7 de octubre de 1985 procedió, con dudosa

legalidad, a sustituir una cláusula nula por la legal, sin audiencia de las partes (MARTÍN VALVERDE y GARCÍA MURCIA)". Para ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE (71) "en este proceso, el Magistrado de Trabajo se limita a declarar la validez o nulidad, total o parcial, de lo convenido; sin substituir con su propia decisión el acuerdo total o parcialmente inexistente por nulo (la cláusula, no infrecuente en los convenios, de "vinculación a la totalidad", no es incompatible con su nulidad parcial; SCT de 27 de febrero de 1987) ni decretar la aplicación de normas de cualesquiera que sustituyan la parte nula. Deben ser las partes las que negocien el nuevo acuerdo sin la tacha que ha determinado la nulidad del primitivo salvo, quizás, si ésta queda purgada con la supresión pura y simple de la cláusula nula (por ejemplo, eliminación de pacto discriminatorio)". Puede comprobarse que, en este aspecto, como en otros concernientes a trámite de impugnación de los convenios colectivos, la labor de la doctrina iuslaboralista, meramente doctrinal, y también jurisprudencial, ha sido determinante de cara a realizar la reciente reforma procesal laboral (al margen, por supuesto, del mayor o menor acierto de los redactores del nuevo texto legal). En definitiva, la Autoridad jurisdiccional debe actuar, previa audiencia de las partes a través del proceso judicial correspondiente, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 163.3 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, ésto es dictando la correspondiente sentencia, que anule, en todo o en parte, el convenio colectivo impugnado, bien de oficio, bien a través del procedimiento de conflicto colectivo, o que establezca, en su caso, su conformidad a Derecho. Sin embargo, a la vista de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral respecto del procedimiento de referencia, cabe un supuesto en el que el Juez o Tribunal no resuelva la cuestión planteada en el litigio. Se trata del caso de la impugnación total o parcial del convenio colectivo sustanciada a través del trámite de conflicto colectivo. En efecto, el artículo 153, apartado 1 y 2, establecen

lo siguiente: "Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo acordado en conciliación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma. En tal caso, se enviará copia de la misma a la Autoridad laboral". En la práctica, la conciliación en un litigio de discrepancias jurídicas es sumamente difícil, pues las partes litigantes buscan la sentencia para resolver sus discrepancias. No obstante, la ley prevé la posibilidad conciliadora, y en el trámite de conciliación podría alcanzarse el acuerdo entre las partes, de tal forma que se subsanaran voluntariamente las anomalías contenidas en el convenio colectivo. Como lo acordado en conciliación tiene la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos, producida la avenencia, la Autoridad laboral ha de anotar en el correspondiente asiento del Libro-Registro de convenios colectivos la incidencia de referencia y enviar el acuerdo, que podría ratificarse por la comisión negociadora, al Boletín Oficial correspondiente para su publicación. Pero lo usual es que los litigios de impugnación de los convenios colectivos, a través del procedimiento de conflicto colectivo, se ventilen finalmente ante los Jueces y Tribunales.