

Ensayos

LA UNIDAD DE NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

I

PLANTEAMIENTO

I. CONCEPTO

La categoría profesional como «entidad abstracta, individualizable en una colectividad indeterminada de personas que ejercen funciones típicas y homogéneas en el proceso productivo» (1) como trabajadores o como empleadores,

(1) Así MAZZONI: «Ist. di Dir. del lavoro, un. Firenze», *La categoría e la contrattazione Collettiva*, Milán, 1964, pág. 8.

El concepto de «categoría profesional» es producto de la doctrina italiana de la época corporativa y no ha sido fácil (de ahí las profundas divergencias doctrinales) su adaptación a la realidad sindical italiana de hoy día. Aun aceptándose que el interés colectivo sea la base del Sindicato e incluso aceptando que el «frente común» que caracteriza al fenómeno sindical tenga por base ese interés colectivo (lo que no admitieran en otro tiempo CARNELUTTI, FERRARA, JAEGER, etc., y hoy, por ejemplo, SIMI), el conjunto de personas afectadas por ese interés es interpretado de una doble manera. Para unos (PROSPERETTI, MARCANTONIO, SANTORO, PERSIANI, etc.), la categoría sería una realidad social, natural fáctica, que existe sin necesidad de ninguna intervención legislativa, no por la voluntaria asociación de sus componentes, sino por el solo hecho de una necesidad común basada en una actividad laboral similar (vid., por ejemplo, PERSIANI: *I soggetti del contratto collettivo con efficacia generale*, 1958, I, págs. 92-93). Para otros, la categoría profesional sólo existe cuando el ordenamiento jurídico la crea como concepto jurídico que es; así MAZZONI insiste en que la categoría no existe como algo objetivamente dado, sino que, como entidad jurídica, requiere un instrumento genético, que en el caso italiano es el Sindicato, el cual la «enuclea» y hace posible su introducción en la órbita jurídica. Cfr. MANCINI: «Liberta sindacale e contratto collettivo erga omnes», en *Riv. Dir. Proc. Civile*, 1963, págs. 583 y sigs.; GUERRIERI: *La categoria nell*

adquiere ante nosotros relevancia y entidad jurídica al establecerse una forma de actuación de los intereses de esa categoría a través de una «representación profesional» propia, de carácter legal en cuanto a su fuente de establecimiento y de carácter electivo en cuanto a la designación de sus titulares.

La composición y estructuración de las representaciones supone, de este modo, la individualización y reconocimiento de entidad jurídica o grupos de trabajadores o de empleadores que son considerados como categorías profesionales aptas para realizar la autotutela de los intereses colectivos respectivos. Los diversos grupos y subgrupos existentes en el seno de las Secciones sociales y económicas de los distintos entes sindicales (y, en su caso, el personal de la empresa) adquieren entidad jurídica como «categorías» al tener reconocida una representación profesional propia que tutela los intereses colectivos de los trabajadores o de los empleadores que colectivamente los componen. Utilizando una terminología muy generalizada en otro sistema cabría calificar al encuadramiento constitutivo en categorías a través de la delimitación de las representaciones como «encuadramiento sindical» y a esas categorías como «categorías sindicales».

La negociación colectiva como tal realiza una autocomposición de intereses colectivos que son autotutelados por las respectivas representaciones pro-

ordinamento giuridico del lavoro, Milán, 1964. La respuesta a la polémica sólo puede hacerse cara a un ordenamiento positivo y, desde luego, presupone una previa postura ideológica.

En líneas generales cabe decir que una consideración exclusivamente ontológica de la categoría es inviable, pues podrían hacerse tantas cuantos hipotéticos intereses colectivos pudieran deducirse de un examen sociológico. Por otro lado, el carácter artificial y dependiente de lo sindical no es admisible, al menos en nuestro ordenamiento, en que, según hemos de ver, la distribución de categorías —unidades de negociación— prescinde, en principio, de la estructuración sindical. Cara a nuestra positividad podríamos afirmar que la categoría tiene entidad (sociológica) propia en cuanto formación social definida por un interés colectivo, pero que no adquiere entidad jurídica si no cuando ese interés se exprese, enuncie e individualice potencial o actualmente; lo cual sólo es posible a través de la tutela jurídica de ese interés, más precisamente a través de la autotutela por los propios componentes de la categoría del propio interés colectivo. Esa autotutela se expresa allí donde exista libertad sindical en términos organizativos, de lo que derivará en aspectos normativo y conflictivo; allí donde esa libertad no se reconozca, esa autotutela (sin la que no puede hablarse propiamente de categorías profesionales) o se reflejará en encuadramientos constitutivos (categorías sindicales) o en unidades de negociación y por ende de sometimiento a la normativa colectiva (categorías contractuales). Cfr. CABRERA BAZÁN: *La titularidad y el ejercicio del interés colectivo en las relaciones colectivas del trabajo*, Sevilla, 1967; RODRÍGUEZ PIÑERO: *La eficacia general del convenio colectivo*, Sevilla, 1960, y *La relación colectiva de trabajo a través de sus manifestaciones*, Murcia, 1962.

esionales. En consecuencia, en el plano de la negociación colectiva las «categorías sindicales» aparecen como categorías unilaterales o «parciales» para el enfrentamiento de intereses colectivos que tiene lugar en la negociación base que ésta haya de tener en cuenta necesariamente, categorías económicas en las que se integran aquellas que se componen, por tanto, de trabajadores y de empleadores que forman el conjunto de individuos sujetos a las normas del convenio, por ser parte de relaciones incluidas en su ámbito. Este «agregado» de sujetos, partes de relaciones de trabajo, destinatarios en principio del contenido normativo del convenio constituyen lo que en contraposición a la categoría sindical se ha denominado *categoría contractual* y que incluye de por sí a categorías unilaterales de trabajadores y de empleadores (o el empleado singular en el convenio de empresa) (2).

Hablar de categorías contractuales es hacer referencia al importante tema de las *unidades de negociación*. La unidad de negociación, en la concepción más generalizada, constituye el cuadro general en el que se desarrolla el convenio colectivo, más exactamente, el conjunto de relaciones de trabajo —de algún modo conexas y delimitadas por la existencia de intereses colectivos que puedan llegar a ser jurídicamente autotutelados y, por ende, definidos—, que son tomadas en cuenta para el establecimiento de un convenio colectivo que regulará las condiciones de trabajo aplicables a aquéllas. En este sentido objetivo la unidad coincide con el círculo de intereses profesionales que pueden ser tutelados y regulados en un convenio colectivo.

Según Chamberlain, la negociación colectiva actúa en lugar de un grupo definido de trabajadores y la negociación se aplica a ese mismo grupo. «Este grupo definido es conocido con el nombre de unidad de negociación» (3).

(2) Cfr., por todos, GUERRIERI: *La categoria nell ordinamento giuridico del lavoro*, Milán, 1964, pág. 65 y sigs.; GIUGNI: *Introduzione allo studio dell autonomia collettiva*, Milán, 1960, págs. 112 y sigs.; SIMI: *La funzione della legge nella disciplina collettiva dei rapporti di lavoro*, Milán, 1962, págs. 25 y sigs.

(3) En *Sourcebook on Labor*, N. York, 1958, pág. 413. Según CHAMBERLAIN, aunque parezca ser una materia relativamente simple y sin interés, «in actuality it is freighted with considerable drama y significance». Aludiendo a las «unidades de contratación» ALONSO OLEA lo califica de «muy importante tema» (en recensión a CREMADES, en R. P. S., núm. 81, pág. 216). Sin embargo, nuestra doctrina sólo de pasada lo ha tratado, vid., sin embargo, CABRERA BAZÁN: loc. cit., págs. 91 y sigs.; ROSA GARRIDO: «La intervención administrativa en los estadios previos a la negociación colectiva», en R. P. S., núm. 68.

El tema es clásico en la literatura laboral norteamericana, sobre todo a partir de la Wagner, Act. Vid. GREGORY: *Diritto nordamericano del lavoro*, Milán, 1959, páginas 232 y sigs.; BLANC JOUVAN: *Les rapports collectifs du travail aux Etats Unis*, París, 1957, pág. 119; FALCONE: *Labor Law*, New York, 1962, págs. 235 y sigs.; CHAM-

En este sentido subjetivo la unidad viene conceptualizada desde el punto de vista de las partes de las relaciones de trabajo, esto es, de la colectividad de trabajadores (y, en su caso, de la colectividad de empleadores) que se toman en consideración como ámbito hipotético de sujeción a las disposiciones normativas del convenio colectivo.

La relación categoría contractual-categoría sindical, o en una terminología más descriptiva, la relación entre unidades de negociación y unidades de organización es hoy uno de los aspectos de mayor interés dentro de la problemática de la negociación colectiva y tiene en cada sistema caracteres y peculiaridades propias.

En los países de libertad sindical el reconocimiento de la autotutela de los intereses del trabajador se traduce en el plano individual en el llamado derecho de coalición, y, por ende, de libre afiliación a las organizaciones sindicales que han de regirse internamente de forma democrática (4). Como es sabido, la autonomía normativa reconocida a esas organizaciones tiene en general por ámbito de sujeción a los afiliados a los sindicatos pactantes. Este principio es la base de la llamada sujeción del convenio (*Tarifgebundenheit*), que incluye al círculo de personas potencialmente sujetas al convenio colectivo (5).

Como el sometimiento al convenio depende sustancialmente del poder normativo de las partes que lo establecen, del ámbito de su «representatividad», el tema de la sujeción al convenio se vincula muy directamente a la estructuración de los entes sindicales, a las unidades de organización elegidas por

BERLAIN: *Collective Bargaining*, New York, 1944, pág. 54; RANDLE: *El contrato colectivo de trabajo*, México, 1958, págs. 115 y 4.

(4) Vid., por ejemplo, BRANCA: *L'associazione sindacale*, Milano, 1960, págs. 103 y siguientes; VERDIER: *Traité D. Travail*, de CAMERLYNK, t. V Syndicats, París, 1966; NIPPERDEY: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, con HUECK, 7.ª ed., II, 1, págs. 179 y sigs.

En los sistemas «corporativos» de publicitación del Sindicato su esfera subjetiva tiene al contrario carácter de «encuadramiento»; respecto al fascista se afirma: «la organización sindical no encuentra espontáneamente sus vías ni crea libremente sus formaciones, está ya predeterminada, en base a un plan de reparto nacional, la existencia misma de las categorías con sus propios confines, en posición homóloga a la del reparto territorial. SIMI: *La funzione della legge nella disciplina collettiva dei rapporti di lavoro*, Milano, 1962, pág. 25.

(5) «Es decir, las personas sometidas a facultad de establecimiento de normas de las partes del convenio» (NIPPERDEY: loc. cit., pág. 477). Este carácter subjetivo de concepto como «círculo de personas» permite hablar a la doctrina austríaca de «die Kollektivvertragangehörigkeit» (vid. artículo con esta denominación de MAYER MALY, en *Das Recht der Arbeit*, 53, 6, págs. 19 y sigs.

ellos que influirán directamente sobre las unidades de negociación (6). Es decir, los criterios que los sindicatos hayan adoptado para definir su propio ámbito y especialidad, así como los propios aceptados por las asociaciones de empleadores, en base ambos a la existencia de determinadas categorías o grupos de actividad económica influirán luego en los esquemas que se adopten en los convenios colectivos; por dejarse la cuestión a la autonomía colectiva de la unidad de negociación carece en estos sistemas, en general, de importancia directa, planteándose sólo desde las perspectivas *a posteriori* de la sujeción al convenio (7). En efecto, son las propias organizaciones pactantes las que definen libremente, según su propia opinión o conveniencia, el *Geltungsbereich* profesional del convenio, dándose una gran elasticidad para elegir el que estime más oportuno, lo que no deja de presentar, sin embargo, dificultades y problemas (8).

2. LA UNIDAD «APROPIADA» DE NEGOCIACIÓN

Frente al sistema descrito de autonomía de las partes colectivas en orden a la fijación de los niveles de negociación es posible otro distinto en el que tal autonomía no exista, sino que, al contrario, se establezcan criterios a los que han de someterse las partes sobre las unidades de negociación.

Puede ser que estos criterios hayan sido fijados por la propia autonomía colectiva, ya a través de «contratos tipo», ya por medio de la llamada «contratación articulada», consistente en la fijación en sede colectiva de una serie de escalones de negociación sistemáticamente ligados y correlacionados desde

(6) Cfr. DESPAX: *Traité*; CAMERLYNK: *Conventions collectives*, París, 1966, página 190; DURAND y VITU: *Traité de Droit du Travail*, III, París, 1956, págs. 114 y sigs.

(7) «La unidad contractual (o bargaining unit), delimitada concretamente según criterios de autónoma valoración de interés en juego (económicos y extraeconómicos), no es determinable *a priori*, sino como conviene a su naturaleza de «elección normativa espontánea», que, aunque inducida por el proceso tecnológico, aparece jurídicamente como creación de la voluntad de los sujetos contratantes y debe ser enucleada por la praxis negocial.» (ROMAGNOLI: loc. cit., pág. 45.)

(8) Cfr. DESPAX: loc. cit., pág. 296: «Al estar vinculado estrechamente el dominio profesional de aplicación de los convenios colectivos al dominio profesional del propio Sindicato, no es sorprendente que, por el hecho del desorden e incluso anarquía que reina en las estructuras sindicales, sean muy considerables las dificultades que se encuentran en la determinación del campo de aplicación profesional exacto del acuerdo colectivo.» Cfr. GIUGNI: *La categoria e la contrattazione collettiva*, cit. págs. 162-164; MANCINI: *Libertà sindacale e contratto collettivo erga omnes*, cit. págs. 15 y sigs.

un escalón nacional e intersectorial hasta un escalón local y de empresas (9). La autolimitación por la autonomía colectiva a la que se sujetan los diversos escalones de negociación supone de por sí un régimen de selección de unidades, las cuales adquieren relevancia propia frente a las estructuras organizativas de las asociaciones pactantes.

De más interés para el presente estudio es el supuesto de que el propio Estado, al reconocer validez jurídica en su ordenamiento al convenio colectivo, establezca criterios y reglas de carácter vinculante sobre unidades de negociación. Cuando la violación de las mismas tiene influencia sobre la licitud y, por ende, sobre la validez del convenio colectivo, cabe calificar a las previstas o admitidas por el ordenamiento como «unidades apropiadas» de negociación, si admitimos una terminología de origen norteamericano (*appropriate bargaining unit*) (10). Ello significa el expreso reconocimiento por el ordenamiento de que una determinada colectividad —por su extensión, su composición o sus caracteres— debe ser considerada con entidad y autonomía suficiente para dar lugar a un convenio colectivo único y propio, y por tanto constituye una «apropiada» unidad de negociación. Si, por el contrario, se excluye esa unidad, no se admite o no se considera «apropiada», esa colectividad no puede ser objeto de una normación colectiva específica y propia.

La fuente de fijación estatal de unidades apropiadas puede ser diversa, o bien los principios de consideración de apropiada de la unidad se establecen «de un modo general y abstracto», esto es normativo, o bien caso por caso y administrativamente se van sentando los criterios que permiten calificar a una determinada unidad como apropiada.

La fijación *normativa* de unidades apropiadas supone, como todo lo reglado, una importante limitación a la actuación singular de la Administración, limitación que es mucho más profunda cuando la fuente normativa que se utiliza

(9) Cfr. ZANGARI: «Il contratto collettivo c. d. articolato», en *R. D. L.*, 1963; GIUGNI: *L'evoluzione della contrattazione collettiva nella industria siderurgica e mineraria (1953-1963)*, Milano, 1965; ROMAGNOLI: op. cit., págs. 49 y sigs.; FERRARA: *La categoria e la contrattazione collettiva*, cit págs. 117 y sigs.; CABRERA BAZÁN: *La titularidad*, cit. pág. 118.

(10) El término procede de la National Labor Relations Act, de 5-VII-35, generalmente conocida como Wagner Act. Vid. sobre la cuestión, por todos, la excelente exposición de BLANC JOUVAN, cit. pág. 119 y sigs.

El término anglosajón es traducido por la doctrina italiana como «unidad de contratación», que también utiliza entre nosotros ALONSO OLEA; sin embargo, dado el carácter de cuadro en que se desarrolla el procedimiento de negociación (que puede terminar o no en acuerdo) he preferido utilizarlo en castellano según su traducción más literal «unidad de negociación».

es precisamente no la reglamentaria, sino la legislativa. Un sistema de establecimiento legal de unidades de negociación comporta, por tanto, una limitación a la autonomía colectiva, pero sin que ello signifique permisión de la ingerencia directa del Estado-persona en el curso de la negociación misma.

El sistema español de convenios colectivos se caracteriza precisamente por la *existencia de unidades apropiadas establecidas legalmente*, y con relevancia decisiva no sólo para la validez del convenio, sino también y fundamentalmente para la determinación de la parte legitimada para intervenir en la negociación del convenio colectivo. Entre nosotros, el criterio decisivo para la fijación de los niveles de negociación no depende de la estructuración orgánica de las representaciones profesionales, sino de los criterios legales que establecen las unidades de negociación admitidas: La sujeción al convenio deriva fundamentalmente de la inclusión de la relación de trabajo de que se trate en la respectiva unidad de negociación y, por ende, en el convenio, en el ámbito del convenio colectivo.

Ciertamente, la representatividad de las partes tiene una importancia primordial en cuanto el convenio afecta sólo a las colectividades o categorías «representadas» por las partes, como establece el artículo 4, RCCS, desarrollando el impreciso artículo 5, 1, de la Ley (11). Pero el criterio que se utiliza para la determinación de las unidades de negociación no es la estructura o alcance representativo de esas partes, sino, por el contrario, legal que contiene el artículo 4 LCCS. Este precepto regula las unidades de negociación al establecer los ámbitos potenciales admitidos como unidades apropiadas; ni este artículo ni su desarrollo reglamentario (art. 7, RCCS) alude para nada a la estructura de los entes o representaciones sindicales, sino que toman en cuenta criterios diversos.

Por otro lado, el artículo 6 de la Ley expresamente indica, al regular el problema de las partes del convenio, que la composición de ésta dependerá del «ámbito del convenio». Esto nos demuestra claramente que entre nosotros la unidad de negociación no depende de la unidad de organización, sino que, antes bien, la unidad de organización habrá de adaptarse, al menos informalmente, a las unidades de negociación legalmente establecidas. En consecuencia, para el estudio de las partes es decisivo el conocimiento de esas unidades apropiadas de negociación.

La exclusión de la autonomía de los grupos en materia de fijación de unidades de negociación es tan decidida que expresamente se establece que la transversión de los límites propios de las unidades constituye causa de la im-

(11) Sobre el significado de esa representación vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO: «Capacidad convencional y representación profesional», en *R. P. S.*, 64, págs. 117 y sigs.

precisamente llamada «ineficacia parcial por defecto subsanable» (artículo 20, 2.ª, C).

En conclusión, nuestro sistema de negociación colectiva se caracteriza por la relevancia autónoma de las unidades de negociación, establecidas legalmente, y a cuya estructura y composición han de adaptarse necesariamente las partes que han de celebrar el convenio colectivo.

De esto derivan dos conclusiones fundamentales:

Primera. Que la Administración carece de competencia en esta materia, que pertenece al sector de la reserva de ley, sin que pueda, a través de actos singulares o reglamentarios, limitar o modificar las unidades apropiadas existentes. Su control en la aprobación del convenio colectivo es respecto a la unidad de mera legalidad (12).

Segunda. Para la determinación de las partes es presupuesto necesario saber la unidad apropiada, de manera que la concesión de la capacidad convencional se hace en función de las diversas unidades. Por ello, el estudio de las unidades de negociación debe preceder como presupuesto al de las partes del convenio colectivo.

3. UNIDAD VERTICAL Y UNIDAD HORIZONTAL

Un sistema legal de unidades apropiadas de negociación colectiva impone al legislador el adoptar los criterios a tomar en cuenta para delimitar las colectividades predelimitadas para ser objeto de la negociación colectiva (13). En esta elección nuestro legislador contaba ya con dos antecedentes importantes y, en cierto modo, paralelos. De un lado el esquema de condiciones de trabajo, representado por los ámbitos de las reglamentaciones existentes y, por otro, el esquema de categorías profesionales establecido a través de la composición

(12) El «control», en contraposición a la independencia de los Sindicatos «libres», es una de las características de los Sindicatos de Derecho público. Así, para el caso fascista, vid. NAVARRA: *I controlli nell'organizzazione sindacale*, Napoli, 1930; CORSO: *I controlli nel diritto corporativo*, Palermo, 1938.

El aspecto concreto del control del convenio colectivo, vid. BARASSI: *Diritto sindacale e corporativo*, Milán, 1934, págs. 389 y sigs.; RIVA SANSEVERINO: «Le norme corporative», en *Tratado Dir. Corporativo de Chiarelli*, Milano, 1939; GRECO: «Il controllo giuridico nel contratto collettivo», en *Dir. de lavoro*, 1928, I, págs. 497 y sigs.; DE SEMO: *Il contratto collettivo di lavoro*, Padova, 1935, pág. 29; MAZZONI: *Teoria dei limiti di applicabilità dei contratti collettivi di lavoro*, Milán, 1939, págs. 7 a 51.

(13) Cfr. PETERSON: *American Labor Unions*, N. York, 1945, págs. 191 y sigs.

de las representaciones sindicales electivas. Ello facilitaba, sin duda, la dificultad propia de todo establecimiento *ex novo* como era del sistema de negociación colectiva y en consecuencia el de la fijación de las unidades apropiadas.

En esta fijación existe una opción fundamental que se ha desarrollado a lo largo de toda la historia del sindicalismo: o bien se toma por base para fijar la unidad, el oficio o tarea concreta realizada por el trabajador, prescindiendo de la empresa o actividad económica en la que aquélla se realiza (unidad horizontal o de oficio; *craft unit*), o bien se toma en cuenta la empresa o rama de actividad en la que los trabajadores realizan sus prestaciones laborales, con independencia de la naturaleza concreta de sus tareas, pues se incluyen a todos los que, sea cual sea el oficio que tengan, estén empleados en una misma empresa o rama industrial (unidad vertical o industrial; *industrial unit*) (14).

La evolución del sindicato y, consecuentemente, la de la negociación colectiva, ha caminado sistemáticamente en todos los países de la horizontalidad a la verticalidad, entendidos en el sentido técnico antes expresado. Si, según afirma Blanc Jouvan (15), la *craft-union* está hoy pasada de moda, no tiene nada de extraño que en nuestro ordenamiento haya seguido estas orientaciones que salen al paso a los efectos atomísticos de la unidad horizontal que divide a la empresa en diversos grupos independientes. Hoy es un hecho, subrayado por la sociología del trabajo, que el trabajador está más afecto y ligado a la empresa y rama en la que trabaja que a su oficio o especialidad personal (16).

La aceptación de la unidad industrial responde, además, a una tradición relativamente larga de nuestro desarrollo sindical y a los criterios legales y organizativos existentes entre nosotros en el momento del restablecimiento del convenio colectivo. Tanto la estructura sindical como la ordenación de las condiciones de trabajo de las reglamentaciones toman por base la verticalidad de la unidad industrial. El llamado «principio de unidad de empresa», pese a sus excepciones, está plenamente asentado en nuestro sistema laboral y es lógico su acogimiento dentro de la negociación colectiva (17). En consecuencia, nuestro ordenamiento ha acogido firmemente las unidades industria, prescindiendo por completo de las unidades-oficio, pese a que ambas entre sí no sean enteramente incompatibles (18).

(14) Vid, al respecto, CHAMBERLAIN: *Collective Bargaining*, cit., págs. 160 y sigs.

(15) *Loc. cit.*, págs. 128-129.

(16) Cfr. FRIEDMANN y NAVILLE: *Traité de sociologie du Travail*, París, 1961, I, páginas 387 y sigs.

(17) ALONSO OLEA: «Desviaciones del principio de unidad de empresa», en *R. D. T.*, 26, pág. 32.

(18) Según los teóricos de «relaciones industriales», la unidad industrial no puede ser aplicada a rajatabla y desconocer ciertos supuestos de especialidades de oficios que

El principio general es el que a todo el que trabaja en una misma empresa se aplica un mismo convenio. La única excepción prevista legalmente es la del caso anómalo del convenio de grupo o sección. Por eso cabe decir que el tipo de trabajo que se realiza tiene sólo una influencia indirecta (en cuanto que cada tipo de empresa tiene unos trabajos típicos), no directa (no es el tipo de trabajo que se ejecuta sino el tipo de empresa el que determina la ampliación de la norma) (19).

4. UNIDAD EMPRESA Y UNIDAD GENERAL (Categoría de empresa)

Al partirse de la actividad del empresario para establecer la unidad de negociación, se convierte la empresa en la célula primaria inicial para formar aquélla. La unidad se determina apriorísticamente según criterios de constatación de intereses colectivos que parten de esa colectividad mínima que existe en la empresa. La empresa como unidad organizativa de prestaciones de trabajo es, al mismo tiempo, la unidad contractual básica que nuestro legislador toma en cuenta para fijar las categorías y unidades que ha de adoptar la práctica negociada. El llamado encuadramiento constitutivo (existente en toda fijación heterogénea de unidades de negociación) utiliza, como dato primario más decisivo, la pertenencia del trabajador a una empresa, y la titularidad de ésta por parte de un empleador.

Admitida la empresa como célula primaria de la composición de las unidades, aún había de decidir el legislador el alcance y extensión de esas unidades. El primer y principal problema respecto a la extensión consiste en optar entre la unidad coincidente con esa célula primaria, esto es, la unidad empresa singularizada o una unidad más amplia que se extendiera a colectividades de empresas, conexas, de algún modo, por un interés colectivo propio. Esta importante decisión afecta muy sensiblemente al juego de la autonomía colectiva y a la descentralización normativa que ésta supone. Se trata de una cuestión

aconsejan o imponen en adopción excepcional de la unidad oficio. Cfr. REYNOLDS: *Economía laboral y relaciones de trabajo*, México, 1964, págs. 43 y sigs.

Nuestra realidad muestra supuestos de convenios colectivos en los que ha primado esta idea de la especialidad profesional, sobre todo cuando ésta ha permitido conseguir agrupaciones profesionales en el seno sindical. Un caso particular y al que ha dedicado la atención la doctrina comparada es la de los dependientes mercantiles (así DURAND VITU: *Traité*, cit. III, pág. 115).

(19) ALONSO OLEA: loc. cit., pág. 32.

sumamente debatida y a la que en la práctica se ha dado soluciones diversas (20).

Puede establecerse una distinción fundamental entre los sistemas de negociación colectiva que sólo admiten la negociación colectiva, y el convenio colectivo a escala de empresa, y aquellos en los que la negociación colectiva y el convenio colectivo propiamente dicho se entienden y conciben en general a escala superior a la empresa. Los ordenamientos socialistas, desconocedores de la libertad sindical tradicional, adoptan el primer sistema de convenio de empresa (21). Al contrario, en los países de libertad sindical se concibe, como caso general y típico de la negociación colectiva, el de convenio general y de nivel superior al de empresa, aunque no faltan importantes excepciones (22). La mayor importancia del convenio general tiene por base la función de uniformar las condiciones de trabajo, la cual requiere una amplitud de ámbitos de sujeción que no puedan limitarse a la empresa. Pero, sobre todo, son razones de política sindical las que imponen este tipo de negociación, en el que las representaciones sindicales se mueven con mayor poder y fuerza de imposición. En estos países, los convenios generales cumplen la función decisiva de regular las condiciones de trabajo; la negociación a escala de empresa, cuando existe, tiene más bien la función de adoptar a la empresa en concreto el contenido de aquéllos. Esta peculiaridad y función subsidiaria de la negociación a escala de empresa justifica el que se la someta a veces a un tratamiento específico propio que se refleja en su misma denominación (23).

(20) «La tendencia general y la evolución natural del sistema del contrato colectivo van hacia la extensión de su aplicación», decía SALMERÓN GARCÍA, en 1914, aludiendo a la progresiva ampliación de los ámbitos de los convenios colectivos (*El contrato colectivo de trabajo*, Madrid, 1914). Lo curioso es que cuando se ha extendido en muchos países la contratación a escala nacional y categorial se ha mostrado la necesidad de acompañar ésta de una normativa colectiva más específica, diferenciada y descentralizada. Vid. TRENTIN: *Estrategia sindical*, Barcelona, 1966.

(21) Cfr. GREYFIE DE BELLECOMBE: *Les conventions collectives du travail en Union Soviétique*, París, 1958; BARTON: «Conventions collectives du travail et réalités ouvrières», en *Europe de l'Est*, París, 1959; MOSKALENKO: «Collective agreements in the U. R. S. S.», en *Lab. Int. Rev.*, 1962, pág. 18; MACAULEY: *Labour Disputes in Soviet Russia, 1957-1965*, Oxford, 1969, págs. 139 y sigs.

(22) El caso más característico en el que el convenio de empresa prima en un número considerable de actividades, es el de los Estados Unidos, vid. PETERSON: *American Labour Unions*, págs. 191 y sigs.; DAVIS Y MATCHETT, *Economía laboral moderna*, Buenos Aires, 1960, págs. 271 y sigs.; RANDLE: *El contrato colectivo de trabajo*, Méjico, 1958, págs. 115 y sigs.

(23) Tal es el caso p. e. j. de la Alemania Federal en el que se distingue la Betriebsvereinbarung, prevista en la B. V. G. del Tarifvertrag (incluso del Firmentarifvertrag). Cfr. HUECK: *Die Betriebsvereinbarung*, Münster, 1952 GALPERIN SIEBERT: *B. V. G.*

El ordenamiento español, al implantar el convenio colectivo, pudo optar, según se ha dicho, o por el principio de la exclusiva negociación «general» o por el contrario principio de la exclusiva negociación de empresa. La peculiaridad de nuestra estructura sindical, la falta de una experiencia en negociación colectiva, la existencia de una normativa general de condición de trabajo contenida en las reglamentaciones hubieran podido explicar una decisión favorable a la exclusión del convenio de empresa. Sin embargo, felizmente, ésto no ha sido así, antes bien, se ha adoptado una posición en cierto modo intermedia y peculiar que compagina ambos principios y permite tanto una negociación a escala de empresa con una negociación a escala superior. O dicho con más precisión, en nuestro sistema son unidades apropiadas tanto las empresas como las categorías de empresas.

Esta posición eclética, que coincide además con los sistemas más avanzados, es en principio elogiable. Desde luego, una negociación exclusivamente a escala de empresa es tan insuficiente como insatisfactoria; el convenio colectivo de empresa presenta considerables peligros, que pueden hacer perder su prístino sentido; ello explica el que las organizaciones sindicales hayan visto con desconfianza este tipo de negociación (24).

Sin embargo, pese a estas críticas, el convenio de empresa indudablemente

Kommentar, 4.^a edición. Heidelberg, 1963, pág. 392. En Francia existe la institución similar del «accord d'établissement» (cfr. DURAND VITU: cit. III, págs. 677 y sigs.). En sustancia se trata en tales casos de una colectivización del reglamento interior de la empresa, de ahí que se discuta su sustancia normativa. En nuestro ordenamiento predomina aún el carácter unilateral de este reglamento sin que la reforma de 1961, haya alterado su sustancia, en especial teniendo en cuenta la interpretación jurisprudencial de las facultades de la autoridad laboral en caso de informe discordante del jurado de empresa Cfr. PÉREZ BOTIJA y RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Reglamentos de Empresa*, Madrid, 1961; ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del Trabajo*, 2.^a edición, Barcelona, 1967, página 222; BORRAJO: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1968, II.

(24) El trato directo con el empleador si facilita un entendimiento más directo y una mayor flexibilidad, presenta el indudable riesgo de la menor fuerza de coacción e imposición de la representación obrera. Por ello se sostiene comunmente que solo fuera de la empresa es posible el diálogo en plano de igualdad entre empleador y trabajadores. Además las organizaciones sindicales ven en el sindicalismo a escala de empresa un peligro de disolución de la solidaridad por encima de la empresa, a escala categorial y que constituye su propia base. Desde una perspectiva «patronal» también se señalan los inconvenientes de la negociación a escala de empresa. La «nueva estrategia sindical» ha sostenido la conveniencia de la contratación a escala de empresa. Vid. sobre esta problemática; ROMANNOLI: *Il contratto collettivo di impresa*, cit. págs. 8 y sigs.; NOVARA: *Il contratto collettivo: aziendale*, Milán, 1965, pág. 14 y sigs.; RAMÍREZ MARTÍNEZ ha dedicado su tesis doctoral aún inédita (*Profili giuridici della contrattazione articolata*) en buena parte al convenio colectivo «aziendale.»

puede cumplir una importante función en el juego de las relaciones laborales; sobre todo en nuestros días, el convenio de empresa adquiere una gran relevancia por las nuevas perspectivas que en las relaciones industriales adquiere hoy la empresa. Sus ventajas son innegables, frente a la función uniformadora del convenio general, el convenio de empresa puede adaptar y especificar las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la realidad concreta de la empresa (25).

Sin embargo, una negociación colectiva a escala de empresa es una negociación esquelética e insuficiente, aún más desde el punto de vista de las partes es «extrasindical» (26).

Entre nosotros, aun existiendo una discreta política de favorecimiento del convenio de empresa, se admite la equiparación legal de las unidades, empresa y categoría de empresas, que se ofrecen como posibles en cada caso a las partes del convenio (27).

(25) Según BLANC JOUVAN en el convenio de empresa cada una de las partes posee más libertad para aceptar o rehusar la proposición de la otra parte y para practicar el «give and take» característico de toda negociación, gracias al cual el aspecto característico del convenio tiende a desaparecer. El acuerdo concluido es infinitamente más flexible, no solo porque mientras se elabora puede modelarse sobre la situación y las necesidades particulares de la empresa, sino también porque en lugar de ser inmutable puede ser fácilmente revisado. (op. cit. págs. 121 y sigs.)

(26) Sin coexistir con el convenio general y en manos de la representación a escala de empresa, el convenio de empresa no es sino la cristalización de las concesiones graciosas que el empleador quiera dar a su personal.

La intervención directa del Jurado de Empresa en nuestro ordenamiento, explicable por la peculiaridad de nuestra estructura sindical, no impide que sean aplicables a nosotros muchas de las reflexiones críticas que al respecto ha hecho la doctrina comparada. Vid., al respecto, por todos, GRANDI: «I soggetti del contratto collettivo di impresa», en *Riv. Dir. Lav.*, 1964, I, págs. 125 y sigs.

(27) Al margen de instrucciones reservadas, en que a las autoridades laborales se encomendó en cierto modo el fomento de la negociación colectiva a escala de empresa, en el I Plan de Desarrollo, abiertamente, aun con carácter meramente indicativo, se recomendaba la utilización de los convenios de empresa, lo que no hace el II Plan. Índice también de este favorecimiento es el tratamiento más favorable del convenio de empresa a efectos del deber de paz, y, consecuente regulación de los conflictos colectivos. Cfr. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ: *El despido en los conflictos colectivos*, 16 lecciones sobre causas de despido, Madrid, 1969, pág. 214.

II

LA UNIDAD EMPRESA

I. «EMPLOYER UNIT» Y «PLANT UNIT»

La unidad empresa limita el ámbito de vigencia del convenio colectivo a la empresa. La solidaridad y comunidad de intereses existente entre el personal de la empresa es considerada como la colectividad profesional mínima a efectos de negociación colectiva. Según se ha visto, el «principio de unidad de empresa» hace que la empresa entre nosotros sirva tanto de base para la formación de las unidades generales, como en sí misma considerada, como unidad apropiada mínima (salvo la excepción del convenio de grupo o sección).

El problema fundamental que plantea la unidad de empresa es el de delimitar y decidir qué se entienda por empresa (28), es decir, precisar qué queremos decir al hablar de «unidad de empresa», o más exactamente, qué quiere decir el legislador en el artículo 4 de la Ley de Convenios Colectivos al referirse al ámbito de «empresa».

La escueta referencia legislativa podría hacer pensar tanto que la alusión a la empresa se refiere a la unidad organizativa económica, comprendiendo una o varias unidades técnicas de producción, como que, al contrario, que se está mentando sólo y exclusivamente esa unidad técnica de producción al que la práctica laboral llama empresa, o incluso que se alude a ambas posibilidades conjuntamente, entendiéndose que con una misma expresión se hace referencia a dos conceptos diversos.

Se trata de la distinción expresa, en otros ordenamientos, entre la «employer unit» y la «plant unit». La primera hace referencia a una característica funcional y económica de la empresa; la segunda alude a un tipo de unidad técnica y, en cierto modo, geográfica. En general se admite en esos sistemas la coexistencia de ambos tipos de unidad (29).

(28) Sobre las dificultades de la conceptualización jurídica de la «empresa» *strictu sensu*. Vid., por todos, BROSETA: *La empresa, la unificación del Derecho de obligaciones y el Derecho mercantil*, Madrid, 1965, pág. 166 y sigs. FERNÁNDEZ NOVOA: «Reflexiones preliminares sobre la empresa y sus problemas jurídicos», en *R. D. M.*, 1965, núm. 95, página 1 y sigs.; GARRIGUES: «La empresa desde el punto de vista jurídico», en *La empresa*, I, E. Políticos, Madrid, 1962; BROSETA, BORRAJO y otros: *Problemática jurídica actual de la empresa*, Valencia, 1965.

(29) Cfr., para el sistema norteamericano, REYNOLDS: *Economía laboral y relaciones de trabajo*, cit. pág. 152 y sigs. BLANC JOUVAN: op. cit., pág. 123 y sigs.

La resolución de la cuestión es difícil. Entre nosotros, al faltar una delimitación bajo el término legal de lo que deba, a efectos laborales entenderse empresa (30). Es respecto a cada disposición legal concreta, o incluso a cada precepto concreto, como debe precisarse el significado que se dé a la mención empresa. En lo que a la Ley de Convenios Colectivos se refiere, puede afirmarse que, en principio, la Ley y el Reglamento han pensado expresamente en el caso normal, pero no único, de la coincidencia de la empresa económica con la unidad técnica productiva (a la que también llama «empresa»). El problema existe cuando ambas coincidan; así, su solución nos indicará el concepto de empresa a efecto de unidad de negociación.

2. LA UNIDAD EMPRESA EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Del contexto de la normativa reguladora del convenio colectivo cabe extraer tantos razonamientos en favor de la «employer unit» como en favor de la «plant unit». En efecto, el artículo 7 del Reglamento, al desarrollar el artículo 4, c) de la Ley, establece que los convenios colectivos podrán «afectar a una sola empresa, cualquiera que sea el ámbito territorial de ésta». Esto hace referencia ineludiblemente a la empresa en sentido propio, que puede abarcar en sus diversas unidades técnicas de producción extensos ámbitos territoriales. Sin embargo, esta sola mención no es suficiente para admitir que en nuestro ordenamiento la unidad técnica de producción (Betrieb) no es en sí

(30) La realidad socioeconómica que es la empresa interesa al ordenamiento, pero los diversos sectores de mismo la observan desde una perspectiva unilateral, disciplinaria. Siendo única esa realidad, cada disciplina pone de relieve aspectos diversos, poniendo de relieve el Derecho del trabajo, en especial, la participación de una variedad de prestadores de trabajo. La cuestión se complica aún más respecto a la unidad organizativa locativa, en la que se presta conjuntamente el trabajo, y que da lugar a un concepto distinto, entendido así por la mejor doctrina; pero que, a diferencia de otros sistemas (en que se utilizan términos como Betrieb, stabilimento, établissement, etc.), no encuentra una fácil y unívoca denominación entre nosotros, y el propio legislador, aunque a veces habla de «centro de trabajo», de «industria» o de explotación, más comúnmente menciona como «empresa», sin más, a esta mera unidad técnica de producción que coincidirá con la «empresa» cuando ésta esté compuesta por una sola unidad de producción; pero que, en caso contrario, habrá de tenerse distinguida de ella, lo que no sólo terminológica, sino incluso conceptualmente no suele hacer nuestro ordenamiento laboral. Aún más, los textos positivos, con frecuencia, emplean el término empresa para denominar la persona de su titular, el empleador. Vid., sobre la cuestión, BAYON CHACÓN: «El concepto jurídico laboral de la empresa», en *R. F. D. M.*, 6, pág. 249; PÉREZ BOTIJA: «Notas sobre el concepto de empresa», en *R. D. M.*, 1948, 1; ALONSO OLEA: «La empresa desde el punto de vista social», en *I. E. P.*, *La Empresa*, cit. pág. 1 y sigs. (sep.).

unidad apropiada para negociar el convenio colectivo. Antes bien, el propio Reglamento, en su artículo 8, párrafo 2.º, y más aún la misma Ley en su artículo 6, mencionan en el convenio de empresa como partes a los vocales de los jurados de empresa, o en su defecto a los enlaces sindicales; en el momento de dictarse la Ley, toman fundamentalmente en cuenta a la unidad técnica productiva. De este modo, a través de la composición de las partes en la negociación se llega a la conclusión contraria de que el llamado convenio de empresa y la unidad apropiada «empresa» aluden a la unidad técnica de producción.

La contradicción podría resolverse con una solución ecléctica, afirmándose que el legislador, al utilizar el vocablo empresa alude tanto a ésta en sentido económico genuino como a la unidad técnica de producción. Pero esta solución, desde un punto de vista formal y riguroso, sería inaceptable porque resulta impropia una interpretación dualista de un mismo vocablo en un único precepto con mención tan estricta como la de «una sola empresa». Sin embargo, esta solución es la que ha venido a consagrar la práctica, que muestra numerosos casos tanto de convenios de empresa como de convenios de unidades técnicas de producción (31).

Sin embargo, el convenio de empresa y el convenio de factoría o centro de trabajo (permítasenos utilizar en este momento esta expresión para hacer referencia a la unidad técnica de producción que los laboristas llaman con frecuencia «empresa») son dos instrumentos normativos que no pueden equipararse. Señala Romagnoli que la tipología de esto último se ha venido caracterizando en razón a la particularidad de los contenidos, al establecerse, en consideración a las exigencias propias de la específica unidad técnica de producción (y por tanto para la consecución de un fin específico laboral), mientras que el primero se conecta más directamente con el ejercicio de la actividad económica compleja, en teológica vinculación con el fin económico ulterior y más vasto perseguido por la organización productiva. El convenio de factoría o de establecimiento es inmediatamente referible a una de las múltiples unidades técnico-organizativas coordinadas al ejercicio de una misma actividad, y carece de eficacia obligatoria respecto a las otras; y, al contrario, el convenio de empresa es aplicable al entero ámbito de la empresa, en todas y cada una de las unidades técnico-organizativas (centros de trabajo de los que esté formada la empresa (32). La distinción es clara, como nuestra práctica colectiva demuestra.

La regulación de la representación profesional en el seno de la empresa

(31) Cfr. CABRERA BAZÁN: *La titularidad*, cit. pág. 114 y sigs.

(32) *Il contratto collettivo di impresa*, cit. págs. 18-19.

parte en nuestro ordenamiento precisamente y toma en cuenta la unidad técnica de producción. En el momento de implantarse la legislación de convenios colectivos no era posible, en principio, una representación unitaria de todo el personal de las diversas factorías pertenecientes a una misma empresa. En consecuencia, un convenio colectivo que se extendiera a toda la empresa sólo era viable a través del método indirecto del convenio colectivo plural. Esta técnica, según hemos estudiado en otro lugar (33), requiere el acuerdo y la intervención de cada una de las representaciones de personal de las diversas factorías o centros de trabajo. Esto permite afirmar que la «employer unit» es entre nosotros en principio una unidad compleja y, por tanto, que la unidad apropiada mínima, la «unidad empresa», es la «plant unit».

Esta conclusión, concorde con la dogmática jurídica, tropieza, sin embargo, con la necesidad (demostrada en la práctica de la negociación colectiva) del establecimiento autónomo de la «employer unit», que tiene un significado y una función propia que no siempre pueden conseguirse con la vía mediata del convenio plural. La regulación de los Jurados Centrales Unicos ha abierto una importante vía para el reconocimiento autónomo de este tipo de unidad. Sin embargo, sería necesario que el legislador mantuviera cuidadosamente distinguidos y tratados ambos tipos de unidad.

3. LA «PLANT UNIT»

Por consiguiente, la unidad apropiada primaria y mínima (unidad «empresa»), está constituida entre nosotros por la factoría (industria, explotación, establecimiento, centro de trabajo, etc.), concepto movedizo tan difícil de perfilar e incluso de mentar en nuestro ordenamiento. Para que pueda hablarse de esta «empresa» factoría es necesaria la existencia de una organización coordinada de prestaciones de trabajo bajo la dirección de un empleador (34). El

(33) *El convenio colectivo plural*, Anales Univ. Sevilla, 1960. La tendencia reciente, concorde con la aplicación del principio de unidad de empresa y con las exigencias de una adecuada organización, tiende al predominio de convenios colectivos de empresa, con preferencia a los convenios de factoría, en los que, además, el diálogo directo puede ser excesivamente particularista.

(34) En algún trabajo anterior (en especial en *Empresa y contrato de trabajo*, Anales Universidad de Sevilla, 1960, págs. 41 y sigs.) he intentado, siguiendo las líneas de nuestro Derecho positivo, establecer un concepto unitario de «empresa», a efectos laborales, que incluyera tanto la empresa en sentido propio como la «factoría» o «centro de trabajo». Creo que sobre esta distinción debe profundizarse, y muy propiamente hacerlo en el futuro. Por otro lado, incluso dentro del centro de trabajo, habría que distinguir

elemento de la organización de las prestaciones de trabajo requiere la existencia de una pluralidad de trabajadores; sólo en el caso de un empleador que tenga contratada a una pluralidad de trabajadores organizada en una unidad técnica productiva puede hablarse de la existencia de la unidad «empresa». Ya se ha dicho que el convenio colectivo considera en su regulación una pluralidad de relaciones de trabajo, por ello no es pensable que pueda establecerse un convenio colectivo de empresa en una empresa unipersonal, o con sólo un trabajador.

Sobre cuál sea el número exigible para que una pluralidad de relaciones de trabajo constituyan una unidad apropiada nada dice la regulación de convenios colectivos. Las reglas existentes sobre el particular aluden tan sólo a la regulación de la iniciativa unilateral para la iniciación de las negociaciones, pero no afectan de por sí a la posibilidad de una iniciativa de común acuerdo que demuestre la existencia de una unidad apropiada (35).

A falta de tal regulación habrán de ser aplicadas las normas propias de las representaciones profesionales del personal. Puede decirse de este modo que toda colectividad de relaciones de trabajo a la que se concede una representación autónoma especial y propia de los trabajadores respectivos constituye la unidad técnica de producción que forma la llamada «unidad empresa». En consecuencia, hemos de remitirnos a tales textos para completar con más detalle los límites conceptuales de la citada unidad (36).

entre el mismo y sus secciones relativamente independientes, Cfr. DIETZ: «Selbständigkeit des Betriebsteils und des Nebenbetriebes», *Festschrift Nikisch*, 1958, pág. 23; GRAAM: «Zum Begriff des Betriebes», *Arbeit und Recht*, 1964, págs. 293 y sigs.

(35) Cfr. O. 13-6-58 y O. 27-5-59, sobre iniciativa en convenios de empresa de más de 100 trabajadores en el marco del establecimiento progresivo del sistema.

(36) Reg. Electoral Sindical de 14-V-1966, art. 9, 1), a): «se proveerán, por elección, enlaces sindicales en las empresas y centros de trabajo con seis trabajadores por la menos.» Sin embargo, el reglamento sindical sobre convenios colectivos parece partir, de la existencia de un número mínimo de seis enlaces sindicales para la composición de la comisión negociadora del convenio (undécima, 1.^a A). Con ello se salva la incongruencia de un convenio colectivo, con su complejidad de negociación y aprobación, para un ámbito tan reducido como una factoría con seis trabajadores. Ello sirve de muestra, además, de lo excesivamente rígido de nuestro sistema de convenios colectivos, al no haberse creado una categoría «menor» de convenio a escala de factoría o centro de trabajo, y en el que se solucionara en la base los problemas específicos, que no requieren la solución normativa exigible para el convenio colectivo en sentido propio. Cfr. GIUGNI: «La contrattazione collettiva nei paesi della comunita economica europea», *Annali Bari*, 1965, páginas 125-126.

4. LA UNIDAD «GRUPO O SECCIÓN DE EMPRESA»

El carácter mínimo de la «unidad empresa» tiene una importante excepción en la anómala figura recogida en el artículo 4 c) de la Ley, al aludir a «un grupo o sección de trabajadores de una empresa».

Muy acertadamente se ha puesto de relieve lo criticable de esta consagración, que quiebra el principio de unidad de empresa (37). Se trata posiblemente de una demostración de que el legislador confunde en cierto modo el problema de las unidades apropiadas con el de los ámbitos concretos de vigencia del convenio, como la propia terminología utilizada por el citado artículo demuestra.

Desde el punto de vista de la política de personal no puede negarse que una aplicación desmedida de este convenio de grupo o sección sería sumamente perniciosa para la creación de un buen ambiente en la empresa al establecer tratos desiguales dentro de una misma unidad productiva, justamente lo contrario que quiere el citado principio de unidad de empresa. Sin embargo, no faltan casos en los que especiales circunstancias exigen que a determinados trabajadores, dentro de una misma empresa, se les aplique una regulación propia; pero incluso en tales casos tal regulación cabe perfectamente en un convenio de empresa sin que requieran un instrumento propio. La composición de las partes tal y como se encuentra regulada en la Ley y en el Reglamento permitirían una solución concorde con esto si se entendiera que en el convenio de grupo o sección las partes son las representaciones profesionales del personal entero de la empresa, con lo que nos encontraríamos que el convenio del grupo o sección sería un convenio de empresa normal, que ha querido limitar su ámbito sólo a un determinado sector del personal de la misma, lo que se permite expresamente a la autonomía de las partes por el citado artículo de la Ley y su correspondiente desarrollo reglamentario. Sin embargo, no parece ser ésta la interpretación aceptada por las normas sindicales.

Existe, pues, un peligro de atomización normativa dentro de la empresa que encuentra sólo dos límites importantes, primeramente el requisito previo de la autorización de la autoridad sindical para iniciar las negociaciones, que al menos puede cumplir en este caso una política de velar por la unidad normativa de la empresa, que sólo debe ser rota en circunstancias excepcionales. Precisamente una de las ventajas del convenio de empresa es que se pueden tener en cuenta las circunstancias concretas y especiales; sobra, por ello, la necesidad del convenio de grupo o sección.

(37) Cfr. CABRERA BAZÁN: loc. cit., págs. 120 y sigs.

Un segundo límite se encuentra contenido en el Reglamento: «grupo o secciones figurados en la Reglamentación correspondiente» (art. 7, 3 *in fine*). Es decir, que para que la sección o el grupo puedan constituir unidades de negociación autónomas es necesario que exista una previa consagración y delimitación de los mismos en la correspondiente Reglamentación de Trabajo.

Se distingue el grupo de la sección. El grupo alude a lo que Alonso Olea (38) ha llamado el *ius sanguinis*, esto es, la especialidad profesional de los trabajadores que componen el grupo. De acuerdo con la citada exigencia reglamentaria (de no clara legalidad) de figurados en las reglamentaciones, tendremos como grupos típicos los de «técnicos, administrativos, subalternos y obreros», los cuales se subdividen, a su vez, en subgrupos y éstos en categorías; las cuales se subdividen, a su vez, en múltiples clasificaciones profesionales. Una interpretación restrictiva de la regulación vigente permitiría afirmar que sólo respecto a los primeros cabría hablar de la existencia de una unidad apropiada. También formarían grupos en el sentido de la Ley los delimitados por la duración del trabajo; esto, respecto a los trabajadores de temporada, ha sido utilizado con alguna frecuencia en los sectores agrícolas.

La sección alude, al contrario, al *ius soli*; mira no a los trabajadores, sino a la empresa y a sectores en la misma. Sin fijarse en la especialidad personal de los trabajadores que la desarrollan toma en cuenta etapas del proceso productivo dentro de la empresa y que llegan a formar una pequeña comunidad de trabajo con problemas e intereses propios. Tales secciones encuentran a veces una expresa consagración en las reglamentaciones de Trabajo, constituyendo entonces una unidad apropiada (39).

Ambos casos, el del grupo o sección, son enteramente anómalos y lo que es más, inútiles. El juego de la autonomía colectiva permitirá que dentro de la unidad empresa las partes acuerden en cada caso las especialidades y las excepciones que estimen oportunas, las cuales, siempre que respeten el principio de la condición más beneficiosa serán enteramente válidas y eficaces. Una de las posibilidades de esa autonomía es decidir por sí (porque las partes lo desean, no porque lo soliciten los afectados personalmente) que un convenio no se aplique a determinados trabajadores considerados y delimitados objetivamente y fijar dentro de los componentes del personal de la empresa las

(38) *Desviaciones*, cit., pág. 34.

(39) Por ejemplo, en *Reg. N. de T. del Vidrio* se distinguen diversos tipos de fabricación (vidrio hueco negro y envases, vidrio hueco blanco, vidrio plano) y manufactura (vidrio plano al soplete), y en cada una de ellas varias secciones, p. ej., esta última sección de ortopedia y laboratorio, de termometría, de jeringas hipodérmicas y de tubos luminosos.

especialidades y distinciones que estime convenientes. Esta gradación de ámbitos concretos de vigencia del convenio de empresa, sin que por ningún momento deje de tener el carácter de convenio de empresa afectando a una unidad empresa, parece estar implícito el párrafo final del número 3.º del artículo 7 del R. C. C. S. La referencia a «figurados en la Reglamentación correspondiente» supone volverse a confundir la cuestión de la unidad apropiada con la del ámbito concreto de vigencia del convenio colectivo dentro de los límites de la unidad apropiada. Por ello, para impedir que ésta constituya un límite a la autonomía de las partes se debería interpretar la referencia al grupo o sección como aludiendo a un posible ámbito específico de vigencia de un convenio colectivo, sin constituir una unidad apropiada autónoma.

5. LA UNIDAD PLURALIDAD DE EMPRESA Y SUS LÍMITES

El convenio de empresa (incluyendo aquí tanto la «employer unit» como la «plant unit») se contrapone con el convenio general o territorial, que afecta a categorías de empresas. Siendo la empresa la unidad primaria de negociación, al mismo tiempo forma las células que componen las unidades apropiadas de los convenios generales. Sin embargo, no todo convenio que exceda del ámbito de una concreta empresa puede decirse que sea un convenio general, que no sea un convenio de empresa. Se habla del convenio general, como aquel que «dentro de una demarcación territorial afecta a todas las empresas de cierto tipo o especialidad» (40), esto es, que norma *uti universi* a categorías profesionales constituidas por colectividades de empresas: son criterios objetivos a través de mandatos generales y abstractos los que realizan esa delimitación. El convenio colectivo de empresa, del que el empleador es directamente parte, afecta, al contrario, a una sola empresa; sin embargo, la diferencia entre ambos tipos de convenio, y consecuentemente entre ambos tipos de unidades, no puede ser meramente cuantitativa (derivada del criterio de que el problema afecta o no a una sola empresa), sino estructural y sustantiva, pues en el convenio de empresa el empleador es directamente parte y la unidad apropiada es precisamente la empresa, lo que no ocurre en el convenio general. Esta afirmación nos lleva de la mano al problema de la posibilidad de *convenios plurales de empresa*, es decir, de convenios de empresa que afecten a una pluralidad singularizada de empresas que instrumentan una yuxtaposición de convenios singulares de empresas y parten de una yuxtaposición de unidades

(40) Siendo posible, incluso, un convenio general que de hecho afecte a una sola empresa, cfr. NIKISCH: *Arbeitsrecht*, cit. II, pág. 366; DURAND: *Traité*, cit. III, pág. 500.

apropiadas. En este momento nos interesa tan sólo el problema de la posibilidad de yuxtaposición de esas unidades y de formar una unidad apropiada compleja (41).

El deseo de coordinar las ventajas del convenio de empresa (mayor con creación y vinculación al dato, efectividad más acusada, diálogo más directo, intervención personal del empresario...) con las del convenio general (uniformidad de condiciones de trabajo, y, por tanto, exclusión de competencia económica basada en diferencia de condiciones laborales, mayor fuerza de la parte representativa de los trabajadores, simplificación procedimental, extensión más amplia de la paz social, ec.), puede justificar la aparición de un tipo de convenio de empresa que agrupe a varios empresarios individuales, bajo la forma de un convenio plural que cabe llamar *voluntario*, ya que su nacimiento debe su origen al deseo de esas empresas de establecer en el mismo acto y con idéntico contenido los respectivos convenios de empresa. Se toman por base de pactación diversas unidades-empresa que se unen, por la voluntad de los distintos empresarios y representaciones de los trabajadores, para pactarse normativamente en un solo procedimiento y acto jurídico. Por otro lado, la creciente tendencia al unionismo de empresas, que incluso ha conseguido una consagración legislativa, necesita exteriorizarse también al aspecto laboral. Y dado que los conciertos, las unidades de empresa, etc., no pueden ser consideradas en modo alguno como unidades apropiadas, la única vía posible para un establecimiento homogéneo y planificado de condiciones de trabajo es la del convenio colectivo plural.

La posibilidad de una unidad plural de empresas no se encuentra expresamente recogida ni en la Ley ni en el Reglamento. Las normas sindicales indirectamente lo admiten al prever como posibles partes de un convenio de «grupos de empresas definidos por sus especiales características» a las representaciones profesionales del personal en el seno de la empresa (N. S. I.^a, e), y II, 2.^o) con lo que se nos está diciendo que estamos frente a un convenio plural de empresas. La mención que hacen la Ley y el Reglamento al «grupo de empresas definidas por sus especiales características» no puede entenderse, sin embargo, referida a este caso concreto del convenio plural de empresa. Antes bien, alude a un supuesto específico de convenio general, a una peculiar unidad categoría de empresas; sin embargo, no excluye necesariamente a la agrupación subjetiva e individualizada de empresas.

La no previsión por el legislador del caso no debe llevar, sin embargo, a negar la posibilidad en nuestro ordenamiento de un convenio plural de este

(41) Para un examen más detenido del problema, me remito a RODRÍGUEZ-PIÑERO: *El convenio colectivo plural*, cit.

tipo, dentro de la autonomía de las partes cabe la posibilidad de celebración conjunta de varios convenios de empresas, yuxtapuestos en un mismo instrumento. Siempre que exista una voluntad concorde en esa celebración conjunta de varios convenios de empresa puede decirse que en la negociación se toma en cuenta no una unidad singular, sino una unidad plural, formada por las diversas empresas singularizadas que van a ser afectas por el convenio. La posibilidad del convenio plural de empresa queda demostrada suficientemente en nuestra práctica de la negociación colectiva (42).

En nuestro sistema se da el mismo caso que en otros ordenamientos. Respecto al francés, Durand señala el convenio de empresa puede afectar a un grupo de empresas determinadas, esto es, individualizadas (43). También la doctrina alemana afirma que el convenio de empresa puede incluir a varias de ellas (44).

Admitida la posibilidad del convenio plural de empresas, el problema central que respecto a las unidades apropiadas se plantea es el de deducir los límites y condicionamientos que el ordenamiento establece en la formación y composición de esos grupos voluntarios de empresas. Según se ha de ver en la regulación del convenio general, nuestro sistema establece límites importantes para aquellos convenios generales que no afecten a la totalidad de las empresas sometidas a una misma reglamentación. Estos límites fundamentalmente son primeramente uno territorial, al no poder exceder del ámbito provincial; otro funcional, al tener que respetar el límite máximo del ámbito de una reglamentación, salvo el caso excepcional de que especiales circunstancias lo requieran. ¿Ha de respetar la unión voluntaria de empresas estos límites?

Respecto al límite *funcional* de que el grupo esté constituido por empresas sometidas a una misma Reglamentación de trabajo (salvo en el caso de que especiales circunstancias lo requieran), nos encontraremos ante un principio que nuestra legislación establece *con un sentido general*, como se demuestra al repetirse en materia de la adhesión a un convenio colectivo (art. 7, R.); al mismo tiempo se permite una propia excepción del principio que da flexibilidad a su aplicación. Por todo ello puede afirmarse que los convenios plurales de grupos de empresas deben en principio limitarse sólo a empresas sometidas a una misma Reglamentación y sólo en circunstancias especiales puede realizarse un convenio de grupos de empresas sometidas a diversas reglamentaciones. Esta interpretación es la más concorde con el propio texto del 7.º, 2, *in fine* del Reglamento, que por su expresión puede entenderse aplicable tanto a

(42) Ejemplos citados en RODRÍGUEZ PIÑERO: *El convenio colectivo plural*, cit.

(43) *Traité*, cit. III, págs. 499-501.

(44) NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit. II, 1, págs. 386 y sigs.

los convenios generales como a los convenios plurales de empresas; habla de «afectar a empresas» sin mencionar a grupo alguno, por lo que genéricamente hace referencia tanto al convenio general como al convenio de empresa.

Además, el fin económico social de limitación de competencia económica propia del convenio plural de empresa normalmente sólo tiene sentido de empresas dedicadas a una actividad similar, lo que las somete, en consecuencia, a una misma reglamentación laboral; por ello es lógico que el convenio plural de empresas se plantee normalmente solo entre empresas sometidas a una misma Reglamentación. Siempre queda la posibilidad de que las circunstancias requieran una excepción a la regla, dándose entonces un convenio plural de empresas sometidas a diversa Reglamentación.

Salvo este caso excepcional, la unidad plural que caracteriza al convenio plural de empresas se establece por dos circunstancias fundamentales, la sujeción de esas empresas a una misma Reglamentación de Trabajo y la voluntad de las respectivas partes singulares de negociar un convenio colectivo conjunto.

El límite territorial que la Ley señala al convenio de grupo de empresas, de no abarcar más del ámbito, no nos parece al contrario aplicable al convenio plural de empresa. En efecto, la Ley hace referencia a «definidas por especiales características», esto es, delimitadas según criterios objetivos, generales y abstractos. Se está aludiendo, en consecuencia, a convenios generales; no se trata de una yuxtaposición de convenios de empresa, sino de un convenio que afecta a una colectividad de empresa, a un acategoría de empresas tomadas *uti universi*. Regla tan específica no puede afectar al convenio de empresa, y un supuesto de convenio de empresa es el convenio plural de empresa; al mismo es aplicable el principio contenido en el artículo 7, 1.º del Reglamento, que expresamente habla de «cualquiera que sea el ámbito de ésta», al hablar del convenio de empresa. En consecuencia, en el convenio plural de empresa no existe el límite territorial máximo provincial.

III

LA UNIDAD CATEGORIA DE EMPRESAS

1. CONCEPTO Y PROBLEMÁTICA

En contraposición con la unidad empresa, la unidad categoría de empresas está formada por una colectividad de empresas tomada *uti universal*. La distinción, según hemos dicho anteriormente, no es meramente numérica o cuanti-

tativa (puede existir un convenio general que afecte de hecho a una sola empresa, mientras que puede existir un convenio plural de empresa), sino fundamentalmente cualitativa y sustancial. La unidad categoría de empresas contiene un supuesto de hecho definido de un modo general y abstracto; toda empresa, presente o futura, que esté incluida en ese supuesto, al formar parte de la unidad apropiada se verá sometida al convenio colectivo que pueda celebrarse. El problema básico de la unidad categórica de empresa, es decir, cuales son los criterios para definir y delimitar ese supuesto de hecho. Se trata de decidir cuál será la homogeneidad de intereses que conecte a las empresas en formaciones sociales de entidad suficiente para poder ser reconocidas por el ordenamiento como categorías profesionales que puedan autotutelar aquellos intereses a través del juego de la autonomía colectiva.

Anteriormente hemos dejado sentado que el criterio básico utilizado por nuestro legislador es el de la *verticalidad*: no son posibles entre nosotros unidades de oficio, sólo son permitidas unidades de actividad. Si este criterio es ya de por sí importante, no basta para solucionar la cuestión planteada. La rigidez de fijación heterónoma de unidades existentes en nuestro ordenamiento hubieran podido venir acompañadas por una fijación de esas unidades en la propia legislación de los convenios colectivos. Sin embargo, no hubiera tenido sentido esta fijación, pues hubiera creado una gran complejidad en la vida de nuestras relaciones de trabajo al coexistir con la estructuración resultante tanto de la organización sindical como de los esquemas y límites de las reglamentaciones de trabajo. El legislador, al regular la materia de las unidades apropiadas encontraba ya una importante realidad de estructuración de divisiones profesionales. Unas por la existencia de un esquema de representaciones profesionales escalonadas que al posibilitar la autotutela de intereses colectivos reconocía ya la existencia delimitada de grupos de intereses. Otras, las resultantes de las reglamentaciones de trabajo que habían trazado, al fijar sus propios ámbitos de aplicación, las cuadraturas para delimitar formaciones sociales sometidas a una normativa especial y propia. Ambos esquemas de formaciones sociales, el sindical y el de las reglamentaciones, aceptan el principio de la verticalidad, se mueven en planos paralelos pero ni con mucho puede decirse que coincidan. Por eso el legislador tuvo que optar entre utilizar el esquema ofrecido por nuestras reglamentaciones o por el esquema establecido en la estructura de las representaciones profesionales en el seno de la Organización Sindical. El legislador decididamente ha optado por la primera vía, de tal manera que puede afirmarse que el esquema normativo basado en *los ámbitos de aplicación de las diversas reglamentaciones es el criterio fundamental y básico para delimitar las unidades apropiadas en los convenios generales.*

La solución es, a nuestro juicio, acertada y elogiabile. Decidida la coexistencia de dos fuentes reguladoras de condiciones de trabajo, la Reglamentación y el convenio colectivo, resulta necesario evitar en lo posible los conflictos en la aplicación de estas fuentes. El criterio más simple y más cómodo es el de concebir el convenio funcionando en la práctica como una especie de mejora del contenido de la Reglamentación. Ello significa notablemente los problemas de aplicación e interpretación al serle aplicado a los nuevos convenios los criterios y principios que un largo uso han hecho sentar en materia de reglamentaciones. El convenio colectivo se enriquece de esta manera con la experiencia vivida ya por las reglamentaciones. Sin embargo, no todo son ventajas, pues la solución adoptada plantea el problema de la necesidad de adaptar las representaciones profesionales a los esquemas de las unidades apropiadas. Pero este problema no puede ser estudiado aquí.

2. UNIDAD, CATEGORÍA DE EMPRESAS Y LÍMITES DE REGLAMENTACIONES

La existencia de una Reglamentación de Trabajo supone, por tanto, en nuestro ordenamiento la constitución de una unidad apropiada; los límites de esa Reglamentación en su ámbito funcional, profesional y personal, forman los límites delimitados de la unidad apropiada respectiva. Su ámbito territorial constituye el límite máximo de esas unidades apropiadas. En cada caso, para fijar los límites de la unidad apropiada sólo ha de tomarse en cuenta el referido ámbito de la Reglamentación que sirva de base. El criterio legal es claro: el artículo 4, a) de la Ley habla de «la totalidad de empresas afectadas por una misma Reglamentación laboral», expresión que literalmente repite el Reglamento (art. 7, 2.º). En consecuencia, la unidad categoría de empresas, típica en nuestro ordenamiento, está constituida por las empresas sometidas a una misma Reglamentación (45).

(45) Lo decisivo para la delimitación de la unidad de negociación del convenio colectivo deviene la actividad productiva objetiva realizada por la factoría, sin que sea decisiva, en principio, el encuadramiento sindical (no faltando convenios, sin embargo, que se remiten, en el ámbito de aplicaciones, a la característica subjetiva de las partes que lo celebran, debiendo las representaciones profesionales adaptarse al esquema de las Reglamentaciones, las cuales, al fijar su ámbito de aplicación, están determinando la estructura categorial en la que habrán de incluirse todas las empresas y factorías que, de modo estable y continuado, realicen la actividad a la que la Reglamentación se refiera. «Así, no se trata de determinar el convenio colectivo aplicable a una determinada relación de trabajo, es necesario recurrir al concepto de "empresa" y a la categoría a la que pertenece la empresa, y que es dada por su actividad concreta de producción.» (MAZZO-

La problemática fundamental de este tipo de unidad apropiada se remite así a la fijación de los límites de las respectivas reglamentaciones. Tan sólo puede plantearse el problema de qué debe entenderse por Reglamentación, dada la aparición sintomática de normaciones administrativas que fijan condiciones de trabajo y que cuidadosamente aluden al calificativo de reglamentaciones. La expresión legal es lo suficientemente clara como para hacer entender que al hablar de reglamentaciones se está haciendo referencia tan sólo a esos peculiares reglamentos delegados que la Administración laboral emana por especial autorización de la Ley de Reglamentaciones (46).

3. LÍMITES TERRITORIALES DE LA UNIDAD

Los esquemas de las reglamentaciones nos dan el límite funcional de las unidades apropiadas. Este criterio se conjuga con un segundo criterio, el territorial. Si el convenio colectivo supone un deseo de descentralización normativa

NI: *I. limiti*, cit., pág. 201.) Los problemas existen cuando la empresa no ejerce una actividad única, sino que realiza diversas actividades o cambia de actividad (Cfr. DESPAX: *Conventions collectives*, cit., págs. 96 y sigs.), la primera cuestión se resuelve entre nosotros primando la que revista carácter principal, la segunda aplicando la nueva regulación, pero respetando las situaciones adquiridas más beneficiosas *ad personam*. Sobre la problemática de la determinación de la Reglamentación aplicable a la empresa y el viraje jurisprudencial sobre competencia jurisdiccional al respecto. Vid. BORRAJO: *Introducción*, cit., págs. 111 y sigs.

(46) Por cierto, que recientemente se está utilizando, para refundir anteriores Reglamentaciones diferenciadas existentes, a fórmula de las «Ordenanzas Laborales», que no son sino Reglamentaciones genuinas, pero con un nombre más germánico y que más a las claras expone el antecedente inmediato de nuestras Reglamentaciones, las Tarifordnungen del «paréntesis nazi» (vid., sobre las mismas, por todos, DERSCH: «Die Rechtsnatur der Tarifordnung und der Betriebsordnung und ihre praktischen Auswirkungen», *D. Arb. Recht*, 1934, págs. 35 y sigs.). Sobre el precedente alemán, vid. BORRAJO: *Introducción al Derecho del trabajo*, cit. II, pág. 107: «Responden al modelo normativo fijado en la Ley alemana de ordenación del trabajo de 20 de enero de 1934, que en su artículo 32.2 preceptuaba, si para la protección del personal parece imprescindible dictar las bases mínimas que regulan las condiciones de trabajo, puede el Comisario (del Trabajo) dictar, por escrito, un Reglamento de tarifas.»

Sobre la naturaleza jurídica de nuestras Reglamentaciones, vid. BORRAJO: loc. últ. cit., págs. 115-117, donde se cita la bien fundada sentencia del Tribunal Supremo (en un recurso en interés de Ley), que apartándose del criterio unánime doctrinal y de la anterior jurisprudencia, vuelve a sostener, con la jurisprudencia de los años cuarenta, el valor de Ley de la Ordenanza Hullera de 1964, al derivar de la Ley de Reglamentaciones. Esperemos que este criterio jurisprudencial, que no soporta ni requiere una detenida argumentación crítica, no será mantenido por las decisiones futuras de nuestro más alto Tribunal.

éste no podría conseguirse en modo alguno y la rigidez de aceptación de los ámbitos de las reglamentaciones llevarán también a aceptar al ámbito territorial. Antes bien, lo que no pueden hacer las reglamentaciones es tener en cuenta las especialidades o peculiaridades laborales o económicas de cada región o de cada localidad, ni pueden hacerlo los convenios colectivos, que pueden acercarse más directamente a la realidad de las relaciones económico-sociales. En consecuencia, se establece un escalonamiento de ámbitos territoriales que pueden adoptar las diversas unidades apropiadas. Respecto al supuesto que estamos estudiando, de unidad categoría de todas las empresas sometidas a una misma Reglamentación, se habla de «ámbito local, comarcal, provincial o interprovincial» (art. 4, a). Estos diversos ámbitos territoriales recogen especialmente los tres primeros, los diversos ámbitos territoriales existentes en el seno de la estructura sindical. De este modo, la Ley adopta el criterio de las reglamentaciones a efectos de la fijación del ámbito funcional de las unidades, en lo que al ámbito territorial se refiere; al no poder ser utilizadas éstas, ha de utilizar el criterio sindical.

Esta última afirmación tiene sólo importancia en lo que al ámbito comarcal se refiere. Aun cuando nada se dice de qué debe entenderse por comarcal a efectos de unidades apropiadas, la solución más correcta y simplificadora es la de entender que los límites de lo comarcal están sentados por las estructuras de las representaciones profesionales llamadas comarcales. De otro modo no tendría sentido el establecimiento autónomo de una unidad comarcal, pues a través de un convenio plural voluntario hubieran podido establecerse los convenios interlocales que se hubiera tenido por conveniente. Respecto al ámbito local también puede hacerse la misma afirmación de que la estructura representativa local será la utilizable como criterio básico, más que el criterio posiblemente arbitrario a efectos laborales de los límites del término municipal respectivo (47).

(47) Además, habrá que estar en cada caso a la delimitación territorial aceptada en el propio convenio. Cfr. MAZZONI: *I limiti di applicabilità dei contratti collettivi*, cit. 174.

Desde el punto de vista del «encuadramiento» de la relación de trabajo en el campo de aplicación del convenio colectivo, lo decisivo siempre es la inclusión de la factoría en el ámbito territorial del mismo (así, DURAND: *Traité*, cit. III, pág. 560). El problema existe en aquellas actividades que por su propia naturaleza dan lugar a una movilidad en la prestación del propio trabajador (construcción, obras públicas, por ejemplo), en tales casos, existen problemas sobre la aplicación o no del convenio a prestaciones (no meramente ocasionales) fuera del ámbito territorial de aplicación. (Cfr. DESPAX: *Conventions collectives*, cit., pág. 334.) Problema que no es propiamente de unidad apropiada, integrada siempre por factorías o empresas, sino de aplicación del convenio a concretas relaciones de trabajo.

Dentro de estos límites territoriales, la unidad que plantea más interesantes problemas es la llamada «interprovincial». Un primer problema que ha sido planteado y discutido desde la aprobación de la Ley ha sido el de la posibilidad de un convenio colectivo nacional. Para algunos la mención «interprovincial» y la no referencia a nacional es dato suficiente en nuestro ordenamiento de un convenio colectivo general que afecte a todo el territorio nacional. Sin embargo, tal criterio no parece exacto, pues el empleo del término interprovincial quiere significar la existencia de convenios que exceden de la provincia, pero no la imposibilidad de que ese convenio afecte a todas las provincias de la nación. Lo que sí puede afirmarse es que el deseo del legislador es hacer interprovincial el posible convenio nacional.

Es decir, que por un deseo de descentralización normativa y sindical sólo sobre la base provincial puede plantearse entre nosotros un posible convenio nacional. Su iniciativa y tramitación, y sobre todo su establecimiento, reposará sobre las representaciones profesionales provinciales, y aunque esto no opte formalmente a su establecimiento lo habrá de dificultar notablemente, pues bastará que una provincia se muestre contraria a la celebración del convenio para que éste no abarque esa determinada provincia. No existe, pues, prohibición para un convenio interprovincial que afecte todo el territorio nacional y por eso sea nacional. Lo que sí será complicado y dificultosa es su gestación, al requerirse la unanimidad de las provincias en su celebración. La unidad apropiada nacional es así una unidad plural, pero esto ocurre en todas las unidades interprovinciales. Puede afirmarse que la unidad territorial simple máxima es la provincial en los convenios generales (48).

La unidad interprovincial es así siempre una yuxtaposición de unidades provinciales simples reunidas por la decisión voluntaria de las diversas representaciones provinciales. Tan sólo en el caso de la existencia de una normativa laboral propia para determinada provincia contenida en reglamentaciones de trabajo podrían establecerse límites en la composición de esas unidades interprovinciales. Pero, en todo caso, se trataría de límites para formar parte de esas unidades, no de exigencias e imperativos de ser incluidas en esas unidades. La base voluntaria de la interprovincialidad debería ser respetada en todo caso.

4. UNIDAD «GRUPO DE EMPRESAS»

A lado de este supuesto general de unidad categoría de empresas, compuesto por la totalidad de las sometidas a una misma Reglamentación, existen

(48) Cfr. CABRERA BAZÁN: loc. cit., pág. 113.

otros tipos de unidades apropiadas en las que se da la nota de no afectar a esa totalidad de empresas, ya sea porque se *sobrepasen* más el límite de las reglamentaciones de trabajo y el convenio incluya a empresas sometidas a diversas reglamentaciones; o ya, por el contrario, el convenio *restrinja* la sujeción sólo a un tipo determinado de empresas de las sometidas a una misma Reglamentación. Estas dos unidades han sido consideradas conjuntamente en la Ley, pero no en el Reglamento, que las tiene debidamente distinguidas. De la regulación legislativa de estas dos unidades se extraen fundamentalmente dos principios. Primeramente el que la delimitación de las respectivas categorías de empresas se realice de acuerdo a datos *objetivos* o supuestos de hecho tipificados en abstracto que permita caracterizar de un modo general e impersonal las empresas que por cumplir o no los requisitos del supuesto de hecho vendrán incluidas en la unidad apropiada. Es decir. en este tipo de unidad no estamos ante una unidad plural de empresa, sino en una unidad categoría de empresas en la que están incluidas las empresas presentes y futuras que durante la vigencia del convenio cumplan las condiciones definidas para caracterizar a la unidad apropiada. La Ley habla de «grupo de empresas definidas por sus especiales características». La referencia a grupo debe entenderse significando no una pluralidad personificada de empresa, sino una categoría de empresas despersonalizadas, como la expresión «especiales características» da a entender al aludir circunstancias objetivas independientes de la voluntad de los titulares de las respectivas empresas

Estas especiales características, suficientes para permitir formar una unidad apropiada, no pueden definirse apriorísticamente. Puede basarse en la existencia de una normativa peculiar dentro de una Reglamentación, puede ser la característica técnica del proceso de producción de un determinado tipo de empresas, puede tratarse de la especialidad de un determinado artículo manufacturado e incluso puede tratarse de una conexión de intereses laborales basados en la vecindad local, etc. Lo importante es que exista entre esas empresas una tipología de problemas propios, un paralelismo de intereses colectivos que permita, aconseje e incluso exija el establecimiento de una normativa laboral común; que esa peculiaridad pueda ser decidida objetivamente. *uti universi*, de tal manera que pueda ser delimitada una unidad categoría de empresas. En todo caso esos datos objetivos, esas especiales características, tienen que tener alguna conexión con el proceso de producción y, por consiguiente, con la actividad laboral o el fin técnico laboral que realice la empresa.

El segundo principio, genéricamente a estos dos tipos de unidades apropiadas consiste en una importante *limitación territorial* de este tipo de convenios, que no pueden abarcar más allá del ámbito provincial. De este modo, tanto

la unidad colectividad de empresas sometidas a diversas reglamentaciones, como la unidad delimitada dentro de las sometidas a una misma reglamentación territorialmente, tienen como límite máximo el de la provincia. Esta limitación deriva directamente de la Ley, que al aludir a estas unidades sólo menciona expresamente «en el ámbito local, comarcal o provincial» (art. 4, b). La restricción, que quiere evitar una excesiva anarquía normativa, es justificable sobre todo para la unidad categoría de empresas, regida por distintas reglamentaciones laborales; pero no para el otro tipo de unidad, que no tiende a destruir los esquemas de las reglamentaciones, sino, antes bien, a hacer más flexible y específica la regulación de éstas teniendo en cuenta peculiaridades y especialidades que por su carácter genérico y nacional no pueden tener. Y si es justificada esa unidad en el ámbito provincial también debería serlo en el plano interprovincial.

Problemático será si este límite territorial hace referencia sólo a la delimitación de unidades simples o si, por el contrario, significa una norma general prohibitiva de todo tipo de unidad simple o compleja de categorías de empresas cuando sean éstas la totalidad de las sometidas a una misma reglamentación. A nuestro juicio, la solución está en favor de la segunda opción, pues de otro modo no tendría utilidad alguna la limitación legal. El sistema de encuadramiento constitutivo en unidades apropiadas se traduce en poderosas limitaciones a la autonomía de la voluntad, sobre todo en cuanto a límites máximos. Por eso no son pensables en nuestro ordenamiento unidades generales diversas a las previstas por el legislador, ni siquiera a través de convenios colectivos plurales; los agrupamientos de unidades generales sólo pueden realizarse en el marco y en los límites de la delimitación de unidades apropiadas que el legislador establece. En consecuencia, ni siquiera a través de la vía del convenio colectivo plural sería posible establecer un convenio que no incluyera a la totalidad de empresas sometidas a una misma reglamentación (49).

5. LA UNIDAD «EMPRESAS SOMETIDAS A DISTINTAS REGLAMENTACIONES»

La unidad categoría de empresas sometidas a diversas reglamentaciones constituye una importante excepción en la estructura vertical diferenciada de condiciones de trabajo establecida por los esquemas de las reglamentaciones. La existencia de este tipo de unidad se justifica por la circunstancia de que pueden prever una problemática laboral conjunta empresas no sometidas a

(49) Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO: *El convenio colectivo plural*, cit.

una misma reglamentación y esa problemática común da lugar a la formación de una categoría profesional lo suficientemente importante como para hacer posible una normativa laboral propia y autónoma. Puede tratarse aquí tanto de un posible fallo de los esquemas normativos trazados por las reglamentaciones que no han tenido en cuenta la existencia de esa categoría y han insertado a empresas de problemática similar en reglamentaciones diversas. Puede tratarse otras veces de la especial peculiaridad de determinados trabajos que por su problemática propia pueden llegar hasta formar una unidad horizontal. También cabe el caso de que determinados problemas muy concretos afecten especialmente a las empresas de diversos ramos en una determinada zona territorial y que sea conveniente regular conjuntamente esos problemas concretos en un convenio colectivo (por ejemplo, descanso o una determinada festividad local no oficial, horario de trabajo, etc.) (50).

En todo caso se trata de una unidad que por romper los esquemas normativos existentes supone algo anormal y excepcional, por lo que sólo es admitida con restricciones. La Ley sólo establece el citado límite territorial en el párrafo b del artículo 4, que, en contraposición con el párrafo anterior, no menciona a «afectadas por una misma Reglamentación laboral», dando paso implícitamente al supuesto que señalamos. El Reglamento, al contrario, admite expresamente este tipo de unidad al decir que el convenio podrá también afectar a «empresas regidas por distintas reglamentaciones laborales»; pero añade: «cuando especiales circunstancias lo requieran». Esta última mención supone un importante límite para la constitución de este tipo de unidad apropiada, pues no basta la existencia de características especiales comunes que delimiten objetivamente una unidad para que ésta pueda ser considerada como «apropiada». Tal carácter de apropiada resultará sólo de la existencia de esas muy especiales circunstancias que requieran y exijan un convenio colectivo que afecte a empresas sometidas a diversas reglamentaciones.

El examen, en cada caso, de la existencia o no de las «especiales circunstancias», al igual que en el caso similar del convenio plural de empresas, se realizará en los momentos del doble control a que está sometida, como el mismo convenio, la unidad de negociación.

8. ORDENACIÓN Y CONTROL DE LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

La coexistencia de convenios generales y de convenios de empresa y la existencia, además, en especial dentro de los primeros, de una variedad de tipos de unidades, supone que a la negociación colectiva se ofrece un amplio

(50) Cfr. CABRERA BAZÁN: loc. cit., pág. 111.

haz de posibilidades, a elegir en cada caso por las partes negociadoras, puesto que el ordenamiento se limita a establecer, por la vía legal y de modo general, los criterios que hacen apropiada una unidad de negociación, esto es, elegible facultativa y autónomicamente por las representaciones profesionales; en concreto, por la que decide unilateralmente iniciar un convenio.

La intervención singular de la Administración laboral es *a posteriori*, una vez negociado el convenio que se le presenta para su aprobación. Entre las cuestiones que tiene que examinar se encuentra, desde luego, la de lo «apropiado» de la unidad adoptada, por corresponderse con una de las legales establecidas (51). No se trata, pues, de una función de ordenación según actividades y zonas de la política contractual más conveniente en cada caso, sino meramente decidir sobre la legalidad de la unidad adoptada por las partes del convenio, dejando a la Administración un margen de apreciación escasísimo, salvo el caso particular de lo jurídicamente indeterminado de las «especiales circunstancias» que justifiquen el convenio que no respete el esquema de las reglamentaciones (52). El carácter de legalidad del control no sólo no permite

(51) Cfr. art. 20, 2, c), R. C. C. S., que establece como causa de «ineficacia parcial por defecto subsanable» el «incluir en el convenio a empresas no comprendidas en las Reglamentaciones laborales que sirvan de base».

(52) El carácter de control de legalidad de la aprobación administrativa del convenio deriva ya del ámbito mismo de la decisión, pues lo que se examina es si es procedente o no la declaración de ineficacia, declaración estrictamente jurídica, que significa no una volición, sino un *juicio*, lo que no impide, como es sabido, en los puntos en que haya una cierta indeterminación, un relativo *Beurteilungsspielraum*. El art. 19, 3, es claro al respecto: «se denegará la aprobación cuando concurren las causas de ineficacia que se establecen en el artículo siguiente», es decir, que, en caso contrario, la aprobación habrá de concederse. En ello el Reglamento es más preciso que el genérico artículo 13 de la Ley, que tan sólo aludía a la necesidad de razonar las causas de la desaprobación.

En consecuencia, no se trata propiamente de un control de mérito y oportunidad de una aprobación discrecional, como acto de la Administración que permita que un determinado acto privado o público produzca sus propios efectos jurídicos, condición de eficacia de un acto jurídicamente existente y perfecto, sino, más exactamente, de una homologación o *nihil obstat*, acto externo, y no perteneciendo a los elementos constitutivos del convenio. Se diría, con SANDULLI, que tiene una función meramente «confirmativa», pues su «acción consiste en hacer funcionar la energía propia» que deriva en este caso de los elementos constitutivos del convenio («*Il procedimento amministrativo*, Milán, 1959, págs. 118 y sigs.). Por ello, aun cuando se exige que la fecha de entrada en vigor (que han de establecer las partes según el artículo 12, L. C. C. S.) sea posterior a la previsible aprobación del convenio (art. 6, 1.º, del Reglamento), no por ello puede entenderse que, por carecer de eficacia retroactiva, la aprobación sea elemento integrante del propio convenio, sino un mero requisito de eficacia. Manifestación, además, de un control preventivo de legitimidad: «mediante el visto bueno de la autoridad controlante, después de haber valorado la conformidad a las disposiciones vigentes del acto anteriormente establecido

una ordenación o planificación vinculante en esta materia de modo general, sino ni siquiera un examen en el caso concreto de la conveniencia y oportunidad de haberse adoptado en un determinado convenio u otro tipo de unidad (53).

Según esto, la coordinación y ordenación de los niveles de negociación, y desde luego la elección u opción en cada caso de uno u otro tipo de unidad es cuestión dejada a la autonomía colectiva y por ello, en principio, a las representaciones profesionales elegidas en el seno de las entidades sindicales, a las que llama a intervenir de modo exclusivo el artículo 6 LCCS. El sistema actual, dadas las peculiaridades organizativas de esas representaciones, que por el momento son meros órganos internos existentes en las entidades sindicales de integración conjunta (54) hace muy difícil cualquier intento de ordenación de los niveles de negociación, tanto en lo que se refiere a la elección en cada caso de la unidad más adecuada para el sector, como respecto a la articulación y coordinación de los diversos convenios que a distintos niveles de unidad pueden existir para un determinado sector de la actividad económica (55). Aparte de la cuestión distinta, que el legislador ha reconocido, de la posible concurrencia de convenios colectivos (56).

por la autoridad sujeta a control, con el pronunciamiento que la legitimidad le confiere aquella fuerza ejecutiva que el derecho hace depender, precisamente, de su pronunciamiento» (PESCHIERA: *Il regolamento di impresa*, cit., pág. 273). Y la doctrina italiana en la época llegó a solución similar. Cfr., por todos, MAZZONI: *I limiti di applicabilità*, cit., págs. 97-107. En todo caso, entre nosotros, el problema tiene significado limitado al no admitirse recurso contencioso contra el acto de la autoridad laboral sino en caso de desaprobación (sentencias Tribunal Supremo, sala IV, de 27-III y 5-XI-65, art. 1.788 y 5.061), pero teniendo en tales casos la jurisdicción amplias facultades en el examen del acto (sentencia Tribunal Supremo 19-VI-65, Ar. 4.713).

En contraste con este control de legitimidad, lo es plenamente de mérito el de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos en los casos que el convenio suponga repercusión en precios.

(53) De ahí que no tenga carácter negocial, ni sea acto discrecional, sino sea sólo un juicio de valoración sobre la legitimidad de la unidad elegida (*visto di legitimità*). Cfr. DEL PRETE: «Approvazione amministrativa», *Nov. Dig. Ital.*, I, L., pág. 813; CASSARINO: «Approvazione (dir. amm.)», *Enc. del diritto*, II, pág. 855.

(54) Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Capacidad convencional y representación profesional*; CABRERA BAZÁN: loc. cit., págs. 125 y sigs.

(55) Sobre los «niveles de contratación» (nacional, sectorial, territorial y de empresa y la «contratación articulada»). Vid. los ejemplos expuestos por GIUGNI: *La categoria e la contrattazione collettiva*, cit., págs. 164-166.

(56) El problema de la concurrencia de los convenios colectivos, esto es, cuando una misma factoría y, en consecuencia, una misma relación de trabajo entra en el campo de la aplicación de varios convenios colectivos de distinto nivel, no ha sido previsto por el

En efecto, la capacidad convencional se concede directamente a las representaciones profesionales y en concreto a las más específicas, esto es, las más cercanas a la unidad de negociación de que se trate. Tal representación más específica es «soberana» en su ámbito, esto es, tanto es la única y exclusivamente competente para pactar el convenio como que para su oficio representativo carece de sumisión jerárquica alguna, siendo no sólo prácticamente inviable, sino contrario al mandato legal cual sea intento de planificación «vinculante» u ordenación general en el plano sindical, tanto por la línea representativa como la de «mando», siendo sólo posible ello mediante la voluntaria decisión y autoli-

legislador, ni encuentra por el momento una clara solución en nuestro ordenamiento, sin que la doctrina por cierto haya dedicado al mismo particular atención en contraste con la doctrina comparada, en especial la doctrina alemana (vid., por todos, NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit. II, págs. 640 y sigs., con amplísima cita bibliográfica), a la que sigue muy de cerca la doctrina francesa (sobre todo, DURAND: loc. cit., III, pág. 565, y en menor grado, DESPAX: loc. cit., pág. 30 v.).

La cuestión básica a resolver es la de optar entre la aplicación simultánea y acumulativa de convenios que concurren o la aplicación de uno sólo de ellos, elegido según el criterio que sea. La doctrina francesa se decide por la primera solución, en base al principio de disposición contractual más favorable que establece el artículo 31, e), *in fine*, del Code du Travail, que hace elegir en la combinación de convenios colectivos la disposición concreta de ellos que sea más favorable al trabajador (cfr. DESPAX: op. cit., páginas 305-307). Al contrario, la doctrina alemana sostiene la aplicación del principio de unidad de convenio, que significa no sólo que una relación de trabajo debe aplicársele un sólo convenio, sino que en una factoría sólo puede ser aplicado, en general, un convenio colectivo (cfr. NIPPERDEY: loc. cit., pág. 648). Esta segunda solución parece la más concorde con nuestro orden normativo de condiciones de trabajo, en que se establece también, desde luego, por influencia germánica, el *principio de unidad de empresa*, aplicable también al convenio colectivo, en consecuencia, en la empresa, en la factoría y respecto a la relación de trabajo concreta, sólo puede ser aplicado un convenio colectivo, sin que pueda combinarse simultánea y acumulativamente diversos convenios colectivos de distinto rango y que cada uno de ellos incluyan en principio a la misma empresa o factoría.

Pero, aun aceptado esto, queda por resolver el criterio a utilizar en la elección del convenio único a aplicar. Desde luego, en el marco de un convenio colectivo más específico, las partes no pueden disponer de los niveles mínimos fijados y vigentes en el convenio más genérico. A su vez, las partes, en principio, sólo pueden decidir sobre la primacía de otro convenio sobre el propio, pero no tienen poder para lo contrario. Aceptadas estas dos premisas, y para el caso que expresamente no se hubiera regulado la colisión, existen dos posibles soluciones, o la aplicación del principio de especialidad o la aplicación del principio de norma más favorable, y esta segunda solución es la que parece más concorde con nuestro sistema de negociación colectiva (art. 3, L. C. C. S.). Cfr. CREMADES: *El derecho transitorio en la pactación colectiva*, Sevilla, 1968, págs 120 y sigs.

mitación de las representaciones específicas, de las que también dependerá en cada caso la viabilidad y realización de una contratación articulada (57).

Existe un control sindical interno preventivo consistente en la aprobación de la propuesta de iniciación de negociaciones y a cargo del «mando sindical». Esta actuación previa, aparte de su escaso fundamento legal, es de dudosa calificación, lo más posible es que se trate de un auténtico control de «mérito» u oportunidad, tanto por la naturaleza política del órgano decisivo como por el escaso ámbito de materia legal sobre la que pueda enjuiciarse, en momento inicial en que el convenio aún no existe: los problemas de enjuiciamiento estrictamente jurídicos serán, por un lado, respecto a la legitimación de las partes que solicitan la iniciación, en segundo lugar sobre el nivel de negociación elegido, tanto sobre si no existe normativa colectiva vigente como sobre si la unidad propuesta cumple o no los requisitos legalmente establecidos. Pero muy probablemente su examen podrá extenderse más allá sobre la conveniencia en el momento de que se trate y, respecto a la unidad elegida y de acuerdo a la temática a negociar propuesta, examen estrictamente de oportunidad, y, en consecuencia, dando lugar a una decisión discrecional. En consecuencia, podría utilizarse esta facultad del mando sindical como instrumento para llevar, cuanto menos, a cabo, si no una articulación de la negociación colectiva, sí al menos una ordenación racional de los niveles de negociación mediante la selección negativa de unidades, no aprobando iniciativa respecto a unidades que no se estimen adecuadas a utilizar en un determinado sector o empresa. Sin embargo, esta utilización, aparte de contradecir sustancialmente el espíritu abiertamente autonómico de la LCCS, tropezaría con dificultades insuperables, tanto por la posible oposición de las propias representaciones, que venían impuestas decisiones en cuya elaboración no han intervenido, como por la dificultad de

(57) Ya se ha dicho cómo dentro de las directrices del I Plan de Desarrollo se previó una primacía de la utilización del convenio de empresa, a la vez que se encomendaba al Estado el «determinar otras unidades de contratación aptas para efectuar dichos convenios según actividades, dimensión de las empresas o localización geográfica, procurando que las negociaciones se orienten dentro de las conveniencias generales de la economía nacional» (vid. pág. 71, edición oficial). Esta intervención planificadora hubiera necesitado medidas legislativas, que, además, hubieran alterado sustancialmente nuestro sistema de negociación colectiva al limitar de raíz la incipiente autonomía colectiva. Tales medidas, como es sabido, no se adoptaron, permaneciendo la decisión de la elección de unidades en el plano sindical.

El segundo Plan de Desarrollo, hoy vigente, parece renunciar a este dirigismo contractual y, antes bien, anuncia reformas en la legislación de convenios colectivos de carácter progresivo y, por tanto, de ampliación de lo autonómico, junto a mejoras técnicas que permitan agilizar la tramitación actual de la negociación del convenio.

Sobre el dirigismo contractual, vid. BLANC JOUVAN: op. cit., págs. 186 y sigs.

ordenación en decisiones singulares y de contenido negativo, faltando, además, una planificación sindical a escala nacional y sectorial de estos problemas.

Desde luego, la práctica de la negociación colectiva ha dado lugar a que se hecho en determinados sectores económicos o zonas geográficas predomine uno u otro tipo de unidad, pero sin que pueda decirse que se haya llegado a una solución satisfactoria en todos los casos, habiéndose llegado con frecuencia a una excesiva atomización de los convenios, a contradicciones internas, y no existiendo en ningún caso una política de articulación de los convenios colectivos aplicables en distintos planos a un mismo sector, y de la coordinación de los aplicables a distintos sectores en una misma zona geográfica, que han permitido críticas, más o menos fundadas, sobre la irresponsabilidad y el estilo anarquizante y automístico de la negociación colectiva que no han dejado de perjudicar a ésta, incluso a través de medidas estatales restrictivas pero que no solucionan directamente el problema (58).

En un momento de transición normativa en el Derecho colectivo del trabajo español en que se anuncia tanto la reforma del sistema sindical como de la legislación de convenios colectivos, estos problemas deberían ser objeto de tratamiento específico, incluso con la creación, en su caso, de órganos e instrumentos adecuados.

Ello siempre dentro del espíritu autonómico de la legislación originaria, ya que por la naturaleza propia de la negociación colectiva deberían ser siempre decisiones de los órganos representativos electivos los que, en ejercicio de su autonomía colectiva, decidieran en cada rama o sector tanto la política a adoptar respecto a las unidades a adoptar predominantemente como la posible articulación de convenios aplicables a un mismo sector pero a distintos niveles.

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

(58) Cfr., para el sistema francés, DESPAX: *Conventions collectives*, págs. 190 y 371 y sigs. Sobre la cuestión de la política de salarios me he ocupado en la comunicación presentada, junto con el profesor BAYÓN, al Congreso de Derecho del Trabajo de Varsovia.

