



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

FACULTAD DE DERECHO

Área de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social

TESIS DOCTORAL

**LA PUBLICIDAD DEL CONVENIO  
COLECTIVO**

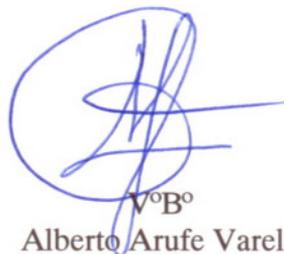
*THE PUBLICITY OF THE COLLECTIVE  
BARGAINING AGREEMENT*

Rosa M<sup>a</sup> Rodríguez Martín-Retortillo  
A Coruña, 2012

# LA PUBLICIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO



VºBº  
Jesús Martínez Girón  
Director de la tesis



VºBº  
Alberto Arufe Varela  
Director de la tesis

Memoria que para la colación del Grado de Doctora en Derecho con mención internacional presenta la Licenciada Rosa M<sup>a</sup> Rodríguez Martín-Retortillo, dirigida por los Profs. Drs. Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela

ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDADE DA CORUÑA

2012

# ÍNDICE SUMARIO

**RESUMEN** .....1  
*[ABSTRACT]*

**PLANTEAMIENTO, EN CLAVE CONSTITUCIONAL Y DE DERECHO COMPARADO** .....5  
*[APPROACH, FROM CONSTITUTIONAL AND COMPARATIVE LAW POINTS OF VIEW]*

**PARTE PRIMERA. LA PUBLICIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN EL DERECHO ESPAÑOL** .....16  
*[FIRST PART. THE PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT IN SPANISH LAW]*

**CAPÍTULO PRIMERO. LA PUBLICIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESPAÑOLES HASTA LA PROMULGACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**.....17  
*[FIRST CHAPTER. THE PUBLICITY OF THE SPANISH COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS UP TO THE ENACTMENT OF THE WORKERS' STATUTE]*

**CAPÍTULO SEGUNDO. LA PUBLICIDAD OFICIAL TRADICIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO** .....33  
*[SECOND CHAPTER. THE OFFICIAL TRADITIONAL PUBLICITY OF THE STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT]*

**CAPÍTULO TERCERO. LA PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO** .....60  
*[THIRD CHAPTER. THE COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT]*

**CAPÍTULO CUARTO. LA PUBLICIDAD INTERNA A LA EMPRESA, LA PUBLICIDAD OFICIAL TRADICIONAL Y LA PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS** .....84

***[FOURTH CHAPTER. THE INTERNAL TO THE ENTERPRISE PUBLICITY, THE OFFICIAL TRADITIONAL PUBLICITY, AND THE COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE EXTRA-STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS]***

**CAPÍTULO QUINTO. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS CARENTES DE PUBLICIDAD .....112**  
***[FIFTH CHAPTER. THE EXTRA-STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS WITHOUT PUBLICITY]***

**PARTE SEGUNDA. LA PUBLICIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN EL DERECHO COMUNITARIO Y COMPARADO, EUROPEO Y NORTEAMERICANO .....123**  
***[SECOND PART. THE PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT IN COMMUNITY AND COMPARATIVE, EUROPEAN AND USA, LAW]***

**CAPÍTULO PRIMERO. LOS MECANISMOS TRADICIONALES DE PUBLICIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN DERECHO COMUNITARIO Y COMPARADO, EUROPEO Y NORTEAMERICANO.....124**  
***[FIRST CHAPTER. THE TRADITIONAL MECHANISMS OF PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT IN COMMUNITY AND COMPARATIVE, EUROPEAN AND USA, LAW]***

**CAPÍTULO SEGUNDO. MODELOS COMPARADOS DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CARÁCTER INTEGRAL .....184**  
***[SECOND CHAPTER. COMPARATIVE MODELS OF COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT WITH AN INTEGRAL CHARACTER]***

**CAPÍTULO TERCERO. OTROS MODELOS COMPARADOS DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO .....200**  
***[THIRD CHAPTER. OTHER COMPARATIVE MODELS OF COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT]***

**CONCLUSIONES .....213**  
*[CONCLUSIONS]*

**SITIOS DE INTERNET CITADOS .....227**  
*[CITED WEBSITES]*

**BIBLIOGRAFÍA CITADA .....235**  
*[CITED BIBLIOGRAPHY]*

# ÍNDICE GENERAL

<b>RESUMEN</b> .....	<b>1</b>
<i>[ABSTRACT]</i>	
<b>PLANTEAMIENTO, EN CLAVE CONSTITUCIONAL Y DE DERECHO COMPARADO</b> .....	<b>5</b>
<i>[APPROACH, FROM CONSTITUTIONAL AND COMPARATIVE LAW POINTS OF VIEW]</i>	
<b>PARTE PRIMERA. LA PUBLICIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN EL DERECHO ESPAÑOL</b> .....	<b>16</b>
<i>[FIRST PART. THE PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT IN THE SPANISH LAW]</i>	
<b>CAPÍTULO PRIMERO. LA PUBLICIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESPAÑOLES HASTA LA PROMULGACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b> .....	<b>17</b>
<i>[FIRST CHAPTER. THE PUBLICITY OF THE SPANISH COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS UP TO THE ENACTMENT OF THE WORKERS' STATUTE]</i>	
A) LA ETAPA 1902-1936 .....	<b>18</b>
<i>[A) THE STAGE 1902-1936]</i>	
B) LA ETAPA SUBSIGUIENTE A LA PROMULGACIÓN DE LA PRIMERA LEY FRANQUISTA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE 1958 .....	<b>24</b>
<i>[B) THE STAGE SUBSEQUENT TO THE ENACTMENT OF THE FIRST FRANCOIST COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS ACT OF 1958]</i>	
C) LA ETAPA SUBSIGUIENTE A LA PROMULGACIÓN DE LA SEGUNDA LEY FRANQUISTA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE 1973 .....	<b>29</b>
<i>[C) THE STAGE SUBSEQUENT TO THE ENACTMENT OF THE SECOND FRANCOIST COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS ACT OF 1973]</i>	

**CAPÍTULO SEGUNDO. LA PUBLICIDAD OFICIAL TRADICIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO .....33**  
**[SECOND CHAPTER. THE OFFICIAL TRADITIONAL PUBLICITY OF THE STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT]**

**A) EL ARTÍCULO 90.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES...34**  
**[A) ARTICLE 90.3 OF THE WORKERS' STATUTE]**

- a) Su redacción originaria .....34  
*[a) Its original draft]*
- b) La Sentencia del Tribunal Constitucional número 151/1994, de 23 mayo .....37  
*[b) The Constitutional Court Decision 151/1994, of May 23]*
- c) Su redacción actual .....41  
*[c) Its present draft]*

**B) EL PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS PUBLICADOS EN BOLETINES OFICIALES AUTONÓMICOS .....44**  
**[B) THE IURA NOVIT CURIA PRINCIPLE AND THE STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS PUBLISHED IN OFFICIAL AUTONOMIC BULLETINS]**

**C) EL PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS PUBLICADOS EN BOLETINES OFICIALES PROVINCIALES .....47**  
**[C) THE IURA NOVIT CURIA PRINCIPLE AND THE STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS PUBLISHED IN OFFICIAL PROVINCE BULLETINS]**

**CAPÍTULO TERCERO. LA PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO .....60**  
**[THIRD CHAPTER. THE COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT]**

**A) LAS FUENTES REGULADORAS .....61**  
**[A) THE REGULATORY SOURCES]**

B) EL REGISTRO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE  
CONVENIOS COLECTIVOS .....65  
*[B) THE FILE OF THE NATIONAL ADVISORY COMMISSION FOR  
COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS]*

C) LOS REGISTROS AUTONÓMICOS Y SU TIPOLOGÍA .....72  
*[C) THE AUTONOMIC FILES AND THEIR KINDS]*

a) De sofisticación informativa mínima .....79

*[a) With minimum informative sophistication]*

b) De sofisticación informativa intermedia .....80

*[b) With intermediate informative sophistication]*

c) De sofisticación informativa máxima .....81

*[c) With maximum informative sophistication]*

**CAPÍTULO CUARTO. LA PUBLICIDAD INTERNA A LA EMPRESA, LA  
PUBLICIDAD OFICIAL TRADICIONAL Y LA PUBLICIDAD REGISTRAL  
INFORMÁTICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS  
EXTRAESTATUTARIOS .....84**  
*[FOURTH CHAPTER. THE INTERNAL TO THE ENTERPRISE PUBLICITY,  
THE OFFICIAL TRADITIONAL PUBLICITY, AND THE COMPUTER-  
OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE EXTRA-STATUTORY  
COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS]*

A) SOBRE LA TIPOLOGÍA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS  
EXTRAESTATUTARIOS .....85

*[A) ABOUT THE KINDS OF EXTRA-STATUTORY COLLECTIVE  
BARGAINING AGREEMENTS]*

B) LA PUBLICIDAD MERAMENTE INTERNA A LA EMPRESA DE  
LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS .....89

*[B) THE MERELY INTERNAL TO THE ENTERPRISE PUBLICITY OF THE  
COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS]*

C) LA PUBLICACIÓN EN PERIÓDICOS OFICIALES DE LOS  
CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS .....93

*[C) THE PUBLICATION IN OFFICIAL JOURNALS OF THE EXTRA-  
STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS]*

D) LA PUBLICIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS A TRAVÉS DE REGISTROS INFORMÁTICOS OFICIALES DE CONVENIOS COLECTIVOS .....105

*[D) THE PUBLICITY OF THE EXTRA-STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS THROUGH OFFICIAL COMPUTER-OPERATED FILES OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS]*

E) LA PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA PRIVADA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS .....107

*[E) THE PRIVATE COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE EXTRA-STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS]*

**CAPÍTULO QUINTO. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS CARENTES DE PUBLICIDAD .....112**

*[FIFTH CHAPTER. THE EXTRA-STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS WITHOUT PUBLICITY]*

A) SOBRE LA EXISTENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS VERBALES EN ESPAÑA .....113

*[A) ABOUT THE EXISTENCE OF VERBAL COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS]*

B) ALGUNAS RAZONES JUSTIFICADORAS DE LA EXISTENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS CARENTES DE PUBLICIDAD .....116

*[B) SOME REASONS JUSTIFYING THE EXISTENCE OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS WITHOUT PUBLICITY]*

C) SOBRE LA EVENTUAL PUBLICIDAD «JUDICIAL» DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VERBALES .....119

*[C) ABOUT THE EVENTUAL «JUDICIAL» PUBLICITY OF THE VERBAL COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS]*

**PARTE SEGUNDA. LA PUBLICIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN EL DERECHO COMUNITARIO Y COMPARADO, EUROPEO Y NORTEAMERICANO .....123**

*[SECOND PART. THE PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT IN COMMUNITY AND COMPARATIVE, EUROPEAN AND USA, LAW]*

**CAPÍTULO PRIMERO. LOS MECANISMOS TRADICIONALES DE PUBLICIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN DERECHO COMUNITARIO Y COMPARADO, EUROPEO Y NORTEAMERICANO.....124**  
**[FIRST CHAPTER. THE TRADITIONAL MECHANISMS OF PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT IN COMMUNITY AND COMPARATIVE, EUROPEAN AND USA, LAW]**

**A) ORDENAMIENTOS CON MODELOS REGULATORIOS DETALLADOS .....125**  
**[A) LEGAL ORDERS WITH DETAILED REGULATORY MODELS]**

**a) El ordenamiento portugués .....125**  
**[a) The Portuguese legal order]**

**1) Las fuentes reguladoras .....125**

**[1) The regulatory sources]**

**2) La publicidad interna a la empresa .....129**

**[2) The internal to the enterprise publicity]**

**3) La publicidad oficial tradicional .....133**

**[3) The official traditional publicity]**

**b) El ordenamiento francés .....136**  
**[b) The French legal order]**

**1) Las fuentes reguladoras .....136**

**[1) The regulatory sources]**

**2) La publicidad interna a la empresa .....139**

**[2) The internal to the enterprise publicity]**

**3) La publicidad externa a la empresa .....142**

**[3) The external to the enterprise publicity]**

**c) El ordenamiento alemán .....146**  
**[c) The German legal order]**

**1) Las fuentes reguladoras .....146**

**[1) The regulatory sources]**

**2) La publicidad interna a la empresa .....150**

**[2) The internal to the enterprise publicity]**

**3) La publicidad externa a la empresa .....154**

**[3) The external to the enterprise publicity]**

B) ORDENAMIENTOS CON MODELOS REGULATORIOS SIMPLIFICADOS .....	158
<i>[B) LEGAL ORDERS WITH SIMPLIFIED REGULATORY MODELS]</i>	

a) El ordenamiento italiano .....	158
<i>[a) The Italian legal order]</i>	
b) El ordenamiento norteamericano .....	169
<i>[b) The USA legal order]</i>	
c) El ordenamiento británico .....	174
<i>[c) The British legal order]</i>	

C) EL ORDENAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA .....	177
<i>[C) THE EUROPEAN UNION LEGAL ORDER]</i>	

**CAPÍTULO SEGUNDO. MODELOS COMPARADOS DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CARÁCTER INTEGRAL .....**184  
*[SECOND CHAPTER. COMPARATIVE MODELS OF COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT WITH AN INTEGRAL CHARACTER]*

A) BASADOS EN LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN PERIÓDICOS OFICIALES .....	185
<i>[A) BASED ON THE PUBLICATION OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT IN OFFICIAL JOURNALS]</i>	

a) El modelo francés .....	185
<i>[a) The French model]</i>	
b) El modelo portugués .....	188
<i>[b) The Portuguese model]</i>	

B) NO BASADOS EN LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN PERIÓDICOS OFICIALES .....	191
<i>[B) NOT BASED ON THE PUBLICATION OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT IN OFFICIAL JOURNALS]</i>	

a) El modelo italiano .....	191
-----------------------------	-----

<i>[a) The Italian model]</i>	
b) El modelo norteamericano .....	<b>194</b>
<i>[b) The USA model]</i>	

**CAPÍTULO TERCERO. OTROS MODELOS COMPARADOS DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO.....200**  
***[THIRD CHAPTER. OTHER COMPARATIVE MODELS OF COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT]***

A) EL MODELO CONFIDENCIALISTA ALEMÁN DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO.....	<b>201</b>
<i>[A) THE GERMAN CONFIDENTIALIST MODEL OF COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT]</i>	

B) EL MODELO SECRETISTA BRITÁNICO DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO.....	<b>204</b>
<i>[B) THE BRITISH SECRETIST MODEL OF COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT]</i>	

C) EL MODELO COMUNITARIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO.....	<b>207</b>
<i>[C) THE COMMUNITY MODEL OF COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT]</i>	

a) Publicista «ad extra» .....	<b>208</b>
<i>[a) Publicist «ad extra»]</i>	
b) Ocultista «ad intra» .....	<b>211</b>
<i>[b) Occultist «ad intra»]</i>	

<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>213</b>
---------------------------	------------

*[CONCLUSIONS]*

**SITIOS DE INTERNET CITADOS .....227**  
*[CITED WEBSITES]*

**BIBLIOGRAFÍA CITADA .....235**  
*[CITED BIBLIOGRAPHY]*

**RESUMEN**

---

*ABSTRACT*

Under the title «The publicity of collective bargaining agreement», we deal with the issue of the mechanisms of diffusion of the content of the collective bargaining agreement, as a concretion and accomplishment of the general Law principle of the publicity of norms. It starts with an introduction, entitled «Approach, from a constitutional and comparative Law points of view», where we study the infrastructure on which both great parts («Spanish Law» and «Comparative Law») of this work is divided. The first of these infrastructures is referred to the constitutional foundations of the publicity of norms according to Spanish domestic Law, where several articles of the current Spanish Constitution of 1978, with specific references to the word «publicity», or containing some words related to it (for example, «public» o «to publish»), or referred to the instruments («files», «Bulletins», «computer-operated») allowing to make it effective, are studied. The second infrastructure deals, basically, with the specification about what we understand for significant Comparative Law. For us, it is the one focussing on Spanish neighbour countries (for example Portugal and France), the Law of other «great of Europe» countries (that is, Germany, the United Kingdom, and Italy), the Law of the European Union («ad extra», but also «ad intra») and, as a counterpoint of the latter, also the Law of the United States of America.

As it has just said, the first part of the work studies «The publicity of the collective bargaining agreement established by Spanish Law». The complex matter studied in it—to be used as a basis, in its turn, to deal with the problems of the issue in Comparative Law— has been grouped in five chapters. The first, titled «The publicity of the Spanish collective bargaining agreements up to the enactment of the Workers' Statute», performs the function of a historical part (apparently, unavoidable in any

Doctoral dissertation) of our work, including the chronological arch between 1902 and 1980. The second one, on the basis of the enactment of the Workers' Statute, deals with «The official traditional publicity of the statutory collective bargaining agreement», which is ruled in section 90, paragraph 3, of the own Workers' Statute (a rule focussed on the publication of the collective bargaining agreements, according to its geographic scope, in the several Official Bulletins we have in Spain). The third chapter, entitled «The computer-operated register publicity of the statutory collective bargaining agreement», focus on the file managed by the National Advisory Commission for Collective Bargaining Agreements, very promoted on its functions and competences, after the 2012 Spanish reforms of the labor legislation. After having closed the issue of the «official» Spanish collective bargaining agreements, the fourth chapter deals directly with the problems of the publicity of the Spanish collective bargaining agreements negotiated in the fringe of the Act (in spite of it, they are not illegal collective bargaining agreements), under the generic label «The internal to the enterprise publicity, the official traditional publicity, and the computer-operated register publicity of the extra-statutory collective bargaining agreements». This first part of my work, monographically devoted to Spanish Law, is closed with a fifth chapter, apparently very theoretical but, simultaneously, of great practical interest—because it tests the correct theory dealt with in the four previous chapters—, about «The extra-statutory collective bargaining agreements without publicity», either because they are oral collective bargaining agreements, or because the lack of publicity in them derives from their tacit nature.

The second part, on the basis of having a solid infrastructure about the issue, deals with «The publicity of collective bargaining agreement in Community and Comparative, European and USA, Law», as previously specified —as it was said— in the introduction of the work. It consists of three chapters, relating respectively to the following. The first one, about «The traditional mechanisms of publicity of collective bargaining agreement in Community and Comparative, European and USA, Law», in which we have characterized —always from the point of view of the publicity of collective bargaining agreement— some legal orders «with detailed regulatory models» (in our opinion, the Portuguese, French and German models), some legal orders «with simplified regulatory models» (in our opinion, the Italian, USA and British ones) and, because of its peculiarities —preventing to classify it in some of the two above mentioned models—, «the European Union legal order». The second one deals with the models we consider more close to the Spanish one, from the point of view of the application of the new computer-operated technologies to the diffusion of the content of collective bargaining agreements, marking here the difference between models with computer-operated publicity of an integral character —that is, because they offer in full version collective bargaining agreement at issue—. On the one side, there are some collective bargaining agreements «based on the publication of collective bargaining agreement in official journals» (as the French or the Portuguese ones). On the other side, «not based on the publication of collective bargaining agreement in official journals» (as the Italian or the USA ones). This second part of the work is closed with a third chapter, about «Other comparative models of computer-operated register publicity of collective bargaining agreement», focussed on the analysis of the German confidentialist model, the British secretist model, and finally, the European Union —publicist «ad extra» and occultist «ad intra»— model.

**PLANTEAMIENTO, EN CLAVE  
CONSTITUCIONAL Y DE DERECHO  
COMPARADO**

---

*APPROACH, FROM CONSTITUTIONAL AND  
COMPARATIVE LAW POINTS OF VIEW*

1. Como es notorio, la palabra «público» —madre de la que nos interesa considerar especialmente— forma parte del vocabulario utilizado por las normas integrantes de los diversos ordenamientos jurídicos democráticos que en este trabajo vamos a comparar, entre las que se encuentra, lógicamente, la Constitución española de 1978<sup>1</sup>. Y no sólo es que nuestra Constitución la utilice, sino que la emplea incluso por doquier —sobre todo, en forma de adjetivo calificativo de los sustantivos más diversos— a todo lo largo y ancho de su articulado. En este sentido, por ejemplo, habla —sin ningún ánimo de resultar exhaustiva en lo que sigue a continuación— de los «poderes públicos»<sup>2</sup>, de las «libertades públicas»<sup>3</sup>, de la «Administración Pública»<sup>4</sup>, de los «funcionarios públicos»<sup>5</sup>, de la «función pública»<sup>6</sup> y de los «cargos públicos»<sup>7</sup>, de los «servicios públicos»<sup>8</sup>, del «sector público»<sup>9</sup>, de los «gastos públicos»<sup>10</sup>, de la «Deuda Pública»<sup>11</sup>, de los «recursos públicos»<sup>12</sup>, de los «bienes de dominio público»<sup>13</sup>, de la «utilidad pública»<sup>14</sup>, de la «iniciativa pública»<sup>15</sup>, de las «obras públicas»<sup>16</sup>, del «régimen público de Seguridad Social»<sup>17</sup>, de que

---

<sup>1</sup> Seguimos, en este tipo de planteamiento, a A. ARUFE VARELA, *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 2000), pág. 21.

<sup>2</sup> Artículos 9.2, 26.5, 26.8, 26.9, 38, 39.1, 39.2, 40.1, 40.2, 43.2, 44.1, 44.2, 45.2, 46, 47, 48, 49, 50, 51.1, 53.1, 129.2 ó 130.

<sup>3</sup> Artículo 13.1.

<sup>4</sup> Artículo 103.1. También, en plural, artículo 133.4.

<sup>5</sup> Artículo 28.1.

<sup>6</sup> Artículo 103.3.

<sup>7</sup> Artículo 127.1.

<sup>8</sup> Artículo 106.2.

<sup>9</sup> Artículos 128.2, 134.2 y 136.

<sup>10</sup> Artículo 31.1.

<sup>11</sup> Artículos 135.1 y 135.2.

<sup>12</sup> Artículos 31.2 y 103.3

<sup>13</sup> Artículos 132.1 y 132.2.

<sup>14</sup> Artículo 33.3

<sup>15</sup> Artículo 128.2.

<sup>16</sup> Artículo 149.1.24ª.

<sup>17</sup> Artículo 41. Extrayendo conclusiones, a propósito de esta referencia, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 2-3.

«las sesiones plenarios de las Cámaras serán públicas»<sup>18</sup>, de que «las actuaciones judiciales serán públicas»<sup>19</sup> y de que las sentencias se pronunciarán asimismo «en audiencia pública»<sup>20</sup>, del «orden público»<sup>21</sup>, de la «seguridad pública»<sup>22</sup>, etcétera.

2. Sobre esta base, el derivado semántico de la palabra en cuestión que más nos interesa considerar —como resulta lógico— es la palabra «publicidad», supuesto que en este trabajo pretendemos abordar la problemática suscitada, en España y en otros países significativos del mundo que nos rodea, precisamente por la «publicidad de los convenios colectivos». Pues bien, esta otra palabra aparece positivizada en nuestra Constitución —lo que no resultaba predecible en absoluto, visto lo ocurrido con otras expresiones jurídicas cruciales, tales como «buena fe»<sup>23</sup> o «derechos adquiridos»<sup>24</sup>—, al menos en dos ocasiones, a saber: «la Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la *publicidad de las normas*, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad

---

<sup>18</sup> Artículo 80.

<sup>19</sup> Artículo 120.1.

<sup>20</sup> Artículo 120.3.

<sup>21</sup> Artículo 16.1.

<sup>22</sup> Artículo 149.1.29ª.

<sup>23</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, Netbiblo (A Coruña, 2011), págs. 63, 114, 137 y 190; y J. GARCÍA VIÑA, *La buena fe en el contrato de trabajo. Especial referencia a la figura del trabajador*, Consejo Económico y Social de España (Madrid, 2001), págs. 10 y ss.

<sup>24</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Un análisis comparado de la protección de los derechos adquiridos, en materia de seguridad social complementaria, en los ordenamientos jurídicos de España, de los Estados Unidos de Norteamérica y de la Unión Europea», en el volumen *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina (Coimbra, 2007), págs. 523 y ss.

de los poderes públicos»<sup>25</sup>; y «las asociaciones constituidas al amparo de este artículo deberán inscribirse en un registro a los solos efectos de *publicidad*»<sup>26</sup>. En nuestra opinión, se trata de dos preceptos que trazan dos vías metodológicas distintas con que poder abordar nuestro concreto tema, con un sólido anclaje jurídico-constitucional, y que son las siguientes.

3. En primer lugar, la vía de la publicidad a través de la publicación de materiales normativos u otros precisamente en periódicos oficiales, de los cuales —como enseguida se verá— solamente uno, aunque en diversas ocasiones, aparece expresamente mencionado en nuestra Constitución. Como es lógico, se trata de una vía articulada alrededor de la palabra «publicación» —otro vocablo constitucional de primordial interés, a nuestros peculiares efectos— o sus derivados inmediatos, que la Constitución asimismo utiliza en diversas ocasiones y, puede decirse incluso, que con alguna prodigalidad. Es el caso de los preceptos constitucionales relativos, por ejemplo, a que «la delegación [para elaborar Reales Decretos legislativos] se agota por el uso que de ella haga el Gobierno mediante la *publicación de la norma* correspondiente»<sup>27</sup>, a que «el Rey sancionará en el plazo de quince días las leyes aprobadas por las Cortes Generales, y las promulgará y ordenará su inmediata *publicación*»<sup>28</sup>; a que «los tratados internacionales, válidamente celebrados, una vez *publicados oficialmente* en España, formarán parte del ordenamiento interno»<sup>29</sup>; a que «las sentencias del Tribunal Constitucional *se publicarán en el “Boletín Oficial del Estado”* con los votos particulares, si los

---

<sup>25</sup> Artículo 9.3.

<sup>26</sup> Artículo 22.3.

<sup>27</sup> Artículo 82.3, inciso segundo.

<sup>28</sup> Artículo 91.

<sup>29</sup> Artículo 96.1, inciso primero.

hubiere»<sup>30</sup>, teniendo «el valor de cosa juzgada a partir del día siguiente de su *publicación*»<sup>31</sup>; y por último, a que «esta Constitución entrará en vigor el mismo día de la *publicación de su texto oficial en el “Boletín Oficial del Estado”*»<sup>32</sup>, teniendo en cuenta que «se *publicará* también en las demás lenguas de España»<sup>33</sup>.

4. En segundo lugar, la vía de la publicidad a través de la utilización de medios «publicitarios» distintos de los periódicos oficiales<sup>34</sup>. Respecto de ella, nuestra Constitución ofrece asimismo marcas, pistas e indicios, que considero —siempre a mis peculiares efectos— suficientemente significativos. Es el caso, por ejemplo, de la publicidad a través de «registros», a la que alude —como ya se dijo— indicando que ciertas asociaciones «deberán inscribirse en un *registro* a los solos efectos de publicidad»<sup>35</sup>, cabiendo la posibilidad de que estos u otros «registros» —lo comprobaremos más adelante— tengan carácter informático, al amparo del genérico precepto constitucional, clave —e impecablemente moderno, si es que se tiene en cuenta la fecha en que la Constitución se promulgó<sup>36</sup>—, en el que se afirma que «la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de

---

<sup>30</sup> Artículo 164.1, inciso primero.

<sup>31</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>32</sup> Disposición final, inciso primero.

<sup>33</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>34</sup> Teorizando sobre esta vía, desde un planteamiento de Derecho comparado, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», *Revista de Derecho Social*, núm. 42 (2008), págs. 183 y ss.

<sup>35</sup> Artículo 22.3.

<sup>36</sup> Acerca de la tradicional vetustez del Estatuto de los Trabajadores en este concreto punto, véase A. ARUFE VARELA, «Nuevas tecnologías, poder disciplinario y control del empresario. A propósito de cinco pleitos por despido», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 8 (2004), págs. 70 y ss.

los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos»<sup>37</sup>. Pero es el caso, también, de posibles medios publicitarios distintos de los aludidos periódicos oficiales, a algunos de los cuales se refiere el propio texto constitucional, allí donde afirma que «sólo podrá acordarse el secuestro de *publicaciones*, grabaciones y otros medios de información en virtud de resolución judicial»<sup>38</sup>. Como se verá, resulta ser una vía dotada de carriles múltiples, que aprovechan los sujetos colectivos dotados de capacidad negocial, al efecto de difundir los convenios colectivos que celebran en España.

5. Pues bien, sobre estas dos vías —trazadas por la Constitución— aparece construido el grueso del contenido de la Parte Primera del presente trabajo<sup>39</sup>, teniendo en cuenta que a la primera vía la denomino «publicidad oficial tradicional»<sup>40</sup>, mientras que la segunda la he diversificado, a su vez, en dos mecanismos de publicidad distintos, que genéricamente he caracterizado como de «publicidad interna a la empresa» y de «publicidad registral informática». Sobre ellas, proyecto la distinción —inesquivable en el Derecho español de la negociación colectiva, especialmente a partir de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, en 1980— existente entre convenios colectivos «estatutarios» y convenios colectivos

---

<sup>37</sup> Artículo 18.4.

<sup>38</sup> Artículo 20.5.

<sup>39</sup> Ilustrativo sobre el respeto que debe merecernos la Constitución —cualquier Constitución— y sobre todas las potencialidades interpretativas y aplicativas de la misma, véase A. ARUFE VARELA, «El voto particular del Juez Oliver Wendell Holmes, Jr. en el caso *Coppage v. Kansas*. Un texto jurídico norteamericano clásico contra el despido libre», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. I (2009), págs. 13 y ss.

<sup>40</sup> Sobre ella, existe una amplia bibliografía de corte generalista y carácter histórico. Al respecto, por ejemplo, véase J. RODRÍGUEZ ZAPATA, *Sanción, promulgación y publicación de las leyes*, Tecnos (Madrid, 1987), págs. 13 y ss.; y P. BIGLINO CAMPOS, *La publicación de la ley*, Tecnos (Madrid, 1993), págs. 9 y ss.

«extraestatutarios»<sup>41</sup>. Y ello, con el resultado de que las fuentes directas reguladoras de mi concreto asunto encajasen —desde una perspectiva diacrónica y sincrónica— sólo en cuatro Capítulos principales<sup>42</sup>. Estos Capítulos se refieren, respectivamente, a «La publicidad de los convenios colectivos españoles hasta la promulgación del Estatuto de los Trabajadores»<sup>43</sup> —Capítulo de carácter preliminar, con la funcionalidad de la llamada «inevitable» parte histórica<sup>44</sup>—, a «La publicidad oficial tradicional del convenio colectivo estatutario»<sup>45</sup>, a «La publicidad registral informática del convenio colectivo estatutario»<sup>46</sup>, y a «La publicidad interna a la empresa, la publicidad oficial tradicional y la publicidad registral informática de los convenios colectivos extraestatutarios»<sup>47</sup>. Cierro esta Primera Parte del trabajo, intentando probar que la «publicidad» y los «convenios colectivos» funcionan como verdaderos conjuntos disjuntos, si es que se me permite este símil de matemática moderna, con un último Capítulo —embrionario, pero que creo que arroja luces—, sobre «Los convenios colectivos extraestatutarios carentes de publicidad»<sup>48</sup>.

6. En la Parte Segunda de este trabajo, relativa al estudio comparado y contrastante del tema, partimos de la consideración de que,

---

<sup>41</sup> Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit., págs. 185 y ss.

<sup>42</sup> El telón de fondo que he tenido en cuenta, a estos efectos, consta explicitado en J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 137 y ss.

<sup>43</sup> Véase *infra*, Parte primera, Capítulo Primero.

<sup>44</sup> Tomo dicha adjetivación de J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Prólogo» a F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La adhesión al convenio colectivo*, EGAP-Xunta de Galicia (Santiago de Compostela, 1997), pág. 13.

<sup>45</sup> Véase *infra*, Parte Primera, Capítulo Segundo.

<sup>46</sup> Véase *infra*, Parte Primera, Capítulo Tercero.

<sup>47</sup> Véase *infra*, Parte Primera, Capítulo Cuarto.

<sup>48</sup> Véase *infra*, Parte Primera, Capítulo Quinto.

como se ha afirmado doctrinalmente, «parece razonable sostener que un análisis de Derecho comparado no debe limitarse sólo a la mera exposición de cómo están reguladas determinadas instituciones jurídicas fuera de nuestro propio país»<sup>49</sup>. En efecto, comparar es contrastar lo nuestro y lo ajeno; y hacerlo, teniendo en cuenta que lo ajeno (esto es, lo extranjero) puede ser eventualmente muy distinto de lo que tenemos aquí<sup>50</sup>. De ahí la necesidad de seguir «unas pautas metodológicas muy estrictas, especialmente cuando [se trata de realizar —como es mi caso—] un estudio comparatista de carácter multilateral —esto es, no de mera comparación entre los ordenamientos jurídicos [laborales] de sólo dos países—»<sup>51</sup>. La primera pauta es la de que primase la exhaustividad cualitativa sobre la cuantitativa, respecto de lo cual viene insistiendo nuestra doctrina desde hace ya algún tiempo —sobre la base siempre de que los eventuales objetos jurídicos a comparar sean muchos—, indicando que en estos casos «la exhaustividad no podía consistir ... en tratar el Derecho de todos los países, sino sólo, lo que no es poco, el de todos los relevantes científicamente hablando»<sup>52</sup>. La segunda pauta metodológica toma en consideración que un estudio de Derecho comparado —cuando pretenden realizarse no exageradas macrocomparaciones, sino verdaderas microcomparaciones jurídicas (en mi caso, ceñidas sólo a la publicidad del convenio colectivo)— necesariamente exigía partir de la perspectiva dada por una

---

<sup>49</sup> Véase A. ARUFE VARELA, «La problemática exigencia de responsabilidades laborales a los sindicatos por actividades huelguísticas de sus afiliados. Un análisis comparado de los ordenamientos español y norteamericano», *Relaciones Laborales*, núm. 9 (2006), pág. 11.

<sup>50</sup> En un análisis de la perspectiva internacional, véase I. DAUGAREILH, «Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica», *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 27, núm. 1 (2009), págs. 77-106.

<sup>51</sup> Véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Servicio de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), pág. 15.

<sup>52</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Prólogo», en F. J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La adhesión al convenio colectivo*, cit., pág. 14.

concreta experiencia jurídica nacional, que en mi propio caso no podía ser otra, como es lógico, que la de la publicidad del convenio colectivo tal y como se encuentra regulada en España. Y la tercera pauta metodológica — también general— apunta a la necesidad de no desconocer nuestros propios antecedentes universitarios españoles, tal y como obran publicados en escritos que sirven de base al tema que yo pretendo tratar. Por supuesto, me animaba a emprender mi tarea el hecho de que nuestro Código Civil, ya desde 1889, considerase uno de los ingredientes esenciales del progreso en el conocimiento jurídico, precisamente la realización de estudios de Derecho comparado<sup>53</sup>.

7. En nuestro caso, el condicionamiento doctrinal previo era una obra de mis dos tutores y directores, Profesores Doctores MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA; más en concreto, sus ya citados *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*. De esta obra, que he tenido que estudiar a fondo, tomo asimismo tres grandes pautas metodológicas, que me han ayudado mucho a efectos de la conclusión de mi trabajo. La primera, «que el Derecho comparado nada tiene que ver con ordenaciones alfabéticas de Estados, que empezasen en la “A”, quizá con Afganistán, y concluyesen en la “Z”, seguramente con Zimbabwe»<sup>54</sup>, debiendo autoconvencernos de que

---

<sup>53</sup> Cfr. su disposición adicional 3ª., según la cual «en vista de estos datos, de los progresos realizados en otros países que sean utilizables en el nuestro, y de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la Comisión de Codificación formulará y elevará al Gobierno cada diez años las reformas que convenga introducir».

<sup>54</sup> Véase *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and*

«igualmente había países del llamado “primer mundo” que asimismo resultaban irrelevantes jurídicamente hablando, al menos al lado de otros que desde siempre figuraron en la vanguardia del progreso y del conocimiento jurídicos, también desde el punto de vista laboral y de la seguridad social»<sup>55</sup>. La segunda, respecto del Derecho de la Unión Europea, que debíamos optar «resueltamente por renunciar a tratar los temas más tópicos y más manidos (y por tanto, los menos relevantes desde el punto de vista iuscomparatista) del que hemos denominado Derecho de la Unión Europea en su vertiente *ad extra* —esto es, la que sólo contempla dicha Unión como legislador o juzgador influyente en los Estados miembros—, para acentuar, en cambio, el tratamiento del Derecho de la Unión Europea en su vertiente *ad intra* —esto es, la que contempla la propia Unión Europea como empleador—, con resultados que nos han parecido iuscomparativamente sorprendentes»<sup>56</sup>. Y la tercera, «en cuanto a la selección de países», que debíamos optar «resueltamente por los cuatro más “grandes” de Europa (esto es, Alemania, Francia, Italia y Gran Bretaña, pero no el Reino Unido, por considerar perfectamente prescindible el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social norirlandés), más Portugal —por evidentes razones transfronterizas, pues partíamos, recuérdese, de nuestro particular condicionamiento de ser precisamente españoles—, así como por los Estados Unidos de Norteamérica (estos últimos, en cuanto que única entidad nacional oponible, en términos iuscomparatistas eficaces, al conjunto de administraciones públicas de la Unión Europea)»<sup>57</sup>. Con todo este telón de fondo, hemos construido la Parte Segunda de nuestro trabajo estructurándolo en tres Capítulos. El Primero trata de «Los

---

*Comparative, European and USA Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. XXII.

<sup>55</sup> *Ibidem*.

<sup>56</sup> *Ibidem*.

<sup>57</sup> *Ibidem*, pág. XXIII.

mecanismos tradicionales de publicidad del convenio colectivo en Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano», separando los ordenamientos con modelos regulatorios detallados (portugués, francés y alemán) de los ordenamientos con modelos regulatorios simplificados (italiano, norteamericano y británico) y, también, del ordenamiento de la Unión Europea. El Capítulo Segundo trata de «Modelos comparados de publicidad registral informática del convenio colectivo de carácter integral», teniendo en cuenta que algunos de estos modelos están basados en la publicación del convenio colectivo en periódicos oficiales (como el modelo francés o el modelo portugués), mientras que otros no están basados en dicha concreta clase de publicación (como el modelo italiano o el modelo norteamericano). El trabajo concluye con su Capítulo Tercero, rotulado «Otros modelos comparados de publicidad registral informática del convenio colectivo», donde se refiere al «modelo confidencialista alemán de publicidad registral informática del convenio colectivo», al «modelo secretista británico de publicidad registral informática del convenio colectivo» y al «modelo comunitario de publicidad registral informática del convenio colectivo», en el que —en congruencia con una de las pautas metodológicas anteriormente citadas— se aborda su vertiente publicista «*ad extra*» y su vertiente ocultista «*ad intra*».

**PARTE PRIMERA**

**LA PUBLICIDAD DEL CONVENIO  
COLECTIVO EN EL DERECHO  
ESPAÑOL**

---

*FIRST PART*

*THE PUBLICITY OF THE COLLECTIVE  
BARGAINING AGREEMENT IN THE  
SPANISH LAW*

## **CAPÍTULO PRIMERO**

# **LA PUBLICIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESPAÑOLES HASTA LA PROMULGACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

---

### *FIRST CHAPTER*

### *THE PUBLICITY OF THE SPANISH COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS UP TO THE ENACTMENT OF THE WORKERS' STATUTE*

## A) LA ETAPA 1902-1936

1. Sobre la base de que la primera alusión expresa al convenio colectivo en las fuentes normativas españolas —si bien de rango ínfimo— cabe datarla en el año 1902<sup>1</sup>, es claro que el único sistema de publicidad de los convenios colectivos entonces negociados en nuestro país fue el de su publicación en unos concretos periódicos oficiales —los Boletines Oficiales de las provincias—, regulados en España desde que estas últimas se crearon en el primer tercio del siglo XIX. Al respecto, la primera norma decisiva es una Real Orden de 15 junio 1908<sup>2</sup> —relativa, en principio, sólo a los pactos colectivos autorizados por la legislación de la época sobre descanso semanal<sup>3</sup>—, a cuyo tenor: 1) «los pactos surtirán efecto desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia»<sup>4</sup>; 2) la publicación en cuestión debería ordenarla el Gobernador Civil «dentro de los diez días siguientes a la presentación del pacto, o de los diez siguientes, en su caso, al de haberlo recibido subsanando los defectos»<sup>5</sup>; y 3) «a fin de dar toda la fuerza legal necesaria a los pactos contratados antes de la publicación» de esta Real Orden, también se exigía la inmediata publicación en el plazo de dos meses de «todos los pactos que hoy se hallan en vigor»<sup>6</sup>, pues —en caso contrario— «serán tenidos por no contratados ... sin perjuicio de la fuerza que entre las partes contratantes pudieran tener

---

<sup>1</sup> Para una historia redactada con acribia de la negociación colectiva española, véase A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 32ª ed., Tecnos (Madrid, 2011), págs. 158 y ss.

<sup>2</sup> *Gaceta de Madrid* de 20 junio 1908.

<sup>3</sup> Acerca del carácter heroico del movimiento sindical en esta época, véase X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Asociaciones sindicales y empresariales de carácter internacional*, Comares (Granada, 2003), págs. 15 y ss.

<sup>4</sup> Artículo 5, párrafo segundo.

<sup>5</sup> *Ibidem*, párrafo primero.

<sup>6</sup> Artículo 10, párrafo primero.

como documentos privados o públicos»<sup>7</sup>. Se trata de un sistema de publicidad luego extendido a los pactos colectivos en materia de jornada legalmente autorizados en el año 1919, pues una Real Orden de 12 junio 1919 afirmó que en «los pactos reguladores de la jornada mercantil ... [deberá] proceder[se], al convenirlos, suspenderlos, rescindirlos o anularlos de acuerdo con las solemnidades, garantías y disposiciones de las Reales órdenes de 26 de junio de 1907 y 15 de junio de 1908»<sup>8</sup>.

2. Este sistema de publicidad de los primeros convenios colectivos españoles —mediante su publicación sólo en los Boletines Oficiales Provinciales— fue confirmado luego, por la vía de crear una excepción, por una Real Orden de 9 octubre 1920<sup>9</sup>, «aprobando y confirmando en todas sus partes, con carácter obligatorio para la provincia de Castellón de la Plana, el contrato colectivo de trabajo para la próxima temporada naranjera»<sup>10</sup>. Se trataba de un convenio colectivo negociado, el 25 septiembre de dicho año en la ciudad de Castellón, por «las Comisiones designadas por los tres Congresos, dos de ellos obreros y otro patronal celebrados en la misma ciudad con objeto de preparar el ... acuerdo»<sup>11</sup>; y que procedía a regular «los jornales»<sup>12</sup>, su pago<sup>13</sup>, «lo relativo a la jornada de trabajo»<sup>14</sup>, el «trabajo extraordinario»<sup>15</sup> durante «toda la próxima

---

<sup>7</sup> *Ibidem*, párrafo segundo.

<sup>8</sup> Artículo 5. En el mismo sentido, véase otra Real Orden de 6 agosto 1920 (*Gaceta de Madrid* de 7 agosto 1920).

<sup>9</sup> *Gaceta de Madrid* de 10 octubre 1920.

<sup>10</sup> Sobre esta norma, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS (Madrid, 1985), págs. 33 y ss.

<sup>11</sup> Congresos que eran el de la Federación provincial de obreros católicos y similares, el de Sindicatos obreros católicos de la Plana y el de «las clases patronales» (artículo 1 de dicha Real Orden).

<sup>12</sup> Cláusula 3<sup>a</sup>.

<sup>13</sup> Cláusula 5<sup>a</sup>, párrafo primero.

<sup>14</sup> Cláusula 4<sup>a</sup>.

temporada naranjera de 1920 a 1921»<sup>16</sup> y «Comisiones mixtas» para la interpretación y aplicación de lo acordado<sup>17</sup>, remitiéndose incluso a «los preceptos de la legislación protectora del obrero, especialmente de la mujer y del niño»<sup>18</sup>. Pero lo verdaderamente importante y significativo, siempre a nuestros concretos efectos, es que esta Real Orden —con el carácter de excepción, que hacía brillar la regla general de publicación de los convenios colectivos de la época sólo en los periódicos oficiales provinciales— dispuso que dicho convenio colectivo se insertase «literalmente ... en la *Gaceta de Madrid* y *Boletín Oficial* de la provincia de Castellón ... para que pueda servir como modelo y precedente en otros casos análogos»<sup>19</sup>.

3. Durante la dictadura del general Primo de Rivera —a partir del año 1923— todo este sistema se alteró<sup>20</sup>. Pero no tanto porque pretendiese asfixiarse un sistema de negociación colectiva libre —que naturalmente generaba huelgas, a las que siempre son alérgicas todas las dictaduras—, sino más bien porque la legislación de este nuevo período acabó prescindiendo, siempre respecto de los verdaderos convenios colectivos, del mecanismo de su publicación en periódicos oficiales. Lo prueba el Real Decreto Ley de 23 agosto 1926, aprobando el Código del Trabajo, que

---

<sup>15</sup> Cláusula 5ª, párrafo tercero.

<sup>16</sup> Cláusula 1ª.

<sup>17</sup> Cláusula 6ª. El artículo 3 de la propia Real Orden establecía, además, el «reglamento de funcionamiento» de las Comisiones mixtas en cuestión.

<sup>18</sup> Cláusula 5ª, párrafo último.

<sup>19</sup> Artículo 2 de dicha Real Orden.

<sup>20</sup> Acerca de la legislación obrera primorriverista, véase M. GARCÍA FERNÁNDEZ, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ariel Derecho (Barcelona, 1990), págs. 16 y ss; y G. DIÉGUEZ, *Derecho del Trabajo*, Marcial Pons (Madrid, 1999), págs. 77 y ss. También sobre el contexto histórico y legislativo de la época, véase M. A. CASTRO ARGÜELLES y J. GARCÍA MURCIA, *Legislación histórica de Previsión Social*, Aranzadi (2009), págs. 10 y ss.

procedía a mencionar expresamente los convenios colectivos —al menos, en cuatro de sus preceptos<sup>21</sup>—, aunque ninguno de ellos preveía que tuviese que darse algún tipo de publicidad al contenido de lo acordado en dichos convenios, a pesar de toda la novedad que la regulación de esta figura suponía, a lo que aludía la Exposición de Motivos del propio Código, al afirmar que el mismo procedía a admitir el «denominado usualmente “contrato colectivo del trabajo”, existente ya en la actualidad y sancionado por la jurisprudencia»<sup>22</sup>. Y lo prueba, sobre todo, una Sentencia de la Sala 1ª del Tribunal Supremo de 4 julio 1931<sup>23</sup>, admitiendo con toda rotundidad la posible existencia de convenios colectivos verbales —en consecuencia, impublicables en cualquier tipo de periódico oficial (ni siquiera en el «Boletín Oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión», por aquel entonces recién puesto en operatividad)<sup>24</sup>, supuesto que la constancia por escrito del pacto es presupuesto de su publicidad—, al afirmar que constando en «el veredicto por contestación afirmativa a su cuarta pregunta, que existe en este caso un contrato colectivo obtenido por un Comité de Huelga, y existiendo, a mayor abundamiento, en los autos, copia certificada de este contrato, con ello se desvanece la afirmación en contrario sustentada ... [de] que deben constar por escrito los contratos de trabajo en que la cuantía de las prestaciones de uno o de los dos contratantes exceda de 1500 pesetas y, en general, los colectivos, [pues] esto no puede interpretarse, como el recurrente pretende, en el sentido de ser nulos los contratos en que no se cumpla este requisito, porque además de existir ese contrato escrito ... la falta del requisito de la escritura, que no

---

<sup>21</sup> Cfr. artículos 3, 6, párrafo segundo; 435.1 y 487.2.

<sup>22</sup> Párrafo séptimo.

<sup>23</sup> *Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia del Tribunal Supremo*, 1931, referencia 3848.

<sup>24</sup> Una de las escasísimas referencias de la legislación de la época a este nuevo periódico oficial aparece contenida en una Real Orden de 4 diciembre 1929 (*Gaceta de Madrid* de 21 enero 1930), por virtud de la cual se obligaba «a los Comités paritarios y Comisiones Mixtas a suscribirse al *Boletín Oficial* de este Ministerio» (artículo 4).

afecta a la esencia, sino a la forma del contrato, no llevaría consigo la nulidad, dando sólo el derecho a compelerse recíprocamente los contratantes a cumplir aquella formalidad, según dispone el artículo 1279 del Código Civil, norma de general aplicación en materia contractual»<sup>25</sup>.

4. El mismo criterio de falta de previsión legal de la publicación de los convenios colectivos negociados en la época se siguió, tras la caída de la dictadura de Primo de Rivera y la proclamación de la Segunda República, con la promulgación de la Ley republicana de contrato de trabajo de 21 noviembre 1931<sup>26</sup>. Se trataba de una norma reguladora, en realidad, de dos tipos distintos de convenios colectivos: de un lado, los que cabe denominar «de eficacia limitada», al disponer que «se considerará pacto colectivo acerca de las condiciones del trabajo el celebrado entre una Asociación o varias Asociaciones patronales con una o varias Asociaciones profesionales obreras legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva»<sup>27</sup>; y de otro lado, los que cabe calificar «de eficacia general», afirmando que «tendrá también el valor jurídico de un pacto colectivo, en defecto del que define el párrafo anterior, lo convenido ante una Autoridad, funcionario o Corporación oficial, como Delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión, sobre condiciones del trabajo, entre representantes designados en reuniones públicas, con intervención de la Autoridad, por los

---

<sup>25</sup> Considerandos primero y tercero.

<sup>26</sup> Acerca del contexto en que se promulgó este monumento clásico de la legislación laboral española, véase E. BORRAJO DACRUZ, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 20ª ed., Tecnos (Madrid, 2011), pág. 152.

<sup>27</sup> Artículo 12, párrafo primero.

elementos patronales y obreros de un determinado ramo, industria y profesión en una determinada localidad o demarcación»<sup>28</sup>. Pues bien, respecto de ambos tipos de convenios colectivos, lo único que esta Ley de 1931 apuntaba, siempre a nuestros peculiares efectos, es que «los pactos colectivos habrán de constar necesariamente por escrito, y una copia de los mismos deberá ser rigurosamente enviada al Ministerio de Trabajo y Previsión a la Delegación provincial correspondiente a fin de que sean visados y registrados»<sup>29</sup>.

5. Durante la República, es claro el protagonismo de otro periódico oficial —la *Gaceta de Madrid*— en materia de relaciones colectivas de trabajo, en relación con la publicación no de convenios colectivos, sino de las «bases de trabajo» acordadas en el seno de los Jurados Mixtos republicanos; y ello, a pesar de que estos últimos —según su Ley reguladora de 27 noviembre 1931— tenían, en principio, solamente un ámbito territorial provincial de actuación<sup>30</sup>. Al respecto, se utilizaron por el Ministerio de Trabajo republicano al menos tres vías distintas, a saber: 1) la de considerar que tenían valor ejemplarizante las «bases de trabajo» acordadas en el seno de algún Jurado Mixto de Madrid, como en el caso muy temprano de la Orden Ministerial de 30 diciembre 1931<sup>31</sup>, a propósito de las «bases de trabajo» de acomodadores, etc., de Madrid, en la que se dispone que «se dé a conocer por medio del “Boletín Oficial” de cada provincia, excepto en los correspondientes a las cuatro de Cataluña, la noticia de haberse publicado en la “Gaceta de Madrid” de 29 del actual las bases de trabajo»; 2) la de crear Jurados Mixtos de ámbito nacional, cuyas

---

<sup>28</sup> *Ibidem*, párrafo segundo.

<sup>29</sup> *Ibidem*, párrafo cuarto.

<sup>30</sup> Cfr. su artículo 5.

<sup>31</sup> *Gaceta de Madrid* de 3 enero 1932.

«bases de trabajo» debían publicarse lógicamente en el periódico oficial citado, pareciéndonos que el primer caso a este respecto lo representa la Orden Ministerial de 16 julio 1932<sup>32</sup>, en la que se informaba de que «por el Jurado mixto nacional del Espectáculo taurino, se han adoptado las Bases generales de actuación entre Empresas de plazas de toros y matadores de toros y novillos, así como el modelo de contrato para la actuación de matadores de toros y novillos y sus cuadrillas, en sesión de 10 de marzo último», por lo que «este Ministerio, teniendo en cuenta el carácter nacional de dicho organismo, ha dispuesto sean publicadas dichas Bases, así como el modelo de contrato mencionado, en la “Gaceta de Madrid” y en los “Boletines Oficiales” de todas las provincias de España»; y 3) la de aprobar sin más el propio Ministerio «bases de trabajo» de ámbito nacional —que habría que calificar, en puridad, como bases de las verdaderas «bases de trabajo» en sentido estricto—, pareciéndonos que el primer caso a este respecto está representado por la Orden Ministerial de 30 noviembre 1932<sup>33</sup>, por virtud de la cual se aprobaban las «normas de carácter nacional para regulación de trabajo en artes gráficas». Lógicamente, este último tipo de normas prefigura ya de algún modo las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo —a publicarse en el *Boletín Oficial del Estado*, por aquel entonces subtítulo *Gaceta de Madrid*—, que empezaron a dictarse por el régimen franquista, a partir del año 1942<sup>34</sup>.

## B) LA ETAPA SUBSIGUIENTE A LA PROMULGACIÓN DE LA PRIMERA LEY FRANQUISTA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE 1958

---

<sup>32</sup> *Gaceta de Madrid* de 23 julio 1932.

<sup>33</sup> *Gaceta de Madrid* de 1 diciembre 1932.

<sup>34</sup> Imprescindible sobre estas peculiares normas sectoriales franquistas, véase J. GARCÍA MURCIA, *La reglamentación sectorial del trabajo. De la intervención pública a la autonomía colectiva*, Civitas (Madrid, 2001), págs. 15 y ss.

6. Tras el paréntesis representado por nuestra guerra civil y por el primer franquismo autárquico<sup>35</sup>, el tema de la publicidad de los convenios colectivos —por aquel entonces adjetivados «sindicales»— fue regulado, como era previsible, tanto en la Ley de 24 abril 1958 —que reguló el fenómeno de la negociación colectiva, por vez primera en el franquismo, tras dos décadas de prohibición— como en la Orden de 23 julio 1958, de desarrollo de la misma. Pues bien, dicha Ley señalaba —a propósito de la publicidad de los convenios colectivos— que «una vez aprobado el convenio colectivo sindical, expresa o tácitamente, conforme a los artículos anteriores, se procederá, a efectos del debido conocimiento del mismo a su publicación por la autoridad laboral correspondiente en el “Boletín Oficial del Estado” o en el de la provincia respectiva, según su ámbito de aplicación»<sup>36</sup>, teniendo en cuenta que «igualmente se publicarán en dichos “Boletines” los nombres de las empresas que, conforme al artículo quinto de esta Ley, se adhirieran ulteriormente a un convenio en vigor»<sup>37</sup>. Por su parte, la Orden de desarrollo contenía tres referencias a nuestro concreto tema, que eran las siguientes: 1) «transcurrido el plazo de quince días a que se refiere el artículo tercero de la Ley, el Secretario General de la Organización Sindical o el Delegado Provincial de Sindicatos, según los casos, solicitará de la Autoridad Laboral correspondiente la publicación del convenio en el “Boletín Oficial del Estado” o en el de la provincia cuando

---

<sup>35</sup> En general sobre el franquismo, véase C. PALOMEQUE LÓPEZ y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Centro de Estudios Ramón Areces, S.A (Madrid, 2011), págs. 69 y ss; J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. GARCÍA ORTEGA, J.M. GOERLICH PESET, F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL y T. SALA FRANCO, *Curso de Derecho del Trabajo*, 16ª ed., Tirant lo Blanch (Valencia, 2007), págs. 33 y ss; y J.R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas (Madrid, 1994), págs. 36 y ss.

<sup>36</sup> Artículo 16, inciso primero.

<sup>37</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

proceda»<sup>38</sup>; 2) «los Jefes de los Sindicatos o Entidades Sindicales en los que figuren las empresas comprendidas en un Convenio comunicarán a todas ellas el resultado de lo pactado, sin perjuicio de la publicación del texto del convenio en el “Boletín Oficial del Estado” o en el de la Provincia»<sup>39</sup>; y 3) «publicado el texto de un convenio en el “Boletín Oficial del Estado” o en el de la Provincia, según proceda, si alguna agrupación laboral, de empresas y de trabajadores, deseara adherirse a la totalidad o parte del mismo, lo solicitará del Delegado Provincial de Sindicatos»<sup>40</sup>, y teniendo en cuenta que el Delegado Provincial de Sindicatos elevará al Delegado Provincial de Trabajo «propuesta razonada sobre las pretensiones de la agrupación laboral que hubiera solicitado la adhesión a un convenio, al objeto de que se publiquen en el “Boletín Oficial del Estado” o en el de la provincia, si procede, los nombres de estas empresas»<sup>41</sup>.

7. Lógicamente, la interpretación y aplicación de estos preceptos — encajándolos en el conjunto de nuestro ordenamiento jurídico— llegó a suscitar en la época la existencia de jurisprudencia laboral, pareciéndonos que el precedente judicial sobre el tema es una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 abril 1967<sup>42</sup>. En ella —a propósito de cierto convenio publicado en un Boletín Oficial provincial, cuyo texto no había sido aportado a los autos—, se afirma que «ha debido acreditarse en autos la existencia y contenido de la Resolución aprobatoria del mismo

---

<sup>38</sup> Artículo 32.

<sup>39</sup> Artículo 33, párrafo primero.

<sup>40</sup> Artículo 34, párrafo primero

<sup>41</sup> *Ibidem*, párrafo tercero.

<sup>42</sup> *Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia del Tribunal Supremo*, 1967, referencia 1646. Aparentemente esta Sentencia es el precedente, aunque M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Servicio de publicaciones de la Facultad de Derecho-Universidad de Madrid (Madrid, 1973), pág. 358, cita una anterior, de 28 febrero 1967, que considero ilocalizable.

como una cuestión de hecho, ya que en el proceso externo de formación de toda norma legal está incluida su promulgación en los casos necesarios, y siempre su publicación en el Boletín Oficial del Estado-Gaceta de Madrid conforme a lo prevenido en el párr. 2º del art. 1º del Código Civil, careciendo hoy de eficacia su inserción en los Boletines Oficiales de las provincias a los efectos de su aplicabilidad general al resto de la nación, así como la obligatoriedad de su conocimiento conforme a la máxima “iura novit curia” siendo sabido que en el concepto de “leyes” a que el párr. 1º del mismo precepto alude están comprendidas las Órdenes, Decretos, Instrucciones, Circulares y demás disposiciones legales, e igualmente los Convenios Colectivos Sindicales que tienen valor normativo singular»<sup>43</sup>. Y esta misma doctrina —sobre asimilación de tal tipo de convenios colectivos a meros hechos— fue luego reiterada por una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 marzo 1970<sup>44</sup>, al afirmarse en ella que «aunque pudiera hacerse abstracción de que el acta del Juicio y las declaraciones de las partes en ella contenidas no son medios aptos conforme al precepto amparador del recurso para evidenciar el supuesto error del Magistrado de Trabajo de Instancia es lo cierto que en ellas, sólo se ha hecho referencia a las pagas extraordinarias reglamentarias de 15 y 30 días de 18 de julio y Navidad, sin alegarse, ni probarse —como se dice en el Auto de aclaración de sentencia— la existencia de Convenio Colectivo Provincial o Local que las amplía»<sup>45</sup>.

**8.** Esta doctrina —reconduciendo inequívocamente los convenios colectivos de ámbito territorial provincial, desde el punto de vista procesal,

---

<sup>43</sup> Considerando tercero.

<sup>44</sup> *Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia del Tribunal Supremo*, 1970, referencia 1249.

<sup>45</sup> Considerando primero.

al rango de hechos necesitados de alegación y prueba— fue luego reiterada, siempre durante la vigencia de la primera legislación franquista sobre convenios colectivos sindicales. Al respecto, por ejemplo, cabe la cita de una Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 8 marzo 1971<sup>46</sup>, que señala que «basados los motivos 3º y 4º en supuestas infracciones de preceptos contenidos en un Convenio Colectivo de ámbito provincial, publicado según se afirma en el “Boletín Oficial de la Provincia”, en cuya aplicabilidad se basa la demanda, al no ser aportado a los autos, según tiene declarado reiteradamente la jurisprudencia, por constituir una prueba de hecho, debió, de modo inexcusable, ser acreditada por aquellos que a su favor la invocaron, toda vez que en tanto los pactos normativos no se publiquen en el “Boletín Oficial del Estado”, para su aplicación ha de ser acreditada su existencia»<sup>47</sup>. Y también, de una Sentencia más de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 octubre 1973<sup>48</sup>, a cuyo tenor «en la sentencia recurrida se hace constar ... que no se aportó a los autos el referido convenio, contrariando lo establecido reiteradamente por resoluciones de esta Sala ya que por tratarse de acuerdos de régimen interno laboral no publicados oficialmente, es preciso dicha aportación para que el juzgador pueda conocer el alcance de lo convenido en ellos sin que pueda aceptarse la afirmación que se hace por la parte recurrente de que al referirse el Magistrado de instancia a dicho convenio deduce que lo conocía y debió aplicarlo, pues una cosa es la aceptación de la vigencia de tal Convenio deducida de la simple afirmación de su existencia y otra es su

---

<sup>46</sup> *Jurisprudencia Social*, 1971 (número 46, referencia 169/71- TCT), págs. 218 y 219.

<sup>47</sup> Considerando tercero.

<sup>48</sup> *Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia del Tribunal Supremo*, 1973, referencia 3818.

incorporación documental a las actuaciones a fin de conocer el alcance de sus acuerdos»<sup>49</sup>.

### C) LA ETAPA SUBSIGUIENTE A LA PROMULGACIÓN DE LA SEGUNDA LEY FRANQUISTA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE 1973

9. Lógicamente, el remozamiento que para el régimen franquista supuso la promulgación y entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/1967, del Estado —una de las siete Leyes Fundamentales de dicho régimen—, provocó sus impactos también en materia de negociación colectiva, dando lugar a la promulgación de la que puede denominarse segunda legislación franquista de convenios colectivos sindicales<sup>50</sup>. Esta legislación estuvo contenida en tres normas, que fueron la Ley 38/1973, de 19 diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo; la Orden por la que se dictan normas para el desarrollo de la Ley 38/1973, de 19 diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo<sup>51</sup>; y la Resolución de la Secretaría General de Organización por la que se dictan normas sindicales para la aplicación de la Ley 38/1973<sup>52</sup>. En el concreto tema que nos ocupa, se trata de una legislación continuista —sin que esta continuidad fuese luego alterada por las modificaciones que operó en esta legislación el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, sobre Relaciones de Trabajo<sup>53</sup>—, pues dicha Ley 38/1973 se limitaba a afirmar —sobre la base de que «los

---

<sup>49</sup> Considerando segundo.

<sup>50</sup> Acerca de ella, véase A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 32ª ed., cit., pág. 159.

<sup>51</sup> *Boletín Oficial del Estado* de 23 enero 1974.

<sup>52</sup> *Boletín Oficial del Estado* de 6 febrero 1974.

<sup>53</sup> Acerca de esta norma liberalizadora, véase A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 32ª ed., cit., pág. 160.

Convenios Colectivos Sindicales entrarán en vigor el día de su publicación, una vez homologados sin perjuicio de que, respecto de las condiciones económicas, las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que medie entre la fecha de terminación de la vigencia del Convenio anterior y la de entrada en vigor del nuevo Convenio»<sup>54</sup>— que la autoridad laboral «dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el “Boletín Oficial del Estado” o en el de la provincia»<sup>55</sup>.

**10.** Con estas premisas normativas, resulta asimismo lógico que la jurisprudencia de esta etapa sobre nuestro tema se limitase a reiterar la de la etapa precedente, fallada durante la vigencia de la primera legislación franquista de convenios colectivos de 1958. Entre esta jurisprudencia, muestra perfectamente el continuismo a que acaba de aludirse, entre otras, una Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 junio 1978<sup>56</sup>, caracterizada por la larga cita de jurisprudencia laboral sobre nuestro asunto, que efectúa y reitera. Según ella, «sabido es que si bien los convenios colectivos, en cuanto nacidos de la relación jurídica colectiva, auténtica fuente de producción de derecho laboral, gozan de carácter de verdaderas normas jurídicas, lo que supone que una vez publicadas en el “Boletín Oficial del Estado” rija respecto a ellos el principio “iura novit

---

<sup>54</sup> Artículo 11, párrafo tercero.

<sup>55</sup> Artículo 14.1, párrafo segundo. En sentido análogo, la Orden citada de 1974 afirmaba que «cuando transcurriese el plazo de quince días que establece el párrafo primero del apartado uno del artículo decimocuarto de la Ley sin que la autoridad laboral dictara resolución, ésta, a instancia de la Organización Sindical, acordará, en el término de dos días, la inscripción del Convenio y su publicación en el “Boletín Oficial” correspondiente» (artículo 12, párrafo segundo). Y lo mismo cabe señalar de las normas sindicales citadas, a cuyo tenor «al tiempo de finalizar el plazo de quince días mencionado en el artículo 14 de la Ley sin haberse adoptado acuerdo expreso sobre la homologación, dicho órgano sindical interesará de la autoridad laboral la inscripción y publicación del Convenio» (artículo 22).

<sup>56</sup> *Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo*, 1978, volumen II, referencia 4545.

curia”»<sup>57</sup>; frente a ello, «tal regla carece de aplicación respecto a los pactos colectivos que no se insertan en dicho periódico oficial, cuya existencia debe ser probada para que produzcan el efecto indicado»<sup>58</sup>.

11. Supuesta, por tanto, la necesidad de aportar a los autos la copia del convenio colectivo no publicado en el *Boletín Oficial del Estado*, nos ha llamado la atención —siempre dentro de la jurisprudencia laboral relativa a esta etapa— la doctrina contenida en una Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 16 marzo 1977<sup>59</sup>. Lo debatido en ella fue si podía bastar la aportación de mera copia simple, o si, por el contrario, debía aportarse en todo caso copia auténtica. Pues bien, al respecto, esta Sentencia concluye razonablemente que «si bien es cierto que el Tribunal Supremo ... y este Tribunal ... tiene proclamado que el Convenio Colectivo que, por su eficacia territorial, no se publica en el Boletín Oficial del Estado, constituye un hecho que ha de ser objeto de prueba, esta doctrina no puede ser invocada por la demandada recurrente, no sólo porque al formular sus alegaciones en el acto del juicio, reconoció expresamente los términos en que está concebido el precepto del pacto colectivo en que se ampara el demandante, dándoles otra interpretación, sino porque, paradójicamente, es la propia empresa demandada la que aportó a los autos una copia del Convenio Colectivo que ahora pretende desconocer, aduciendo que tal copia no ha sido debidamente autenticada, cuando la autenticidad y subsiguiente eficacia normativa emanan de la propia conducta de la hoy recurrente y, en definitiva, de la absoluta

---

<sup>57</sup> Considerando primero.

<sup>58</sup> *Ibidem*.

<sup>59</sup> *Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo*, 1977, volumen I, referencia 1581.

conformidad de ambas partes en cuanto al contenido del precepto que se trata de aplicar»<sup>60</sup>.

---

<sup>60</sup> Considerando primero.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **LA PUBLICIDAD OFICIAL TRADICIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO**

---

### *SECOND CHAPTER*

### *THE OFFICIAL TRADITIONAL PUBLICITY OF THE STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT*

## A) EL ARTÍCULO 90.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

### a) Su redacción originaria

1. El artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores no tenía originariamente la misma redacción que posee en la actualidad<sup>1</sup>. En efecto, cuando fue promulgado en 1980 —por Ley 8/1980, de 10 marzo, que entró en vigor exactamente el día 15 marzo del propio año 1980<sup>2</sup>— dicho precepto no constaba de las 57 palabras de que consta actualmente, sino que sólo tenía 43. Se trata de 43 palabras que reflejan el contexto social y político existente en España cuando el Estatuto de los Trabajadores se promulgó —un contexto, ya puede anticiparse, marcado por el hecho de que el que luego se denominará «Estado de las Autonomías» resultaba entonces todavía muy incipiente—, lo que explica que las 43 palabras en cuestión, reproduciendo por inercia el contexto socio-político del inmediato postfranquismo —en el que sólo había España y provincias—, afirmasen literalmente lo siguiente: «En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad

---

<sup>1</sup> Sobre el régimen estatutario de publicidad de los convenios colectivos, véase M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 25ª ed., Thomson Civitas (Madrid, 2008), págs. 1067 y ss; J.A. SARGADOY BENGOCHEA, J.M. DEL VALLE VILLAR y J.L. GIL Y GIL, *Prontuario de Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Thomson Civitas (Madrid, 2003), págs. 156-157; J. VIDA SORIA, J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE y M.N. MORENO VIDA, *Manual de Derecho Sindical*, Comares (Granada, 2004), págs. 231 y ss; C. MOLERO MANGLANO, J.M. SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, M.J. LÓPEZ ÁLVAREZ y A. MATORRAS DÍAZ-CANEJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 4ª ed., Thomson Civitas (Madrid, 2004) págs. 681 y ss; y J. CRUZ VILLALÓN, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos (Madrid, 2008), págs. 457 y ss.

<sup>2</sup> Todo ello, de conformidad con su Disposición final novena («La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”»), puesto que el texto originario del Estatuto de los Trabajadores se publicó en el *Boletín Oficial del Estado* de 14 marzo 1980.

laboral su publicación obligatoria y gratuita en el “Boletín Oficial del Estado” o en el de la provincia a que corresponda el convenio».

2. Las 43 palabras originarias del precepto fueron el resultado de una tramitación parlamentaria, en las Cortes Generales, a través de la cual se operaron diversas modificaciones en el texto del artículo del Proyecto de Ley enviado por el Gobierno a las propias Cortes, que trataba el tema. Las modificaciones o enmiendas en cuestión cabe agruparlas en tres grandes apartados. En primer lugar, desde el punto de vista de la numeración asignada a nuestro precepto, este último pasó de ser el artículo 87.5 a figurar transitoriamente como artículo 87 bis.3, para acabar saliendo del Congreso en dirección a su discusión por el Senado con la misma numeración que posee actualmente, esto es, como artículo 90.3<sup>3</sup>. En segundo lugar, en lo tocante a la rúbrica asignada a todo el precepto en el que nuestro concreto apartado se inserta, resulta que el Proyecto de Ley le asignaba, originariamente, el rótulo «Validez del convenio», aunque de nuevo el texto que salió del Congreso para el Senado acabó teniendo otro rótulo más breve, que es el mismo que el propio precepto posee hoy (por tanto, «Validez»)<sup>4</sup>. En tercer lugar, por lo que respecta al contenido del precepto, las 75 palabras en las que el mismo se explayaba —siempre en la

---

<sup>3</sup> A este respecto, cabe citar la enmienda nº 377 del Grupo Socialista, que propuso la supresión de los apartados 4 y 5 del artículo 87, y la creación de un nuevo artículo 87 bis. Véase J.F. MERINO MERCHÁN (Editor-preparador), *Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios*, vol. I, Servicio de Estudios y Publicaciones de las Cortes Generales (Madrid, 1980), pág. 356.

<sup>4</sup> Este resultado se operó a través de las enmiendas nº 377 del Grupo Socialista, ya citada, y nº 477 del Grupo Centrista. Respecto de ambas enmiendas, véase J.F. MERINO MERCHÁN (Editor-preparador), *Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios*, vol. I, cit., págs. 356 y 413.

versión originaria del Proyecto de Ley— acabaron luego reconducidas a las sólo 43 mencionadas<sup>5</sup>.

3. Como se anticipó, el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores fue redactado en una época en la que el denominado «Estado de las Autonomías» comenzaba a dar sus primeros pasos<sup>6</sup>, por lo que su tenor literal todavía no tenía en cuenta la realidad socio-política que entonces empezaba a emerger. Por aquella época ya se habían promulgado el Estatuto de Autonomía del País Vasco<sup>7</sup> y el de Cataluña<sup>8</sup>. Y en ambos, afloraba ya lo que acabaría siendo luego una realidad cotidiana —esto es, la existencia de Diarios Oficiales Autonómicos, en los que poder publicar, entre otras muchas disposiciones normativas, también convenios colectivos de relevancia autonómica—, teniendo en cuenta que el primero de los dos Estatutos de Autonomía citados sólo contenía una referencia expresa a su peculiar Diario Autonómico (esto es, el «Boletín Oficial del País Vasco»)<sup>9</sup>, mientras que el segundo contenía tres, una de ellas prácticamente coincidente con la del Estatuto Vasco —la que indicaba que «Las Leyes de

---

<sup>5</sup> Las 75 palabras en cuestión eran las siguientes: «En el plazo máximo de diez días desde la presentación del Convenio en el Registro, se dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el “Boletín Oficial del Estado” o en el de la provincia a que corresponda el Convenio, o bien se advertirá a la Comisión negociadora de las infracciones legales que puedan derivarse de su contenido, suspendiéndose la publicación hasta su rectificación» (párrafo primero); y «El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes» (párrafo segundo). Al respecto, véase J.F. MERINO MERCHÁN (Editor-preparador), *Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios*, vol. I, cit., pág. 42.

<sup>6</sup> Exhaustivo desde el punto de vista de las fuentes, véase M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 25ª ed., cit., págs. 957 y ss.

<sup>7</sup> Ley Orgánica 3/1979, de 18 diciembre.

<sup>8</sup> Ley Orgánica 4/1979, de 18 diciembre.

<sup>9</sup> Al respecto, su artículo 27.5 establecía lo siguiente: «Las leyes del Parlamento serán promulgadas por el Presidente del Gobierno Vasco, el cual ordenará la publicación de las mismas en el “Boletín Oficial del País Vasco” en el plazo de quince días desde su aprobación y en el “Boletín Oficial del Estado”. A efectos de su vigencia regirá la fecha de publicación en el “Boletín Oficial del País Vasco”».

Cataluña serán promulgadas, en nombre del Rey, por el Presidente de la Generalidad, que dispondrá su publicación en el “Diari Oficial de la Generalitat” en el término de quince días desde su aprobación y en el “Boletín Oficial del Estado”<sup>10</sup>, teniendo en cuenta que «a efectos de su entrada en vigor, regirá la fecha de su publicación en el “Diari Oficial” de la Generalitat»<sup>11</sup> y además, que «la versión oficial castellana será la de la Generalidad»<sup>12</sup>—, afirmando las otras dos, por su parte, que la publicación en el propio periódico oficial autonómico regía para «todas las normas, disposiciones y actos emanados del Consejo Ejecutivo o Gobierno y de la Administración de la Generalidad que lo requieran»<sup>13</sup>, y para los «acuerdos de la Comisión Mixta» encargada de «inventariar los bienes y derechos del Estado que deban ser objeto de traspaso a la Generalidad, de concretar los servicios e instituciones que deban traspasarse y de proceder a la adaptación, si es preciso, de los que pasen a la competencia de la Generalidad»<sup>14</sup>.

b) La Sentencia del Tribunal Constitucional número 151/1994, de 23 mayo

4. Desde el punto de vista jurisprudencial, la entrada en vigor del artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores no supuso —en un primer momento— variación de ningún tipo, puesto que nuestros tribunales laborales continuaron fallando de modo análogo a como venían haciéndolo antes de promulgado el precepto en cuestión. Lo prueba contundentemente

---

<sup>10</sup> Artículo 33.2, inciso primero.

<sup>11</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>12</sup> *Ibidem*, inciso tercero.

<sup>13</sup> Cfr. artículo 37.4.

<sup>14</sup> Cfr. disposición transitoria sexta, apartado 2, párrafo segundo.

una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 noviembre 1989<sup>15</sup>, relativa a un supuesto de hecho muy singular, pues —a pesar de referirse a un convenio colectivo agrícola aplicable a toda la «Región de Murcia», cuyo Estatuto de Autonomía se había promulgado en el año 1982— falló en la línea continuista de siempre, literalmente, que «los convenios colectivos no publicados en el Boletín Oficial del Estado deben ser objeto de aportación por la parte a quien interese, ya que, respecto de ellos, no rige el principio “iura novit curia”»<sup>16</sup>. Y esta misma doctrina fue reiterada por la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en los años 1990 y 1991 —pero ahora a propósito de convenios colectivos claramente provinciales—, afirmando que los convenios «por su publicación en el Boletín Oficial del Estado, son conocidos por la Sala, que puede tomar en consideración sus disposiciones, en virtud del principio “iura novit curia”»<sup>17</sup>, y que «sabido es que los Convenios Colectivos estatutarios, pese a su publicación en periódico oficial diferente al Boletín Oficial del Estado, una vez incorporados a los autos, cobran todo su valor de fuente del Derecho, pudiendo ser aplicados en toda su plenitud por el órgano judicial»<sup>18</sup>.

5. Esta línea continuista se quebró, sin embargo, al decidirse la Sentencia del Tribunal Constitucional número 151/1994, de 23 mayo<sup>19</sup>. El

---

<sup>15</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 1989/8274.

<sup>16</sup> Fundamento de Derecho único, párrafo quinto.

<sup>17</sup> Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 30 junio 1990 (*Aranzadi WESTLAW*, referencia 1990/5551), Fundamento de Derecho sexto, párrafo cuarto.

<sup>18</sup> Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 marzo 1991 (*Aranzadi WESTLAW*, referencia 1991/1865), Fundamento de Derecho sexto.

<sup>19</sup> *Boletín Oficial del Estado* de 25 junio 1994. Sobre ella, véase J. GARCÍA MURCIA, «Derecho a la tutela judicial efectiva: inaplicación de convenio colectivo debidamente identificado y principio *iura novit curia*», en M. ALONSO OLEA y A. MONTROYA MELGAR, *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad*

supuesto de hecho enjuiciado por ella se refería a lo siguiente: 1) cierta trabajadora que «prestaba servicios laborales con la categoría de Oficial Segunda de Oficios para la Universidad de Córdoba, formuló demanda sobre reclasificación profesional solicitando se le encuadrara, de acuerdo con el Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades Andaluzas, publicado en el “Boletín Oficial de la Junta de Andalucía” de 21 octubre 1989, dentro del Grupo III como Técnico Especialista en Administración»<sup>20</sup>; 2) a pesar de ofrecer los datos para la identificación del convenio en cuestión, dicha trabajadora «no aportó ... ejemplar alguno de Convenio Colectivo ni ningún otro documento que contuviera nomenclátor de categorías dentro de la Universidad en que actúa»<sup>21</sup>; 3) por ello, el Juzgado de lo Social número 1 de Córdoba —cuya sentencia resultaba por aquel entonces irrecurrible, al referirse a un pleito de clasificación profesional—, aplicando la jurisprudencia continuista de que venimos haciendo mención, procedió a «la desestimación de la demanda»<sup>22</sup>. Pues bien, contra esta sentencia del Juzgado, la trabajadora interpuso directamente recurso de amparo, con el resultado que ahora mismo se detalla.

6. Dicho recurso de amparo fue estimado por el Tribunal Constitucional, utilizando —en lo esencial— dos argumentos. El primero —sobre la base de que la recurrente había dado los datos de identificación del convenio, y además, de que a los convenios colectivos hay que «reconocerles el tratamiento de auténticas normas jurídicas, sujetas al

---

*social*, tomo XII, Civitas (Madrid, 1995), págs. 339 y ss; e I. ALZAGA RUÍZ, «La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 73 (2008), págs. 313-334.

<sup>20</sup> Antecedente de hecho segundo, apartado a).

<sup>21</sup> Antecedente de hecho segundo, apartado b).

<sup>22</sup> *Ibidem*.

principio de publicidad»<sup>23</sup>—, relativo a que «la propia estructura del Estado obliga a valorar bajo nuevos criterios el esquema de publicación de las normas»<sup>24</sup>, teniendo en cuenta que «disponiendo las Comunidades Autónomas de facultades propias de regulación, en el ámbito reconocido en la Constitución y en sus respectivos Estatutos de Autonomía, ha de afirmarse que los diarios oficiales autonómicos satisfacen esta exigencia de publicidad de las normas, sirviendo a idénticos fines, y desplegando, respecto de las normas sujetas a ellos, la máxima eficacia al principio *iura novit curia*, cuando menos, para los órganos judiciales cuya competencia no excede del ámbito territorial de aquellos»<sup>25</sup>. Y el segundo — complementario del anterior—, relativo a que «es también un deber del órgano jurisdiccional conocer y aplicar de oficio la norma que considere que rige al conflicto de intereses que trasluce el proceso, pues, no hacerlo, equivaldría a una denegación de justicia que transforma en arbitraria la decisión judicial»<sup>26</sup>. En este sentido, esta resolución ha sido fundamental de cara a garantizar la seguridad jurídica en el proceso, teniéndose en cuenta posteriormente y hasta nuestros días por los órganos jurisdiccionales en sus respectivas argumentaciones jurídicas, partiendo de la aplicación del mencionado principio *iura novit curia* a los convenios publicados en el *Boletín Oficial del Estado* como en otros diarios oficiales, como veremos en lo sucesivo. Dos buenos ejemplos de ello son la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 mayo 2011<sup>27</sup>, que señala que «por lo que respecta a la introducción de un nuevo hecho probado (11º) referente a la publicación [en el B[oletín]O[ficial del]E[stado]] de 20 diciembre de 2006 del Acuerdo sobre la

---

<sup>23</sup> Fundamento Jurídico 2, párrafo segundo.

<sup>24</sup> *Ibidem*, párrafo tercero.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> Fundamento Jurídico 3, párrafo primero.

<sup>27</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 2011/2268.

homogeneización de las condiciones laborales de los colectivos de trabajadores afectados por el proyecto Service Business Evolución de la empresa Ericsson Network Services, S.L. pertenecientes a las plantillas de Newtelco O&M; Newtelco Networks; Newtelco Services; Enditel y a los de Ericsson España, debe reiterarse “la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo...” que (publicado en el Boletín Oficial del Estado) participa de una “naturaleza normativa” extraña al cauce de revisión fáctica que se articula al formar “parte del principio *iura novit curia*” [ex S[entencia]S[del]T[ribunal]C[onstitucional] núm. 151/1994 de 23 mayo y 514/1999 de 18 noviembre]»<sup>28</sup>; o la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 5 junio 2011<sup>29</sup>, cuando dispone que «el contenido del Convenio Colectivo publicado en el B[oletín]O[ficial del]E[stado] ... está exento de prueba por ser dato conocido por el órgano judicial en virtud del principio "*iura novit curia*", de modo que pueda la Sala razonar sobre él sin necesidad de incorporarlo al relato de hechos»<sup>30</sup>.

### c) Su redacción actual

7. Pronunciarse sobre el impacto normativo que puede llegar a producir una concreta doctrina judicial, especialmente en España, resulta siempre arriesgado; y más, si no existen pruebas explícitas que ligen la doctrina jurisprudencial en cuestión y la concreta norma impactada. Creemos honestamente, sin embargo, que cabe hablar de que la doctrina sentada por la recién citada Sentencia del Tribunal Constitucional número 151/1994 sí produjo este concreto impacto. El vehículo productor del

---

<sup>28</sup> Fundamento de Derecho primero, párrafo sexto.

<sup>29</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 2011/5820.

<sup>30</sup> Fundamento de Derecho cuarto, párrafo tercero.

mismo fue la Ley 42/1994, de 30 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social<sup>31</sup>, popularmente llamada por aquel entonces «de acompañamiento» de la de Presupuestos Generales del Estado para el año 1995, basando nuestra conjetura —a pesar del silencio sobre los motivos del impacto, incluso en el Preámbulo de esta última Ley— en la inmediatez del impacto en cuestión (la Sentencia es del mes de mayo y esta Ley fue promulgada sólo siete meses después) y, sobre todo, en el sentido de la reforma operada por la misma, que claramente apunta a la médula de la doctrina sentada por dicha Sentencia.

8. En esta Ley 42/1994, el precepto clave a nuestros efectos es su artículo 43, enmarcado en el Capítulo IV<sup>32</sup> de su Título II<sup>33</sup>, que procedió a dar nueva redacción al artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores. La modificación de dicho precepto supuso la introducción de una referencia novedosa y clave a los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas, dotando al artículo 90.3 de un texto más amplio, más ajustado a la realidad social española y, sobre todo, más constitucionalmente irreprochable, que el de su versión anterior, a cuyo efecto las 43 palabras de que constaba antes de esta enmienda pasaron a ser 57. Estas 57 palabras eran las siguientes: «En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el “Boletín Oficial del Estado” o, en función del

---

<sup>31</sup> La práctica relativa a este tipo de Leyes, viciada de inconstitucionalidad, ha sido sustituida en la actualidad por la de utilizar las Leyes Generales de Presupuestos para regular temas (laborales u otros) no efímeros, que es una práctica asimismo viciada de inconstitucionalidad. Sobre el tema, pero a propósito de supuestos constitucionalmente irreprochables, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 177.

<sup>32</sup> Rotulado «Normas laborales».

<sup>33</sup> Rotulado «Normas laborales y de Seguridad Social».

ámbito territorial del mismo, en el “Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma” o en el “Boletín Oficial” de la provincia correspondiente».

9. Como se sabe, la propia Ley 42/1994 procedió a autorizar al Gobierno para que elaborase un texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que incorporase las modificaciones operadas en el Estatuto originario de 1980 por muy diversas disposiciones legales —mencionaba hasta once distintas—, «además de las modificaciones introducidas por la presente Ley»<sup>34</sup>, entre las cuales se incluía la ya citada del artículo 90.3. Se trataba de una autorización sujeta a plazo cierto, que expiraba exactamente el día 1 de abril 1995<sup>35</sup>, pero que el Gobierno procedió a cumplir escrupulosamente, mediante la promulgación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo —que entró en vigor el día 1 mayo 1995<sup>36</sup>—, que contiene el actualmente vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Como es lógico, este Real Decreto Legislativo incluyó el tenor del artículo 90.3 con las modificaciones operadas en él por la Ley 42/1994 —causadas a su vez, recuérdese, por la citada Sentencia del Tribunal Constitucional número 151/1994—, precepto que desde entonces y hasta la actualidad únicamente ha sufrido una modificación, muy reciente, operada a través de la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes

---

<sup>34</sup> Respecto de todo ello, véase su Disposición final séptima. Sobre la versión vigente del Estatuto de los Trabajadores y el marco teórico en el que se inserta, por todos, véase J. VIDA SORIA, J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE y M.N. MORENO VIDA, *Manual de Derecho Sindical*, cit., págs. 113 y ss. Haciendo hincapié en su naturaleza de Real Decreto Legislativo, véase J.I. GARCÍA NINET (Director) y A. VICENTE PALACIO (Coordinadora), *Derecho del Trabajo*, Thomson Aranzadi (Navarra, 2005), pág. 56.

<sup>35</sup> Por aplicación conjunta de sus Disposiciones finales séptima («en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente Ley») y octava («la presente Ley entrará en vigor el día 1 de enero 1995»).

<sup>36</sup> Según afirmaba la Disposición final única del propio Decreto Legislativo («El presente Decreto Legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 mayo 1995»).

para la reforma del mercado laboral<sup>37</sup>, por lo que las 57 palabras de que también consta ahora son las siguientes: «En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el “Boletín Oficial del Estado” o, en función del ámbito territorial del mismo, en el “Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma” o en el “Boletín Oficial” de la provincia correspondiente»<sup>38</sup>.

## B) EL PRINCIPIO *IURA NOVIT CURIA* Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS PUBLICADOS EN BOLETINES OFICIALES AUTONÓMICOS

**10.** Tras la entrada en vigor de este precepto estatutario en 1995, resulta completamente lógico que nuestros Tribunales laborales procediesen a aplicar sin ninguna duda la doctrina del Tribunal Constitucional —impactante en el precepto en cuestión— a pleitos en que no se hubiese aportado a los autos copia del convenio colectivo publicado en un Diario autonómico, cuya aplicación interesaba una de las partes litigantes. Las dos primeras Sentencias laborales sobre el tema resultan inequívocas, aunque presentan el *handicap* de referirse a convenios colectivos publicados en Diarios Oficiales autonómicos de Comunidades Autónomas uniprovinciales. Se trata, de un lado, de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 13 octubre

---

<sup>37</sup> Esta modificación del artículo 90.3 no estaba prevista en el precedente de la mencionada Ley, esto es, el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 febrero, que fue convalidado por el Congreso de los Diputados y tramitado como proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia, dando lugar a la Ley 3/2012, de 6 julio que ahora analizamos.

<sup>38</sup> Artículo 14.8 de la Ley 3/2012, de 6 julio.

1999<sup>39</sup>, en la que —supuesto que la parte había aportado los datos de identificación del convenio, y vista la doctrina de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 151/1994— se señala que esta última Sentencia «en consecuencia, viene a afirmar que los jueces deben conocer las normas que se publiquen en los Boletines de su respectiva Comunidad Autónoma y no pueden denegar su aplicación por el solo hecho de que no se aportase copia al proceso»<sup>40</sup>; y también, de otro lado —supuestos los mismos condicionamientos—, de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 noviembre 1999<sup>41</sup>, en la que se indica que «es cierto que un convenio colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad no debe dejar de aplicarse por no haber sido aportado por las partes, pues se trata de una norma jurídica cuya publicidad se garantiza mediante su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma correspondiente al órgano judicial, por lo que rige el principio “iura novit curia”»<sup>42</sup>.

**11.** Se trata, sin embargo, de una doctrina que cabe calificar de firme e incontrovertida, al haber sido aplicada por la jurisprudencia de suplicación, también en relación con supuestos en los que lo no aportado a los autos eran convenios colectivos —eso sí, identificados por las partes— publicados en Diarios Oficiales de Comunidades Autónomas no uniprovinciales. Lo acredita, por ejemplo, una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 octubre 2003<sup>43</sup>, en la que se contiene la importante afirmación, además, de que «el

---

<sup>39</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 1999/3679.

<sup>40</sup> Fundamento de Derecho séptimo, párrafo tercero.

<sup>41</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 1999/7401.

<sup>42</sup> Fundamento de Derecho tercero.

<sup>43</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 2003/3768.

contenido de un convenio colectivo publicado en un boletín oficial [autonómico] no precisa que conste recogido en los hechos probados de una sentencia para su toma en consideración por un órgano judicial con competencia en el territorio al que afecta esa publicación, ni se precisa, por ello, que su existencia se haya acreditado en autos, como al efecto lo sanciona el Tribunal Constitucional en su Sentencia 151/1994, de 23 mayo»<sup>44</sup>. Y lo ha confirmado recientemente, también, una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 9 mayo 2008<sup>45</sup>, en la que se señala «que un Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad no debe dejar de aplicarse por no haber sido aportado por las partes, pues se trata de una norma jurídica cuya publicidad se garantiza mediante su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma correspondiente al órgano judicial, por lo que rige el principio “iura novit curia”»<sup>46</sup>.

**12.** La firmeza e inequívocidad de esta doctrina es tanta, que el Juez que falle violando la misma incurre *ipso iure* en lo que los artículos 292 y siguientes de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial, consideran «error judicial» susceptible de ser indemnizado por el Estado al justiciable. Lo ha confirmado contundentemente una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 27 abril 2004<sup>47</sup>, relativa a un recurso de revisión civil por causa de la comisión de dicha clase de «error judicial». En ella, apoyándose en jurisprudencia de la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo de la que enseguida se hablará, se afirma —a propósito de cierto convenio colectivo publicado en el Diario Oficial de la

---

<sup>44</sup> Fundamento de Derecho segundo, párrafo primero.

<sup>45</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia JUR 2008/177455.

<sup>46</sup> Fundamento de Derecho segundo, párrafo decimotercero.

<sup>47</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 2004/3663.

Comunidad Autónoma de Madrid— que «el error sufrido por el Juzgador de instancia sólo es imputable al mismo»<sup>48</sup>, y además, que «la Sala de suplicación, pudiendo corregir dicho error, no lo hizo, incurriendo igualmente en el mismo error»<sup>49</sup>, consistiendo este último en «la inaplicación de un bloque normativo publicado en el Boletín Oficial correspondiente, que debió ser aplicado de oficio por el Juez»<sup>50</sup>.

### C) EL PRINCIPIO *IURA NOVIT CURIA* Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS PUBLICADOS EN BOLETINES OFICIALES PROVINCIALES

13. Lógicamente, además de pleitos relativos a la eventual aplicación del principio «*iura novit curia*» a convenios colectivos publicados en Diarios Oficiales autonómicos, nuestros Tribunales laborales —siempre tras la entrada en vigor del artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores de 1995— también tuvieron que resolver pleitos que exigían un pronunciamiento sobre el tema, pero ahora en relación con los convenios colectivos publicados en Boletines Oficiales provinciales<sup>51</sup>. Se trata de pleitos que se plantearon incluso inmediatamente después de la entrada en vigor de dicho precepto, e incluso antes de fallarse los que acabamos de estudiar a propósito de convenios colectivos publicados en Diarios Oficiales autonómicos. El resultado de estos otros pleitos no resultaba ya tan predecible, puesto que la doctrina de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 151/1994 sólo se refería explícitamente,

---

<sup>48</sup> Fundamento de Derecho tercero, párrafo primero.

<sup>49</sup> *Ibidem*.

<sup>50</sup> *Ibidem*.

<sup>51</sup> Véase J. GARCÍA VIÑA, «El ámbito del convenio colectivo, ¿cuáles son sus límites, según la jurisprudencia?», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 120 (2003), págs. 865-886.

recuérdese, a convenios colectivos de ámbito territorial autonómico, probando esta falta de predecibilidad el hecho de que llegasen a generarse sobre él dos líneas de jurisprudencia de suplicación contradictorias, de las que seguidamente se tratará.

14. En este sentido, a favor de la aplicación analógica a los convenios colectivos publicados en Boletines Oficiales provinciales de la doctrina constitucional citada, se pronunció tempranamente una sentencia de la Sala de lo Social de Las Palmas del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias de 8 junio 1995<sup>52</sup>. En ella —sobre la base de que obraban en el pleito los datos para la identificación del convenio colectivo provincial en cuestión—, se afirma, a pesar de que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo vino afirmando hasta 1993 «que no se puede valorar un Convenio Colectivo Provincial si no se aporta a juicio»<sup>53</sup>, que resulta que ahora esta «larga doctrina jurisprudencial» había quedado enervada, puesto que «el Tribunal Constitucional en Sentencia núm. 151/1994, de 23 mayo, entiende que se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva si no se aplica un Convenio Colectivo Provincial debidamente identificado, y, a tal fin, afirma, que es un deber del Órgano Jurisdiccional, conocer y aplicar de oficio la norma que considere que rige al conflicto de intereses que trasluce el proceso»<sup>54</sup>. Esta misma doctrina fue luego reiterada por una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 25 septiembre 1996<sup>55</sup>, matizando que «este planteamiento de nuestro Tribunal Constitucional va expresamente referido al ámbito de las Comunidades Autónomas (dotadas de facultades propias de regulación, como el mismo

---

<sup>52</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 1995/2605.

<sup>53</sup> Fundamento de Derecho primero, párrafo cuarto.

<sup>54</sup> *Ibidem*.

<sup>55</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 1996/2778.

Alto Tribunal se cuida de resaltar), pero de todas formas nos parece existe una identidad de razón para predicar la misma doctrina respecto de las normas pactadas de ámbito provincial y publicación en el periódico oficial de la provincia (para los Juzgados de la misma provincia y para los Tribunales Superiores de la propia Comunidad Autónoma), siquiera no se nos oculten las dificultades de orden práctico que implica esta extensión —razonable— de la doctrina constitucional»<sup>56</sup>.

15. Sin embargo, esta doctrina de suplicación fue explícitamente contradicha, a propósito siempre de convenios colectivos estatutarios publicados en Boletines Oficiales provinciales, por una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 5 mayo 1998<sup>57</sup>. En ella, se afirma que «el Tribunal Constitucional en Sentencia 151/1994, de 23 mayo, sólo extiende el principio “iura novit curia” a los Convenios publicados en el “Diario Oficial” de la Comunidad Autónoma correspondiente, debiendo para los demás regir la doctrina jurisprudencial expresada por ejemplo en la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 noviembre 1989 acerca de que los Convenios Colectivos no publicados en el B[oletín]O[ficial del]E[stado] deben ser objeto de aportación por la parte a quien interese, ya que, respecto de ellos, no rige el principio “iura novit curia”»<sup>58</sup>. De esta forma, quedaba certificada la existencia de lo que la Ley de la Jurisdicción Social<sup>59</sup> —a propósito de la regulación que efectúa del recurso de casación para la unificación de doctrina— considera supuesto base de este recurso —esto es, la existencia de «sentencias dictadas en suplicación ... que

---

<sup>56</sup> Fundamento de Derecho tercero, párrafo segundo.

<sup>57</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 1998/2231.

<sup>58</sup> Fundamento de Derecho único, párrafo segundo.

<sup>59</sup> Ley 36/2011, de 10 octubre.

fueran contradictorias entre sí», donde «en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos»<sup>60</sup>—, abriéndose así la puerta a una eventual intervención unificadora por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

16. Esta ocasión se le planteó a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por vez primera, al decidirse su Sentencia de 20 noviembre 2000<sup>61</sup>, a propósito de un recurso de casación para la unificación de doctrina. Sin embargo, sólo cabe hablar en este caso de oportunidad fallida, puesto que —a pesar de que el supuesto de hecho enjuiciado se refería a un convenio colectivo estatutario publicado en un Boletín Oficial provincial, que no había sido tomado en consideración por el juzgador de instancia— declinó expresamente entrar a conocer el fondo del asunto, razonando sobre la inidoneidad de la Sentencia que había sido invocada por la trabajadora recurrente como Sentencia referencial o de contraste<sup>62</sup>. De todas formas, se trata de una Sentencia que contiene un *dictum* multirrepetido luego por la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en el que el propio Tribunal Supremo se pronunciaba sobre los tres requisitos que debían concurrir —por cierto, ninguno de los cuales concurría en el caso de autos—, al efecto de poder transponer la fundamentación jurídica de la citada Sentencia del Tribunal Constitucional número 151/1994 a la resolución de pleitos

---

<sup>60</sup> Cfr. artículo 219.1.

<sup>61</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 2001/1423.

<sup>62</sup> Al concluir, en sustancia, lo siguiente: «En principio, la contradicción parece patente. Pero, si se analiza la sentencia de contraste se advierte que en ella los preceptos aplicados no son el 29 y 32 que tiene en cuenta la sentencia recurrida, sino el 18 y 28, lo que, unido a las distintas fechas de declaración de la invalidez (marzo de 1995 en la de contraste y junio de 1999 en la recurrida) puede indicar que los convenios aplicados son distintos y la parte recurrente no ha acreditado que los preceptos aplicables tengan la misma redacción. Por ello, hay que entender que la contradicción no ha sido ni correctamente relatada, ni acreditada».

laborales ordinarios. Este *dictum* se refería a «que: 1) la publicación del convenio haya tenido lugar en un diario oficial autonómico, 2) la parte haya proporcionado los datos suficientes para identificar la norma y 3) que la competencia del órgano judicial no exceda del ámbito territorial del correspondiente diario oficial»<sup>63</sup>. Como se ve, se trata de un *dictum* que dejaba indeciso el tema de si los convenios colectivos estatutarios publicados en Boletines Oficiales provinciales quedaban o no cubiertos por la jurisprudencia constitucional citada.

En la misma línea —sólo unos días después—, enjuiciando un caso virtualmente idéntico, la propia Sala del Tribunal Supremo en Sentencia de 28 noviembre 2000<sup>64</sup> procedió a reiterar la Sentencia a que acabamos de referirnos. Lamentablemente, se trata de nuevo de un caso en el que el Tribunal Supremo se vio obligado a concluir que «en la formulación del recurso se aprecian, sin embargo, defectos procesales que impiden la adecuada solución del mismo, y que ya fueron tenidos en cuenta por la S[entencia del]T[ribunal]S[upremo] 20-11-2000, contemplando un supuesto idéntico al aquí planteado»<sup>65</sup>. Y de ahí que quedase de nuevo indeciso el tema de la posición de los convenios colectivos estatutarios publicados en Boletines Oficiales provinciales y cuyo texto no hubiese sido aportado documentalmente a los autos, pues —según esta otra Sentencia— el convenio colectivo en cuestión «no aparece incorporado a los autos ni ha sido publicado en el B[oletín]O[ficial del]E[stado], ni ha sido identificado de forma que se pudiera identificar la fecha y el medio (Boletín Oficial) en que le mismo fue publicado, con lo que la actitud de la recurrente hace imposible a la Sala, de conformidad con tales carencias, conocer el texto

---

<sup>63</sup> Fundamento de Derecho segundo.

<sup>64</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 2001/1436.

<sup>65</sup> Fundamento de Derecho segundo, párrafo segundo.

exacto de aquellos preceptos y su posible incumplimiento», de donde que «no es posible a la Sala suplir la deficiencia de la parte en relación con la norma colectiva paccionada, dado que faltan los presupuestos mínimos establecidos en la sentencia del Tribunal Constitucional 151/1994, de 23 mayo, para que el Tribunal deba aplicar cualquier convenio colectivo, entre los que se hallan sin duda la carga de probar a quien lo alega “los datos suficientes para identificar la norma sectorial”»<sup>66</sup>.

La referencia de esta última Sentencia, literalmente, a «cualquier convenio colectivo», que parecía apuntar en favor de aplicar analógicamente a los Boletines Oficiales provinciales la doctrina del Tribunal Constitucional a propósito de los Diarios Oficiales autonómicos, fue dejada de lado por la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo con posterioridad, en las dos ocasiones que ha vuelto a tener —hasta el momento presente— de pronunciarse sobre el tema. Estas dos ocasiones están representadas por las Sentencias de 17 septiembre 2004<sup>67</sup> y 18 enero 2006<sup>68</sup>, asimismo falladas en casación para la unificación de doctrina. En efecto, ambas se limitan a reiterar la anteriormente citada de 20 noviembre 2000, afirmando —sobre la base siempre de referirse a convenios colectivos estatutarios publicados en Boletines Oficiales provinciales— lo siguiente: 1) que no existía contradicción entre la Sentencia recurrida y la de contraste («no es posible considerar acreditada la necesaria contradicción entre las sentencias sometidas a comparación»<sup>69</sup>; «esta sentencia referencial no puede ser calificada como contraria a la

---

<sup>66</sup> *Ibidem*, párrafo segundo.

<sup>67</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 2004/7123.

<sup>68</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 2006/4314.

<sup>69</sup> Sentencia de 17 septiembre 2004 (cit.), Fundamento de Derecho cuarto, párrafo primero.

recurrida»<sup>70</sup>); 2) al igual que en el precedente reiterado, que la aplicación de la doctrina constitucional se subordinaba a la concurrencia de los tres requisitos en dicho precedente explicitados<sup>71</sup>; y 3) de nuevo al igual que en este precedente, que «ninguna de estas condiciones se cumple en el presente caso: a) dado el ámbito del convenio colectivo (aquí la provincia de Gerona) su publicación corresponde, en principio, al diario oficial de la provincia, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores; b) la parte no ha proporcionado datos suficientes para su identificación; c) la competencia de esta Sala excede del ámbito territorial de aquel diario oficial regional»<sup>72</sup>.

17. Dada la falta de unificación por el Tribunal Supremo de las dos líneas contradictorias de jurisprudencia de suplicación de que antes se trató<sup>73</sup>, resulta comprensible que las dos líneas en cuestión hayan seguido perpetuándose. La primera línea —relativa, recuérdese, a la posibilidad de aplicar analógicamente a los convenios publicados en Boletines Oficiales provinciales la doctrina constitucional sobre conocimiento de oficio por el juez de los convenios publicados en Diarios Oficiales autonómicos— aparece perfectamente ejemplificada en una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 17

---

<sup>70</sup> Sentencia de 18 enero 2006 (cit.), Fundamento de Derecho segundo, párrafo primero.

<sup>71</sup> Esto es, «que: 1) la publicación del convenio haya tenido lugar en un diario oficial autonómico, 2) la parte haya proporcionado los datos suficientes para identificar la norma y 3) que la competencia del órgano judicial no exceda del ámbito territorial del correspondiente diario oficial» (Sentencia de 17 septiembre 2004 [cit.], Fundamento de Derecho cuarto, párrafo tercero; en idéntico sentido, Sentencia de 18 enero 2006 [cit.], Fundamento de Derecho segundo, párrafo tercero).

<sup>72</sup> Sentencia de 17 septiembre 2004 (cit.), Fundamento de Derecho cuarto, párrafo tercero; en idéntico sentido, Sentencia de 18 enero 2006 (cit.), Fundamento de Derecho segundo, párrafo tercero.

<sup>73</sup> Véase *supra*, núms. 13, 14 y 15 de este Capítulo.

diciembre 2002<sup>74</sup>, puesto que en ella —después de aludir a los tres requisitos a los que el Tribunal Supremo condiciona la aplicabilidad del principio «iura novit curia» a los convenios colectivos publicados en Diarios Oficiales autonómicos— se afirma todo lo siguiente: «estas condiciones se cumplen en el caso. Primero hay que señalar que dado el ámbito del convenio colectivo, su publicación corresponde, en principio, al diario oficial de la provincia (en la que está radicada el Juzgado de lo Social que conoció del asunto), de conformidad con lo que dispone el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores. En segundo lugar, conviene reparar que en demanda se hacía alusión al Convenio Colectivo para la construcción de la provincia de Toledo, pero sin mencionar fecha del mismo. En tercer lugar, la parte recurrente ha proporcionado datos suficientes para la identificación del convenio colectivo provincial del año anterior, denunciando en esta alzada la infracción del artículo 24 del señalado convenio colectivo y mencionando —correctamente— la fecha de publicación del mismo, y transcribiendo, también fielmente —basta cotejar un ejemplar del texto— el expresado artículo»<sup>75</sup>, concluyendo que «la Sala considera que la regla “iura novit curia” opera en el presente caso»<sup>76</sup>. Aunque sin llegar a aplicar este principio —por causa de la falta de aportación de los datos para la identificación del convenio—, a esta misma línea cabe adscribir una Sentencia de la Sala de lo Social de Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 14 septiembre 2006<sup>77</sup>, en la que se afirma «que faltan los presupuestos mínimos establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional 151/1994, de 23 mayo, para que el Tribunal deba aplicar *cualquier convenio colectivo* entre los que se hallan sin duda la carga de probar a quien lo alega “los datos suficientes para

---

<sup>74</sup> Aranzadi WESTLAW, referencia AS 2003/1225.

<sup>75</sup> Fundamento de Derecho segundo, párrafo tercero.

<sup>76</sup> *Ibidem*, párrafo cuarto.

<sup>77</sup> Aranzadi WESTLAW, referencia JUR 2008/253926.

identificar la norma sectorial”»<sup>78</sup>; y también, una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 12 diciembre 2006<sup>79</sup>, pues —según ella— «ni consta la aportación del citado convenio en autos, teniendo en cuenta según lo alegado es de ámbito provincial, ni se aportan datos sobre su publicación, lo que hace inviable la pretensión deducida, conforme es doctrina del Tribunal Constitucional»<sup>80</sup>. Recientemente en Galicia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia ha confirmado esta línea en su Sentencia de 16 diciembre 2011<sup>81</sup>, en la que se indica que «la recurrente se limita a señalar la mera infracción del artículo 6 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Pontevedra, obviando tanto la cita de diario oficial en que se ha publicado la norma como el concreto convenio al que se refiere la denuncia jurídica, de la más de media docena publicados desde 1995, sin que el mismo conste en autos, es claro que el motivo así construido resulta inepto para cubrir las exigencias de los artículos 191 b) y 194 de la Ley Rituaria Laboral [hoy artículos 193 b) y 196 de la Ley de la Jurisdicción Social] (“habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, los documentos o pericias en que se base el motivo de la revisión”))»<sup>82</sup>. Citando los tres condicionantes ya aludidos por la Sentencia del Tribunal Constitucional 151/1994, de 23 mayo, en la resolución se precisa, a propósito del principio «iura novit curia», que «tal principio es extensible a los convenios de ámbito provincial, en su caso, que han de ser al menos identificados por la parte, y mucho más en el recurso de suplicación, tal como precisa el artículo 194 de la Ley de Procedimiento Laboral [artículo 196 de la Ley de la Jurisdicción Social], que exige la cita

---

<sup>78</sup> Fundamento Jurídico tercero, párrafo segundo.

<sup>79</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 2007/369.

<sup>80</sup> Fundamento de Derecho tercero, párrafo segundo.

<sup>81</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS/2011/3101.

<sup>82</sup> Fundamento de Derecho segundo, párrafo tercero.

expresa de las normas o jurisprudencia infringida»<sup>83</sup>. En este caso — prosigue el Tribunal—, «la omisión de los datos referidos compromete el derecho de la parte contraria a la defensa y aboca a la Sala a una inadmisibile construcción ex officio del recurso, siendo así que esta actividad está reservada a la parte»<sup>84</sup>.

18. Por su parte, la línea jurisprudencial contraria a ésta también parece haberse perpetuado, tras el precedente que la inició en el año 1998. Un caso —que nos parece dudoso—, es el de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 11 septiembre 2001<sup>85</sup>, por no parecemos claro qué es lo que hubiese fallado el Tribunal en el supuesto de que se hubiesen aportado datos para la identificación del convenio colectivo provincial cuya infracción se denunciaba, pues la Sentencia meramente se limita a insistir que «tales condiciones no se dan en este caso para ese segundo convenio que no aparece en autos, a diferencia del primero, pues la parte que ahora lo alega no determina en qué diario oficial ni en qué fecha o número se haya publicado»<sup>86</sup>. Teniendo en cuenta este razonamiento, la perpetuación de la línea a que aludimos aparece formalizada en una Sentencia de la Sala de lo Social de Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 2 febrero 2006<sup>87</sup>, en la que, a propósito siempre de un convenio colectivo estatutario publicado en un Boletín Oficial provincial, se afirma —después de recordar las condiciones exigidas por el Tribunal Supremo, al efecto de poder aplicar el principio «iura novit curia» a convenios colectivos no publicados en el *Boletín*

---

<sup>83</sup> *Ibidem*, párrafo cuarto.

<sup>84</sup> *Ibidem*.

<sup>85</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 2001/4301.

<sup>86</sup> Fundamento de Derecho primero, párrafo primero.

<sup>87</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia JUR 2006/242051.

*Oficial del Estado*— que «ninguna de estas condiciones se cumple en el presente caso: 1) dado el ámbito del convenio colectivo, su publicación corresponde, en principio, al diario oficial de la provincia, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.3 del estatuto de los Trabajadores; 2) la parte no ha proporcionado datos suficientes para su identificación, porque, aparte de que no aportó el convenio a las actuaciones, se ha limitado en el motivo del recurso a denunciar la infracción del citado convenio colectivo sin más indicaciones, y, desde luego, sin mención de la fecha de aprobación del convenio, ni de los datos relativos a su publicación»<sup>88</sup>.

**19.** En fin, puestos en la tesitura de tener que optar por una de las dos líneas contradictorias de jurisprudencia de suplicación a que acaba de aludirse, optamos resueltamente por la favorable a aplicar analógicamente la doctrina constitucional sobre convenios colectivos publicados en Diarios Oficiales autonómicos a los convenios colectivos publicados en Boletines Oficiales provinciales. En primer lugar —supuesto que el convenio en cuestión se halle efectivamente publicado en un Boletín Oficial provincial, se ofrezcan por la parte los datos de identificación de dicho Boletín Oficial provincial y, por último, que coincidan el ámbito territorial del Boletín en cuestión y el ámbito competencial del Juzgado—, por causa del hecho de la increíblemente fácil accesibilidad de dicha clase de periódicos oficiales, dado que —en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 5/2002, de 4 abril, reguladora de Boletines Oficiales de las Provincias— puede afirmarse que todos los Boletines Oficiales provinciales publicados en el siglo XXI, e incluso algunos antes, resultan gratuitamente accesibles a todo tipo de público a través de Internet, al igual que ocurre con la generalidad de Diarios Oficiales autonómicos y, por supuesto, con el *Boletín Oficial del*

---

<sup>88</sup> Fundamento Jurídico cuarto, párrafo segundo.

*Estado*. En segundo lugar, refiriéndonos ahora al caso de las Comunidades Autónomas uniprovinciales, porque quedarían cubiertas sin más por la citada doctrina constitucional, aún cuando materialmente no quepa establecer diferencia ninguna entre sus respectivos Diarios Oficiales autonómicos y los verdaderos Boletines Oficiales provinciales. En tercer lugar, porque se cortocircuitaría así la práctica —en nuestra opinión, fraudulenta— que hemos detectado consistente en publicar convenios colectivos de ámbito provincial en Diarios Oficiales autonómicos de ámbito supraprovincial, con la finalidad de asegurarse que tales convenios queden cubiertos por el principio «*iura novit curia*». <sup>89</sup> Asimismo, algún sector de la doctrina ha considerado «rigurosamente insostenible esta vieja doctrina judicial a día de hoy, tanto por razones jurídicas clásicas como por razones que nos atrevemos a calificar de “electrónicas”». <sup>90</sup> Fundamentalmente su argumentación gira en torno a tres razones, a saber: 1) «la relativa a que dicha vieja doctrina judicial hace completa abstracción de cuál sea el concreto ámbito personal sobre el que se proyecta el convenio de autos, pareciéndonos contrario al sentido común —que algo tendrá que ver con el sentido jurídico— el dato de que un convenio de empresa publicado en el Boletín Oficial del Estado tenga que ser conocido de oficio por todos los Jueces de España, aunque sólo se aplique a unas pocas decenas de trabajadores, mientras que un convenio colectivo provincial del sector del metal, potencialmente aplicable a cientos de empresas y miles de trabajadores, no exista para ningún Juez —ni siquiera para los territorialmente actuantes en la provincia en cuestión—, en tanto

---

<sup>89</sup> Es el caso, por ejemplo, del convenio colectivo de la industria de ebanistería de la provincia de Lugo, publicado en el *Diario Oficial de Galicia* de 14 octubre 2005.

<sup>90</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «La llamada “prueba electrónica” del Derecho en los procesos laborales», *Cuadernos digitales de formación*, Consejo General del Poder Judicial, núm. 3 (2009), pág. 7.

no se pruebe procesalmente su existencia»<sup>91</sup>, 2) «la relativa a la necesidad de pensar siempre con escepticismo en la posible existencia de milagros<sup>92</sup>, pareciéndonos tal el que por la simple aportación en autos de la copia de un boletín provincial, donde conste publicado cierto convenio colectivo, este último pase a transformarse taumatúrgicamente de mero hecho en verdadero Derecho»<sup>93</sup>; y 3) «la relativa a la brecha que parece haber abierto en este tema la Sala 1ª del Tribunal Supremo —exactamente cuando concluía el siglo pasado—, aceptando de plano el motivo de casación por infracción del ordenamiento jurídico alegado por la Abogacía del Estado, pues el “principio *iura novit curia* ... obliga a la aplicación de oficio de las normas del ordenamiento jurídico, y las autonómicas ni son costumbres ni derecho extranjero ... frente al Estado”»<sup>94</sup>. Precisan, no obstante, que «se trata de razones discutibles, pero cuyo poder de convicción creemos que se refuerza, si es que se añaden otras razones “electrónicas”, también eventualmente impactantes sobre este mismo asunto»<sup>95</sup>.

---

<sup>91</sup> *Ibidem*, pág. 8.

<sup>92</sup> Indican J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA en «La llamada “prueba electrónica” del Derecho en los procesos laborales», cit., pág. 7, que «sólo por excepción, aceptamos el que la jurisprudencia laboral denomina “efecto Lázaro”», señalando que «acerca de él, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, “Notas sobre la eventual resurrección de acciones de despido caducadas”, en J. GÁRATE CASTRO (Coordinador), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al Profesor Manuel Alonso Olea con motivo de su investidura como Doctor “Honoris Causa” por la Universidad de Santiago de Compostela*, Departamento de Derecho Mercantil y del Trabajo de la Universidad (Santiago de Compostela, 1997), págs. 129 y ss».

<sup>93</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «La llamada “prueba electrónica” del Derecho en los procesos laborales», cit., pág. 8.

<sup>94</sup> Al respecto, Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 17 julio 2000 (*Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 2000/5932), Fundamento de Derecho tercero.

<sup>95</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «La llamada “prueba electrónica” del Derecho en los procesos laborales», cit., pág. 8.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **LA PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO**

---

### *THIRD CHAPTER*

### *THE COMPUTER-OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT*

## A) LAS FUENTES REGULADORAS

1. Sobre la base de que entendemos por publicidad registral informática de las normas jurídicas la que se otorga a dicho tipo de fuentes por medio de bases de datos accesibles a través de Internet<sup>1</sup>, el soporte normativo de estos registros oficiales informáticos está contenido en España, en lo esencial, en dos normas. En primer lugar, la Ley 11/2007, de 22 junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, dentro de cuyo contenido —plagado de terminología tecnocrática— nos ha parecido especialmente interesante, a nuestros efectos, lo siguiente: 1) apoyándose en la noción de «sede electrónica»<sup>2</sup>, su afirmación de que «la publicación de los diarios o boletines oficiales en las sedes electrónicas de la Administración, Órgano o Entidad competente tendrá, en las condiciones y garantías que cada Administración Pública determine, los mismos efectos que los atribuidos a su edición impresa»<sup>3</sup>, teniendo en cuenta que «la publicación del “Boletín Oficial del Estado” en la sede electrónica del organismo competente tendrá carácter oficial y auténtico en las condiciones y con las garantías que se determinen reglamentariamente, derivándose de dicha publicación los efectos previstos en el título preliminar del Código Civil y en las restantes normas aplicables»<sup>4</sup>, habiéndose promulgado —en

---

<sup>1</sup> Seguimos en este punto el planteamiento de J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 33 y ss.

<sup>2</sup> Según su artículo 10.1, «la sede electrónica es aquella dirección electrónica disponible para los ciudadanos a través de redes de telecomunicaciones cuya titularidad, gestión y administración corresponde a una Administración Pública, órgano o entidad administrativa en el ejercicio de sus competencias».

<sup>3</sup> Artículo 11.1.

<sup>4</sup> Artículo 11.2.

desarrollo de este precepto— el Real Decreto 181/2008, de 8 febrero<sup>5</sup>, que entró «en vigor el día 1 de enero de 2009»<sup>6</sup>; 2) su afirmación de que «las Administraciones Públicas crearán registros electrónicos para la recepción y remisión de solicitudes, escritos y comunicaciones»<sup>7</sup>, teniendo en cuenta que «las disposiciones de creación de registros electrónicos se publicarán en el Diario Oficial correspondiente y su texto íntegro deberá estar disponible para consulta en la sede electrónica de acceso al registro»<sup>8</sup>; y 3) en cuanto al funcionamiento de una «red integrada de atención al ciudadano»<sup>9</sup>, su indicación de que «las Administraciones Públicas podrán suscribir convenios de colaboración con objeto de articular medidas e instrumentos de colaboración para la implantación coordinada y normalizada de una red de espacios comunes o ventanillas únicas»<sup>10</sup>, teniendo en cuenta —según definición auténtica contenida en la propia norma— que «espacios comunes o ventanillas únicas»<sup>11</sup> son «modos o canales (oficinas integradas, atención telefónica, páginas en Internet y otros) a los que los ciudadanos pueden dirigirse para acceder a las informaciones, trámites y servicios públicos determinados por acuerdo entre varias Administraciones»<sup>12</sup>. En segundo lugar, la Ley 37/2007, de 16 noviembre, que constituye una transposición insulsa y aparentemente desganada de la Directiva 2003/98/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 noviembre 2003, relativa a la reutilización de la información del sector público<sup>13</sup>, que es una norma comunitaria crucial,

---

<sup>5</sup> *Boletín Oficial del Estado* de 12 febrero 2008.

<sup>6</sup> Cfr. su Disposición final segunda.

<sup>7</sup> Artículo 24.1.

<sup>8</sup> Artículo 25.1, inciso primero.

<sup>9</sup> Artículo 44.

<sup>10</sup> *Ibidem*, apartado 1.

<sup>11</sup> Cfr. su Anexo final, rotulado «Definiciones», letra t.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> Sobre ella, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative*,

siempre a nuestros concretos efectos, puesto que pretende poner orden — entre otras cosas— en la multiplicidad de portales jurídicos oficiales y privados existente en los países de la Unión Europea, a cuyo efecto nos parece que las afirmaciones claves de dicha Directiva son tres: 1) la relativa a que «la evolución hacia la sociedad de la información y del conocimiento afecta a la vida de todos los ciudadanos de la Comunidad, en particular al permitirles contar con nuevos medios para acceder y adquirir el conocimiento»<sup>14</sup>; 2) además, que «existen considerables diferencias de un Estado miembro a otro en relación con las normas y prácticas de explotación de los recursos de información del sector público»<sup>15</sup>, por lo que era imprescindible «alcanzar una mínima armonización, evitando así que se acentúen las disparidades entre los Estados miembros»<sup>16</sup>; y 3) sobre la base de que «reutilización» es «el uso de documentos que obran en poder de organismos del sector público por personas físicas o jurídicas con fines comerciales o no comerciales distintos del propósito inicial que tenían esos documentos en la misión de servicio público para la que se produjeron»<sup>17</sup>, que «en la medida de lo posible, los documentos se pondrán a disposición del público por medios electrónicos»<sup>18</sup>, con «dispositivos prácticos que faciliten la búsqueda»<sup>19</sup>.

2. Lógicamente, toda esta base normativa ampara el funcionamiento del sistema oficial español de difusión del Derecho a través

---

*European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 9-11. También sobre el tema, véase I. ALZAGA RUÍZ, «La eficacia de las directivas comunitarias en el ámbito laboral», *Actualidad Laboral*, núm. 13 (2007), págs. 1536-1557.

<sup>14</sup> Cfr. su Considerando segundo.

<sup>15</sup> Cfr. su Considerando sexto.

<sup>16</sup> Cfr. su Considerando vigesimoquinto.

<sup>17</sup> Cfr. su artículo 2.4), inciso primero.

<sup>18</sup> Cfr. su artículo 3, inciso segundo.

<sup>19</sup> Cfr. su artículo 9.

de Internet, ubicado en el portal [www.060.es](http://www.060.es), gestionado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas<sup>20</sup>. Este portal existía y resultaba operativo antes de la promulgación de las Leyes recién citadas 11/2007 y 37/2007, aunque con un amparo jurídico-normativo bastante endeble<sup>21</sup>. Se trata de un portal que permite acceder gratuitamente, entre otras muchas cosas, a un verdadero registro oficial informático de normas, aunque no resulta en absoluto significativo a nuestros concretos efectos —que son, recuérdese, los de localización informática del texto de convenios colectivos—, dado que sólo permite la localización y lectura de «legislación» en sentido estricto del Estado y de las Comunidades Autónomas —en consecuencia, con exclusión de los convenios colectivos—, la cual puede buscarse en esta base de datos<sup>22</sup> mediante el sistema de «repertorios por materias» —almacenada, en cada concreta materia, por orden cronológico descendente<sup>23</sup>—, «repertorios

---

<sup>20</sup> Sobre este sitio, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 9.

<sup>21</sup> Al respecto, véase Resolución de la Secretaría General de Administración Pública de 19 julio 2005 (*Boletín Oficial del Estado* de 3 agosto 2005), disponiendo la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 julio 2005, para la implantación de una red de Oficinas Integradas de Atención al Ciudadano en colaboración con las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.

<sup>22</sup> Vía «Buscadores temáticos», luego, «Buscar legislación» y a continuación la opción «Acceda al nuevo sitio de Legislación».

<sup>23</sup> Las materias en cuestión son las siguientes: en el bloque «Fuente 060», se encuentran las de «Administración Autonómica», «Administración Corporativa», «Administración Electrónica», «Administración Local», «Gestión de Recursos Humanos en la Administración del Estado», «Organización y Estructura de la Administración General del Estado», «Procedimiento Administrativo, Régimen Jurídico y Contratación de las Administraciones Públicas», «Protocolos de actuación para la Administración General del Estado» y «Régimen del Protocolo del Estado»; y en el bloque «Otras fuentes de información (mantenidos por otros Órganos e Instituciones)», están las de «Constitución española de 1978 (Fuente: B[oletín]O[ficial del]E[stado])»; «Asuntos Sociales», «Defensa», «Documentos personales», «Educación, Cultura y Deporte», «Elecciones y Participación ciudadana», «Extranjería», «Financiero y Tributario», «Industria, Energía, Turismo y Comercio», «Espectáculos y Juego», «Jurisprudencia», «Laboral, Seguridad Social y Prevención de Riesgos», «Medio

cronológicos»<sup>24</sup> y el de «búsqueda avanzada»<sup>25</sup>, con la ventaja fundamental de que toda la legislación aquí almacenada se ofrece en la forma de «norma consolidada», entendiéndose por tal «aquella norma que recoge todas las modificaciones y derogaciones que han sido producidas por otras normas posteriores de igual o superior rango»<sup>26</sup>.

## B) EL REGISTRO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

3. Esta carencia del «060», sin embargo, se explica —al margen de la existencia de registros informáticos gestionados por asociaciones empresariales y sindicatos «de clase», que permiten localizar convenios colectivos estatutarios<sup>27</sup>— por causa del hecho de la existencia de un registro oficial informático español de convenios colectivos. Lo gestiona la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, aun cuando su norma de creación —que es el Real Decreto 2976/1983, de 9 noviembre— no aludiese en absoluto al tema, ni siquiera implícitamente<sup>28</sup>. De ahí la necesidad de una enmienda legislativa, que fue operada por el Real Decreto-ley 5/2006, de 9 junio, para la mejora del crecimiento y del empleo

---

Ambiente», «Poderes Públicos e Instituciones», «Protección Civil», «Relaciones Internacionales», «Sanidad, Consumo, Agricultura, Pesca y Alimentación», «Seguridad Ciudadana», «Sociedad de la Información y Protección de datos», «Transporte, Tráfico y Comunicaciones», «Unión Europea», «Vivienda y Urbanismo».

<sup>24</sup> También en orden cronológico descendente.

<sup>25</sup> En esta opción de búsqueda se pueden completar los campos relativos a «rango», «materia», «número oficial [de la] disposición», «palabra clave del título de la disposición», «fecha de disposición» y «fecha de publicación».

<sup>26</sup> La definición resulta localizable en «Saber más», dentro de la opción «Acceda al nuevo sitio de Legislación», ubicada en el apartado «Buscar legislación».

<sup>27</sup> Véase *infra*, Parte Primera, Capítulo IV, núm. 18.

<sup>28</sup> Acerca de esta Comisión, véase A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 17ª ed., Tecnos (Madrid, 2008), págs. 346 y ss.

—luego derogado y sustituido por la Ley homónima 43/2006, de 29 diciembre—, a cuyo tenor «sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refiere la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores, asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma»<sup>29</sup>, teniendo en cuenta que «con el fin de garantizar el funcionamiento eficaz de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el gobierno podrá adaptar el marco jurídico institucional de la misma en el que se garantice la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas; asimismo le proporcionará el apoyo técnico y los medios materiales que sean necesarios»<sup>30</sup>. Un reflejo de esta adaptación ha sido la reciente reforma del mercado laboral anteriormente aludida, aprobada por la Ley 3/2012, de 6 julio<sup>31</sup>, que aborda la cuestión relativa a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en diversos puntos, dotándola de más funciones pese a que, no hace mucho, su desaparición parecía un hecho. Hacemos esta afirmación a raíz de lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 junio, de medidas urgentes para la negociación colectiva<sup>32</sup>, cuyo artículo 7, rubricado «Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva», dio nueva redacción a la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, procediendo a la creación de este «órgano

---

<sup>29</sup> Cfr. su Disposición adicional séptima, apartado 1.

<sup>30</sup> *Ibidem*, apartado segundo. Sobre el tema, véase J. GARCÍA MURCIA y M. A. CASTRO ARGÜELLES, *Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores*, Fundación Alternativas, Vol. I (2008), págs. 5 y ss.

<sup>31</sup> Al respecto, véase F. CAVAS MARTÍNEZ (Coordinador), *La reforma laboral de 2012: análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum (Murcia, 2012), págs. 10 y ss.

<sup>32</sup> Sobre el tema, véase F. CAVAS MARTÍNEZ, «Convenios y negociación colectiva tras el R[eal]D[ecreto]Ley 7/2011, de 10 de junio», *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, núm. 5 (2011), págs. 11-12 y 28-32.

colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas»<sup>33</sup>, que, entre otras, asumía funciones como «la realización y el mantenimiento de un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos existentes en España, con la finalidad de obtener información útil y actualizada, de acceso público, sobre su vigencia y efectos»<sup>34</sup>. Como consecuencia de dicha modificación se precisa en la norma que «hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva establecido en el artículo 7, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos»<sup>35</sup>. Sin embargo, dicho Consejo nunca llegó a ser una realidad, puesto que la citada Ley 3/2012 mantiene la operatividad de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al reformar nuevamente la Disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores —cambiando la rúbrica a «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos» y adscribiéndola ahora al Ministerio de Empleo y Seguridad Social—, y haber derogado expresamente la disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley 7/2011, que señalaba que «hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva establecido en el artículo 7, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de

---

<sup>33</sup> Apartado primero de la Disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores, en su versión dada por el artículo 7 del Real Decreto-Ley 7/2011.

<sup>34</sup> Apartado segundo, letra e), de la Disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores, en su versión dada por el artículo 7 del Real Decreto-Ley 7/2011.

<sup>35</sup> Disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 junio, rubricada «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos».

los Trabajadores, en la redacción dada a la misma por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus disposiciones de desarrollo». Pues bien, además de la reforma apuntada, entre las referencias más significativas a este organismo por parte de la norma de 2012 destaca la relativa a la modificación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, señalando, en el marco de la negociación colectiva, que «cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos»<sup>36</sup>. Nos llama la atención, no obstante, que en el texto de la reforma anterior a la promulgación de la Ley se prevía que «el Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, un real decreto que regule la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrolle sus funciones, establezca sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social»<sup>37</sup>, algo que no llegaron a hacer y que en la actual redacción de la Ley ya no figura<sup>38</sup>. Además, la norma contempla que se

---

<sup>36</sup> Artículo 14.1 de la Ley 3/2012, de 6 julio.

<sup>37</sup> Disposición adicional quinta, apartado segundo, del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 febrero.

<sup>38</sup> Simplemente prevé en la redacción que da al apartado segundo de la Disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores que «reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social» (de acuerdo con la modificación introducida en la Disposición adicional quinta de la Ley 3/2012, de 6 julio).

brinden una serie de «medidas de apoyo»<sup>39</sup> a la misma, indicando que «para el desarrollo de las funciones establecidas en esta Ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, será reforzada en sus actuaciones por la citada Dirección General de Empleo, sin perjuicio de lo que se establezca en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas»<sup>40</sup>. Pues bien, todas estas normas citadas han sido el impulso irresistible para dotar de funcionalidad práctica a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y, en particular, a su registro informático español de convenios colectivos, gestionado por la misma<sup>41</sup>, y ubicado en Internet en el sitio [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)<sup>42</sup>. En este sentido, debemos destacar que «a lo largo de los últimos años, las posibilidades de localización y consulta de los instrumentos de negociación colectiva han evolucionado a un ritmo trepidante, gracias a la incorporación de las nuevas tecnologías en el seno de la Administración»<sup>43</sup>, siendo «un referente en este punto ... el procedimiento de registro y depósito de convenios colectivos, íntegramente diseñado para tramitarse online»<sup>44</sup>, por todo ello, no podemos obviar «la relevancia del Real Decreto 713/2010, de

---

<sup>39</sup> Disposición adicional sexta de la Ley 3/2012, de 6 julio.

<sup>40</sup> *Ibidem*.

<sup>41</sup> Acerca de su sucesor, véase Disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores y Disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 junio.

<sup>42</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 35-37.

<sup>43</sup> Al respecto, véase R.M. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, «La incorporación de las nuevas tecnologías al registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo. Estudio del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, y de los contrastes con su predecesor», *Actualidad Laboral*, núm. 2 (2012), pág. 169.

<sup>44</sup> *Ibidem*.

28 mayo, que aprueba el reglamento regulador de dicho novedoso procedimiento»<sup>45</sup>. Esta norma presenta novedades muy importantes con respecto a su predecesor —el Real Decreto 1040/1981, de 22 mayo, de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo—, como todas las relativas a aspectos formales, pues la solicitud de registro se «deberá presentar a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente»<sup>46</sup>, o la innovación que supone lo dispuesto en su Disposición Adicional segunda —rotulada «depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa»—. Asimismo, en la antes citada dirección de Internet del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se facilita el registro de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo a través del denominado REGCON, que permite realizar todos los trámites precisos online. Por su parte, todas las Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla también han habilitado sus registros telemáticos, y muchas de ellas han regulado la cuestión a nivel autonómico<sup>47</sup>.

4. Pues bien, el sitio web que gestiona la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos aparece estructurado en seis grandes áreas temáticas, que son las siguientes: «Búsqueda de código y texto de convenios y acuerdos (REGCON)», «Correspondencia entre códigos nuevos y antiguos; y relación de convenios (REGCON)», «Búsqueda de

---

<sup>45</sup> *Ibidem*.

<sup>46</sup> Artículo 6.1, citado en R.M. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, «La incorporación de las nuevas tecnologías al registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo. Estudio del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, y de los contrastes con su predecesor», cit., pág. 172.

<sup>47</sup> A este respecto, véase R.M. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, «La incorporación de las nuevas tecnologías al registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo. Estudio del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, y de los contrastes con su predecesor», cit., pág. 176.

códigos de Convenios (Ministerio)», «Buscadores de convenios colectivos (Comunidades Autónomas)», «Bibliografía sobre la negociación colectiva» y «Enlaces de interés». A nuestros concretos efectos, de estas seis áreas temáticas la más interesante es la cuarta —esto es, «Buscadores de convenios colectivos (Comunidades Autónomas)»—, que está subdividida en cinco apartados<sup>48</sup>. De estos cinco apartados, sólo resulta interesante, a nuestros concretos efectos, el apartado tercero. Se rotula «Registro de datos sobre la Negociación Colectiva». Dentro de este apartado, hay otros tres, resultando interesante el primero de ellos, rubricado «Base de datos de Convenios Colectivos (a texto completo)», de gran trascendencia porque permite acceder ya al texto de todos los convenios colectivos publicados en periódicos oficiales españoles, aunque clasifica estos convenios colectivos en dos grupos. El primero se rotula «Ministerio de Empleo y Seguridad Social» y posibilita el manejo del texto de convenios colectivos publicados en el *Boletín Oficial del Estado*, siguiendo estos pasos: 1) una vez introducidos en este vínculo, el usuario se encuentra con una ficha, titulada «Recuperación de texto completo»; 2) una vez dentro de esta ficha, cabe la posibilidad de utilizar tres tipos distintos de criterios de búsqueda, mediante el empleo de la sigla «CNAE» (esto es, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, aunque las opciones aquí ofrecidas son veintidós, entre ellas dos muy genéricas)<sup>49</sup>, mediante la «denominación» (lo

---

<sup>48</sup> Que son «Información de la C[omisión]C[onsultiva]N[acional de]C[onvenios]C[olectivos]», «Actuaciones de la C[omisión]C[onsultiva]N[acional de]C[onvenios]C[olectivos]», «Registro de datos sobre la Negociación Colectiva», «Aspectos normativos y jurisprudenciales sobre la Negociación Colectiva» y «Estadísticas de Convenios Colectivos y otras estadísticas del Ministerio».

<sup>49</sup> A saber, «Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca», «Industria extractiva», «Alimentación, bebidas y tabaco», «Textil, confección, cuero y calzado», «Madera, corcho, papel y artes gráficas», «Industria química, productos farmacéuticos y plásticos», «Metalurgia», «Otras industrias», «Suministro de energía, agua y actividades de saneamiento», «Construcción», «Comercio», «Transporte y almacenamiento», «Hostelería», «Información y comunicación», «Actividades financieras, de seguros e inmobiliarias», «Actividades administrativas y servicios auxiliares», «Administración

que presupone, lógicamente, que se sepa ésta) y mediante el «código» (de fácil localización, utilizando el área temática tres, de que antes se trató); 3) si se opta por «código», entonces el usuario debe completar el apartado relativo al «tipo de acuerdo» (que contiene siete opciones posibles)<sup>50</sup>; 4) en cambio, si se opta por «CNAE» o por «denominación», el usuario deberá completar no sólo el apartado relativo al «tipo de acuerdo», sino también el referido al «alcance» (sector, empresa o acuerdo interconfederal); y 5) el último paso es, lógicamente, accionar la tecla relativa a buscar, teniendo en cuenta que sólo busca convenios colectivos —recuérdese, publicados en el *Boletín Oficial del Estado* desde el año 1995—, apareciendo el «código» del convenio en cuestión y su denominación, de manera que si se teclea, aparece la fecha de publicación de dicho convenio en el *Boletín Oficial del Estado*, que es lo que ya permite leer (también imprimir, etcétera) el texto completo del mismo.

## C) LOS REGISTROS AUTONÓMICOS Y SU TIPOLOGÍA

5. Recuérdese —se dijo anteriormente— que el apartado primero del área temática cuarta de este sitio, rotulado «Base de datos de Convenios Colectivos (a texto completo)», clasifica los convenios colectivos publicados en periódicos oficiales españoles en dos grupos. Pues bien, tratado ya el primero, procede ahora analizar el segundo, que lleva por título «Comunidades Autónomas». Una vez introducidos en él, se

---

Pública», «Educación», «Actividades sanitarias y servicios sociales», y «Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento». Las dos genéricas eran las relativas a «Todas» y «Otros servicios».

<sup>50</sup>«Todas», «Convenio Colectivo», «Adhesión», «Laudos», «Extensión», «Ordenanza laboral» y «Otros acuerdos».

encuentra el usuario con una ficha (rotulada «Convenios colectivos de ámbito autonómico»), en la que aparecen consignadas las banderas de las diecisiete Comunidades Autónomas españolas más las de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, teniendo en cuenta que los recuadros en que constan todas estas banderas tienen, a su vez, el carácter de enlaces de Internet. Evidentemente, se trata de enlaces que deben posibilitar —en principio— el acceso al texto de los convenios colectivos publicados en los Diarios Oficiales autonómicos y Boletines Oficiales provinciales de toda España, mediante la utilización de portales jurídicos de las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas. Este hecho muestra una evidente colaboración interadministrativa entre la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y los entes territoriales autónomos en cuestión, superadora de las tensiones competenciales que llegó a haber entre ambos. Como se sabe, la muestra más evidente de estas tensiones —ya superadas— la registra la Sentencia del Tribunal Constitucional 17/1986, de 4 febrero<sup>51</sup>, relativa a un conflicto de competencia planteado por el Gobierno Vasco contra parte de la regulación contenida en el ya citado Real Decreto 2976/1983 —regulador, recuérdese, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos—, y más en concreto, la de sus artículos 2 (apartados 1º, 2º y 3º) y 3, aunque el conflicto fue zanjado por esta importante Sentencia, concluyendo que «la competencia controvertida pertenece al Estado»<sup>52</sup>, a pesar de la existencia del «Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma Vasca, cuya Ley reguladora fue en la materia que aquí importa declarada constitucional por este Tribunal en su Sentencia número 35/1982, de 14 junio», que «tiene como una de sus funciones, declarada en el artículo 2º, 4, de la Ley,

---

<sup>51</sup> *Boletín Oficial del Estado* de 5 marzo 1986. Sobre ella, véase M. ALONSO OLEA, *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*, tomo IV, Civitas (Madrid, 1987), págs. 65 y ss.

<sup>52</sup> Véase el Fallo.

“fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los convenios de ámbito de la Comunidad Autónoma, territoriales o sectoriales”, a cuyos efectos puede obviamente, en los términos arriba expuestos y a petición de parte, cumplir idéntica función de asesoramiento»<sup>53</sup>.

6. Pues bien, una vez utilizados los diecinueve enlaces contenidos en esa ficha sobre «Convenios colectivos de ámbito autonómico», la primera conclusión que cabe extraer es la de que dos de dichos vínculos resultan inútiles, a efectos de la localización de convenios colectivos publicados en periódicos oficiales distintos del *Boletín Oficial del Estado*, al menos el día en que esto escribo (junio 2012). Se trata de los enlaces relativos a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. En efecto, una vez nos disponemos a utilizar los correspondientes enlaces, ocurre que no es posible acceder a los mismos pues no están operativos, aunque el portal en Internet de estas Ciudades Autónomas sí está disponible<sup>54</sup>. De esta manera, en el caso de Ceuta el portal oficial del gobierno de la Ciudad contiene un acceso directo a la página web del Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta<sup>55</sup>, y en el caso de Melilla también su portal en Internet cuenta con un enlace relativo al Boletín Oficial de su Ciudad<sup>56</sup>. Algo parecido ocurre con el enlace de Canarias, que se remite, o bien al portal de la Consejería competente<sup>57</sup>, o bien a los portales de sus respectivos Boletines Oficiales<sup>58</sup>.

---

<sup>53</sup> Fundamento jurídico segundo, párrafo tercero.

<sup>54</sup> El portal en cuestión está ubicado en [www.ceuta.es](http://www.ceuta.es) y en [www.melilla.es](http://www.melilla.es), respectivamente.

<sup>55</sup> Ubicado en <http://www.ceuta.es/bocce/>.

<sup>56</sup> Vía <http://www.melilla.es/melillaPortal/Bomeindex.jsp?pagina=home>.

<sup>57</sup> Ubicada en el sitio de Internet <http://www.gobcan.es/cicnt/>.

<sup>58</sup> En el caso del Boletín autonómico, <http://www.gobcan.es/boc/>; y en el caso de los Boletines provinciales, <http://www.boplaspalmas.com/nbop2/>, para Las Palmas, y <http://www.bopsantacruzdetenerife.org/>, para Santa Cruz de Tenerife.

7. Creemos, sin embargo, que cabe orillar provisionalmente las deficiencias de los portales de las Ciudades Autónomas recién citados. A este efecto, cabe tomar como referencia la página web del *Boletín Oficial del Estado*, dado que utiliza diferentes métodos de búsqueda —sin contar, no obstante, con un registro específico de convenios colectivos—, para poner de relieve que los portales de Ceuta y Melilla presentan dos notas en común. La primera es, como hemos visto, que en ninguno de ellos es posible consultar los respectivos Boletines Oficiales autonómicos o provinciales —donde evidentemente constan publicados convenios colectivos— por la vía de las Consejerías correspondientes (lo que sí ocurre en el caso de Canarias), teniendo que acudir en todo caso al enlace propio de dichos Boletines, a los que antes aludimos. La segunda es que la consulta está sujeta a un límite temporal, dado que no se pueden localizar Diarios Oficiales anteriores a determinados años<sup>59</sup>. Se trata de portales que ofrecen fundamentalmente sistemas simples de búsqueda de Boletines autonómicos y provinciales siguiendo principalmente un sistema de búsqueda simple o la posibilidad de buscar los Boletines por calendario.

8. Entre los dieciséis enlaces restantes, creemos que dos merecen tratamiento propio, en un caso por razones idiomáticas y en el otro por su falta de integralidad. Se trata, en primer lugar, del portal de la Comunidad

---

<sup>59</sup> En el caso de Ceuta, los Boletines resultan accesibles electrónicamente desde 1926; y en el caso de Melilla, «se incluyen los Boletines Oficiales desde abril de 2003», y «progresivamente se irán incluyendo Boletines correspondientes a fechas anteriores», remontándose al boletín histórico de 1927.

Autónoma de Galicia<sup>60</sup>, respecto del que hay que indicar lo siguiente: 1) ante todo, que el portal en cuestión es el del Consejo Gallego de Relaciones Laborales<sup>61</sup>, organismo autónomo dotado de personalidad jurídica propia que posee su propia Ley reguladora, aprobada por el Parlamento de Galicia<sup>62</sup>; 2) que este portal contiene un enlace específicamente relativo a «convenios colectivos» —al que se remite directamente desde el portal de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos—, en el que se pueden localizar todos los datos relativos a convenios colectivos publicados en el *Diario Oficial de Galicia* y en los Boletines Oficiales provinciales de las cuatro provincias gallegas, teniendo en cuenta que el texto de cada uno de estos concretos convenios se acompaña de una ficha muy útil (código, ámbito territorial, naturaleza, ámbito funcional, datos sobre fecha de inicio y fin de la vigencia del convenio, de identificación del concreto Boletín en que se publicó, historia de la negociación colectiva en el concreto ámbito funcional de que se trate, etcétera); y 3) que el propio portal contiene información adicional igualmente muy útil sobre «negociación colectiva» (accesible vía «Publicaciones»), aunque con el *handicap* de que toda ella —al igual que sucede con el resto de la documentación, incluido el texto de los convenios colectivos, a que permite acceder este portal— se encuentra redactada en lengua gallega (única que resulta posible utilizar, al efecto de localizar convenios), lo que resta bastante interés iuscomparatista a este, por lo demás, magnífico portal de Internet<sup>63</sup>. Y en segundo lugar, el portal de la Comunidad Autónoma del

---

<sup>60</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 36.

<sup>61</sup> Ubicado en <http://cgri.xunta.es>.

<sup>62</sup> Ley autonómica 5/2008, de 23 mayo.

<sup>63</sup> Téngase en cuenta que permite acceder no sólo al texto consolidado vigente de cada convenio colectivo (con indicación de los datos del concreto Boletín Oficial donde se publicó), sino también a versiones históricas del propio convenio colectivo.

País Vasco —gestionado, en lo que a nosotros nos interesa, por la Consejería competente en materia de Trabajo<sup>64</sup>—, de carácter integralmente bilingüe, aunque presenta el *handicap* de que sólo permite acceder al texto de convenios colectivos sectoriales —no, por tanto, los de ámbito meramente empresarial—, distinguiéndolos según que aparezcan publicados en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma o en sus tres Boletines Provinciales<sup>65</sup>, y sin que el *handicap* recién mencionado —que evidentemente le resta integralidad material a este portal— pueda ser subsanado acudiendo al portal en Internet del Consejo Vasco de Relaciones Laborales<sup>66</sup>, lo que obliga a realizar la consulta acudiendo al portal propio del Boletín Oficial del País Vasco<sup>67</sup> o a los portales de los correspondientes Boletines provinciales<sup>68</sup>.

9. Consideración aparte creemos que merece el portal de la Comunidad Foral de Navarra<sup>69</sup>. En efecto, aquí el enlace que facilita la página web de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no permite la localización de los convenios colectivos específicos de dicha Comunidad Autónoma uniprovincial. Pero estos últimos pueden localizarse en una página web distinta —a la que no remite la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos—, que es el portal en Internet del

---

Además, contiene igualmente un enlace sobre «Publicaciones», con documentación muy útil relativa a la negociación colectiva en Galicia.

<sup>64</sup> Ubicado en [www.gizartelan.ejgv.euskadi.net](http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net).

<sup>65</sup> Vía «Empleo», seleccionando «Trabajo y Relaciones Laborales», después «Información de utilidad» y, por último, «Convenios Colectivos».

<sup>66</sup> Su sitio en Internet es [www.crl-lhk.org](http://www.crl-lhk.org).

<sup>67</sup> Cuyo sitio en Internet es [http://www.euskadi.net/cgi-bin\\_k54/bopv\\_00?c](http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_00?c).

<sup>68</sup> Que son los siguientes: en el caso de Álava, <http://web.alava.net/botha>; en el caso de Guipúzcoa, <https://ssl4.gipuzkoa.net/boletin/asp/index.asp>; y en el de Vizcaya, [http://aplijava.bizkaia.net/BT00/BAO\\_BOB?idi=es](http://aplijava.bizkaia.net/BT00/BAO_BOB?idi=es).

<sup>69</sup> Ubicado en [www.navarra.es](http://www.navarra.es).

Tribunal Laboral de Navarra<sup>70</sup>. En él, la búsqueda de convenios se ajusta a un modelo muy sencillo, ya que con sólo acceder al vínculo denominado «convenios», se pide al usuario que «introduzca el título del convenio, en su totalidad o parcialmente, o alguna palabra clave que lo defina», sin hacer distinciones en cuanto a eventuales ámbitos funcionales. Pues bien, una vez hecho esto y seleccionada la opción «buscar», aparece una ficha con los convenios colectivos que se ajustan al criterio de búsqueda elegido, posibilitando la lectura de su texto, y con indicación, además, de los datos del concreto Boletín de la Comunidad Foral en que aparecen publicados.

**10.** La clasificación de los trece enlaces restantes, a que remite la página web de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, creemos que debe realizarse atendiendo al grado de sofisticación de la información que ofrecen los portales en cuestión. Creemos, además, que cabe hablar de tres grados distintos, que definiremos —dada la heterogeneidad de los portales que todavía debemos manejar— utilizando, en cada caso, una guía metódica muy simple. De acuerdo con ella, consideramos portales obedientes a un grado de sofisticación mínima, aquellos que se limitan a posibilitar el acceso al texto de los convenios colectivos, sin distinguir si estos últimos son convenios colectivos empresariales o sectoriales. Consideramos, sobre esta base, de sofisticación intermedia, aquellos que sí clasifican los convenios colectivos que almacenan, según cuáles sean sus respectivos ámbitos funcionales. Y por último, consideramos portales obedientes a un grado de sofisticación máximo, aquellos que no sólo clasifican los convenios colectivos atendiendo a sus respectivos ámbitos funcionales, sino que ofrecen —aparte, por supuesto, el texto de los convenios y los datos de identificación

---

<sup>70</sup> Esto es, [www.tlnavarra.es](http://www.tlnavarra.es).

del Boletín en que fueron publicados— información adicional, más o menos compleja o elaborada, referente a la negociación colectiva en el ámbito de la concreta Comunidad Autónoma de que se trate.

a) De sofisticación informativa mínima

**11.** Al grado mínimo de sofisticación informativa consideramos ajustado el portal de la Región de Murcia a que remite la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Se trata de un portal gestionado por la Consejería competente en materia de Trabajo<sup>71</sup>, que ofrece tres distintas posibilidades de búsqueda, a saber: 1) introducir «el texto del convenio a buscar»; 2) buscar convenios «agrupados en listados», que permite, a su vez, localizarlos usando el «listado completo» o el «listado por actividades económicas (CNAE)»; y 3) buscar convenios «agrupados por fechas». Ahora bien, resulta —utilizando cualquiera de estos tres sistemas distintos de búsqueda— que todos los resultados que se obtienen consisten en listados de convenios colectivos (eso sí, con posibilidad de acceso al texto de los convenios y a los datos de identificación del Boletín en que fueron publicados, aunque sólo es posible acceder «a los convenios colectivos, publicados por esta consejería en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, desde el año 2001», teniendo en cuenta que «se ofrecen los textos completos, revisiones, tablas salariales, calendarios laborales y/o pactos de empresa») entremezclados, en el sentido de que comprenden —sin separarlos— convenios colectivos empresariales y convenios colectivos sectoriales. Asimismo, el portal de Canarias también puede incluirse en este grupo, dado que la Comisión

---

<sup>71</sup> Ubicado en [www.carm.es](http://www.carm.es).

Consultiva Nacional de Convenios Colectivos remite a los portales de los Boletines Oficiales —autonómico y provinciales— pero sin incluir una referencia específica a los convenios colectivos.

b) De sofisticación informativa intermedia

**12.** Consideramos de sofisticación intermedia el portal jurídico de la Comunidad Autónoma de Aragón, en lo que a nosotros nos interesa asimismo gestionado por la Consejería competente en materia de Trabajo<sup>72</sup>. En efecto, clasifica los convenios colectivos que almacena, según sus respectivos ámbitos funcionales —distinguiendo, en consecuencia, convenios colectivos de empresa y convenios colectivos sectoriales (literalmente, «relación de convenios colectivos sectoriales de Aragón» y «relación de convenios colectivos de empresa») —, respecto de los que la información que ofrece se refiere, en los convenios colectivos sectoriales, al «nombre del sector», «SAMA/SIMA» (esto es, si el convenio colectivo remite o no a algún concreto sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo), «código», «Boletín», «publicación» y «contenido»; y en los convenios de empresa, exactamente la misma información, aunque incluyendo el ítem relativo a «nombre empresa». Creemos que a este mismo patrón se ajustan —con especificidades y variantes, por lo demás lógicas— los portales jurídicos a que también remite la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en relación con las Comunidades Autónomas del Principado de Asturias<sup>73</sup>,

---

<sup>72</sup> Ubicado en [www.aragon.es](http://www.aragon.es).

<sup>73</sup> Ubicado en <http://www.asturias.es/portal/site/trabajastur/>

Baleares<sup>74</sup>, Castilla y León<sup>75</sup>, Extremadura<sup>76</sup>, La Rioja<sup>77</sup>, Madrid<sup>78</sup> y la Comunidad Valenciana<sup>79</sup>.

c) De sofisticación informativa máxima

**13.** Consideramos, en cambio, incardinables en el grado máximo de sofisticación los portales jurídicos de las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cantabria, Castilla-La Mancha y Cataluña<sup>80</sup>. En efecto, además de desagregar los convenios colectivos que almacenan de conformidad con sus respectivos ámbitos funcionales —característica, recuérdese, del grado de sofisticación intermedio—, también ofrecen información adicional muy útil sobre los convenios colectivos en cuestión. Y así, en el caso del portal de la Comunidad Autónoma de Andalucía —gestionado por el Consejo andaluz de Relaciones Laborales<sup>81</sup>—, aparece relacionada la siguiente información: 1) «textos de convenios colectivos», teniendo en cuenta —en relación con los «convenios provinciales e interprovinciales de Andalucía»— que el enlace remite a otro, que permite la búsqueda de cada concreto convenio colectivo con arreglo a cinco criterios distintos («ámbito

---

<sup>74</sup> Ubicado en [www.caib.es](http://www.caib.es)

<sup>75</sup> Cuyo sitio web es [www.jcyl.es](http://www.jcyl.es).

<sup>76</sup> Ubicado en [www.frlex.es](http://www.frlex.es)

<sup>77</sup> Su sitio en Internet es [www.larioja.org](http://www.larioja.org).

<sup>78</sup> Ubicado en [www.madrid.org](http://www.madrid.org).

<sup>79</sup> Ubicado en <http://www.gva.es>.

<sup>80</sup> Acerca del andaluz, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 36.

<sup>81</sup> Al que se accede a través del sitio en Internet [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es), vía «Consejería de Economía, Ciencia, Innovación y Empleo», escogiendo el «Área de actividad» relativa a «Empleo y Relaciones Laborales», a continuación «Relaciones Laborales» y para terminar seleccionando el apartado relativo al «Consejo andaluz de Relaciones Laborales».

funcional», «sector», «actividad económica», «ámbito territorial» y «denominación»), de manera que —una vez localizado el convenio— se ofrece al usuario una ficha, en la que constan el texto del convenio y sus vicisitudes (por ejemplo, revisiones salariales), su fecha de vigencia y los datos de identificación del concreto Boletín Oficial en que se publicó, además de los datos identificativos de convenios anteriores ya no vigentes; 2) siempre en relación con los convenios colectivos específicamente andaluces, entre otros documentos, «informes», «análisis sectoriales» y «guías de negociación colectiva», estas últimas hasta dieciséis distintas<sup>82</sup>; y 3) por último, el texto de «convenios colectivos estatales». Por lo que respecta al portal de Cantabria —gestionado por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo<sup>83</sup>—, que cuenta con un apartado relativo a «Convenios Colectivos», dentro del cual hay dos opciones, o bien acceder a «Convenios de Cantabria» —con los criterios de búsqueda por «CNAE», «denominación» o «código», así como «tipo de acuerdo» (a saber, «convenio colectivo», «adhesión», «laudo», «extensión», «ordenanza laboral» u «otros acuerdos») y «alcance» del mismo («sector», «empresa» o «acuerdo interconfederal»)—, o acceder a «Convenios Nacionales», en cuyo caso remite al portal de Ministerio de Empleo y Seguridad Social a que antes nos referimos. En el caso del portal de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha —gestionado por la Consejería de Trabajo y

---

<sup>82</sup> Estas guías son las siguientes: 1) «introducción a la negociación colectiva. El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales»; 2) «guía de negociación para negociadores»; 3) «la gestión del convenio colectivo. Guía de negociación sobre órganos y procedimientos de administración e interpretación internos»; 4) «las nuevas tecnologías en la empresa»; 5) «igualdad y género en el empleo»; 6) «guía sobre el empleo»; 7) «guía sobre el acoso moral en el trabajo»; 8) «la suspensión del contrato de trabajo y excedencias»; 9) «la movilidad geográfica en la negociación colectiva»; 10) «conciliación de la vida laboral y familiar»; 11) «el estatuto básico del trabajador»; 12) «la negociación colectiva actual y los poderes empresariales en el marco del contrato de trabajo»; 13) «negociación sobre el tiempo de trabajo»; 14) «el derecho de libertad sindical»; 15) «la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo»; y 16) «los planes y fondos de pensiones».

<sup>83</sup> Su sitio en Internet es <http://dgte.cantabria.es>.

Empleo<sup>84</sup>— se ofrece al usuario la posibilidad de consultar los convenios colectivos específicos de dicha Comunidad Autónoma, distinguiendo los empresariales, los sectoriales y los de grupo de empresas, a localizar utilizando hasta ocho criterios distintos de búsqueda<sup>85</sup>, teniendo en cuenta que esta última se facilita incluso con unas muy útiles «sugerencias para la búsqueda de convenios colectivos». Y finalmente, en el caso del portal de la Comunidad Autónoma de Cataluña —cuya gestión está encomendada al Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat<sup>86</sup>—. En su buscador de convenios se distinguen tres posibles métodos de búsqueda de los convenios empresariales y sectoriales específicamente catalanes —aunque también resulta posible localizar los estatales—, cada uno de ellos con un valor añadido evidente<sup>87</sup>, posibilitándose incluso el manejo del texto de los convenios colectivos en lenguas distintas del castellano, tales como el catalán, en todo caso, y en menos casos —utilizando el vínculo «convenios en otras lenguas»—, también en inglés y en árabe, afirmándose respecto de estos últimos que se trata de «traducciones certificadas por un traductor e intérprete jurado, que garantiza la fidelidad de la traducción respecto al texto original».

---

<sup>84</sup> Ubicado en <https://e-cte.jccm.es/convenios/jsp/inicio.jsp>.

<sup>85</sup> Distinguiendo entre «vigente» o «todos», y refiriéndose a la «denominación», la «provincia», el «código», el «ámbito territorial», el «ámbito funcional», el «sector» y la «fecha de publicación».

<sup>86</sup> Ubicado en <http://www.gencat.cat>.

<sup>87</sup> Dichos criterios son los siguientes: 1) «búsqueda especializada», que cuenta con un «acceso directo por convenio» y «otras búsquedas»; 2) «búsqueda por sectores»; y 3) «búsqueda por nombre de empresa», que cuenta con un «directorío de empresas» y con un sistema de «búsqueda por nombre».

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LA PUBLICIDAD INTERNA A LA EMPRESA, LA PUBLICIDAD OFICIAL TRADICIONAL Y LA PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS**

---

#### *FOURTH CHAPTER*

#### *THE INTERNAL TO THE ENTERPRISE PUBLICITY, THE OFFICIAL TRADITIONAL PUBLICITY, AND THE COMPUTER- OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE EXTRA-STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS*

## A) SOBRE LA TIPOLOGÍA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

1. La expresión «negociación colectiva “extraestatutaria”» es una expresión de uso común, tanto en nuestra doctrina científica como en nuestra jurisprudencia, laboral ordinaria y constitucional<sup>1</sup>. A pesar de resultar tan usual, es asimismo una expresión utilizada para aludir a una de las realidades más controvertidas de la ciencia del Derecho del Trabajo — también, desde los puntos de vista doctrinal y jurisprudencial<sup>2</sup>—, lo que obliga a manejarse en este terreno con una extraordinaria prudencia<sup>3</sup>. En cualquier caso, consideramos afirmaciones de carácter estructural sobre este tema las siguientes: 1) la relativa a que la expresión en cuestión —o sus hijuelas, como «convenios colectivos “extraestatutarios”»— no aparece recogida expresamente en nuestra legislación laboral, ni sustantiva ni adjetiva; 2) la relativa a que se trata de una expresión que pretende aludir, en realidad, a la negociación colectiva (o a los convenios colectivos) realizada al margen de la Ley específicamente reguladora del propio fenómeno (actualmente, en España, el Título III del Estatuto de los

---

<sup>1</sup> Sobre el tema, véase J. GARCÍA VIÑA, «Los convenios colectivos extraestatutarios. Régimen jurídico y relación con los convenios colectivos estatutarios», *Tribuna Social*, núm. 118 (2000), págs. 14-24.

<sup>2</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, Netbiblo (A Coruña, 2011), págs. 185 y ss; y J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La negociación colectiva “extraestatutaria”», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Derecho del Trabajo*, núm. 68 (2007), págs. 181 y ss. También, J.M. GOERLICH PESET, «Concepto y eficacia del convenio colectivo (En torno al artículo 82)», *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 100 (2000), págs. 1433 y ss.

<sup>3</sup> Al efecto, me limitaré a indicar que la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, parece aludir al fenómeno —al proceder en su artículo 12.1 a dar mejor redacción al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores—, pues este precepto contrapone, de un lado, los «acuerdos o pactos colectivos», y de otro, «los convenios colectivos regulados en el título III de la presente ley», pareciendo relativamente claro que los primeros (cuyo estatus jurídico queda muy precarizado) sean precisamente los que la doctrina denomina convenios colectivos «extraestatutarios».

Trabajadores), teniendo en cuenta incluso que este planteamiento resistiría un enfoque del asunto desde la óptica del Derecho comparado<sup>4</sup>; y 3) desde un punto de vista ahora diacrónico o histórico, la relativa a que se trata de un fenómeno que ha existido siempre en España, no sólo antes de la promulgación en 1980 del Estatuto de los Trabajadores —en cuyo caso, obviamente, no cabría hablar en sentido propio de convenios colectivos «extraestatutarios»—, sino también antes incluso de la promulgación de la primera Ley franquista de convenios colectivos sindicales (en plena etapa, por tanto, de negación por el Fuero del Trabajo de la posibilidad de negociar libremente convenios colectivos) de 1958<sup>5</sup>.

2. Para nosotros, resulta clave asimismo tener en cuenta que la «negociación colectiva “extraestatutaria”» alude a un género, que comprende especies múltiples. Esta variadísima tipología ha sido ya clasificada doctrinalmente, tomando en consideración (y en contraposición) los tres elementos identificadores de la verdadera «negociación colectiva “estatutaria”» —esto es, la legitimación negocial prevista en el Estatuto de los Trabajadores<sup>6</sup>, la cumplimentación del procedimiento negociador igualmente previsto en el Estatuto de los Trabajadores y, por último, la eficacia normativa general o “*erga omnes*” de los convenios colectivos<sup>7</sup>—, lo que permite hablar de «convenios

---

<sup>4</sup> Respecto del Derecho francés —de donde procede la expresión negociación colectiva «al margen de la Ley»—, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS (Madrid, 1985), págs. 44 y ss.

<sup>5</sup> Visionario en relación con los que denomina convenios colectivos «impropios», véase M. ALONSO OLEA, *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Instituto de Estudios Políticos (Madrid, 1955), págs. 15 y ss.

<sup>6</sup> A este respecto, véase M. A. CASTRO ARGÜELLES, «Convenios y negociación colectiva tras el R[eal]D[ecreto]Ley 7/2011, de 10 de junio», *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, núm. 5 (2011), págs. 16-28.

<sup>7</sup> Seguimos en este punto el planteamiento de J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo

colectivos “extraestatutarios”» en que falla uno solo de estos elementos, en que fallan dos de estos elementos, y en que incluso fallan los tres elementos en cuestión. Teniendo en cuenta estas consideraciones, es imperativo traer a colación una interesante e innovadora referencia que se hace al fenómeno de los convenios colectivos «extraestatutarios» en la propia legislación, aunque, como apuntamos anteriormente<sup>8</sup>, sin utilizar de forma expresa dicha terminología. Me refiero al Real Decreto 713/2010, de 23 mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo<sup>9</sup>, cuya Disposición adicional segunda contiene una previsión específica para el supuesto del «depósito de convenios o acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa». Señala literalmente el precepto que «cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa no incluidos en el artículo 2.1.h) de este Real Decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2»<sup>10</sup>. Además, indica que «se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresa que carezcan de convenio colectivo propio y que no deriven de lo establecido en un convenio sectorial»<sup>11</sup>. Pues bien, teniendo presente todo lo expuesto —manejando fuentes legales, fuentes convencionales y fuentes jurisprudenciales—, pretendemos dar un corte horizontal o transversal a esta variadísima tipología, utilizando como

---

(A Coruña, 2006), págs. 439 y ss. También al respecto, véase F. CAVAS MARTÍNEZ, «Contratación individual masiva, antisindicalidad y eficacia del convenio colectivo: apuntes de doctrina constitucional sobre una vieja polémica recientemente reavivada en la aplicación de las fuentes de la relación laboral», en *La eficacia de los convenios colectivos*, Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003), págs. 347-376.

<sup>8</sup> Véase *supra*, núm. 1 de este Capítulo.

<sup>9</sup> Véase *supra*, Parte Primera, Capítulo III, núm. 3.

<sup>10</sup> Inciso primero.

<sup>11</sup> Inciso segundo.

elemento de incisión la publicidad de que se dota a dichas concretas especies de convenios colectivos, que es —en ocasiones— una publicidad idéntica a la prevista por el Estatuto de los Trabajadores, allí donde afirma que «en el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el “Boletín Oficial del Estado” o, en función del ámbito territorial del mismo, en el “Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma” o en el “Boletín Oficial” de la provincia correspondiente»<sup>12</sup>.

3. En nuestra opinión, la publicidad de que se dota a los «convenios colectivos “extraestatutarios”» puede revestir cuatro modalidades distintas, que expondremos siguiendo un criterio tendencialmente diacrónico o histórico de aparición de las mismas. En primer lugar, la publicidad meramente interna a la empresa de algunos de tales convenios —más en concreto, los acuerdos de empresa—, que fue la primera en manifestarse en el tiempo, según se verá más adelante [*infra*, B)]<sup>13</sup>. En segundo lugar, la publicidad oficial tradicional, dada por la inserción del contenido de otro tipo de «convenios colectivos “extraestatutarios”» [que se verán *infra*, C)]<sup>14</sup> en periódicos oficiales, al igual que sucede en la hipótesis de los convenios colectivos estatutarios. En tercer lugar, también al igual que sucede en la hipótesis de los convenios colectivos estatutarios, la publicidad a través de registros informáticos oficiales de convenios colectivos, supuesto que algunos de estos registros posibilitan la búsqueda y localización del texto de «convenios colectivos “extraestatutarios”» [al respecto, *infra* D)]<sup>15</sup>. Y en

---

<sup>12</sup> Artículo 90.3. Sobre la conformación de este precepto estatutario, véase *supra*, Parte Primera, Capítulo II, núm. 19.

<sup>13</sup> Núms. 4 y ss de este Capítulo.

<sup>14</sup> Núms. 7 y ss de este Capítulo.

<sup>15</sup> Núms. 14 y ss de este Capítulo.

cuarto lugar, la publicidad por medio de registros informáticos privados, supuesto que existen en España convenios colectivos no publicados en ningún tipo de periódico oficial [más en concreto, uno relativo a la práctica de cierta actividad deportiva extraordinariamente popular en nuestro país, que se verá *infra* E)]<sup>16</sup>, pero cuyo contenido resulta pública y gratuitamente accesible a través de registros, evidentemente privados, manejables en Internet.

## B) LA PUBLICIDAD MERAMENTE INTERNA A LA EMPRESA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

4. Los «convenios colectivos “extraestatutarios”» a los que se asigna una publicidad de carácter meramente interno, supuesto que su contenido no trasciende fuera de la empresa en que se concluyen, son los usualmente denominados «acuerdos de empresa»<sup>17</sup>. Respecto de ellos, cabe afirmar que «son los convenios colectivos “extraestatutarios” jurídicamente más próximos a los convenios colectivos estatutarios, pues en ellos falla uno solo de los tres elementos caracterizadores de estos últimos, dado que se negocian “al margen del” procedimiento de negociación colectiva del Título III del ET (raramente, por ejemplo, llegan a publicarse en periódicos oficiales)»<sup>18</sup>; y además, que «tras la reforma operada en el ET-1980 por la Ley 11/1994, de 19 mayo, estos acuerdos o pactos de empresa se han visto legalmente muy potenciados, hasta el punto incluso de que no solamente

---

<sup>16</sup> Núms. 17 y ss de este Capítulo.

<sup>17</sup> Sobre la empresa como unidad «natural» de negociación colectiva, véase F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, y A. ARUFE VARELA, «Unidades de negociación colectiva multiempresariales (a propósito de una STS de 20 de octubre de 1997)», *Aranzadi Social*, núm. 3 (1998), págs. 67 y ss.

<sup>18</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 442.

aparecen previstos en el Título I y en el Título II del ET, sino también en su Título III, aunque sólo a propósito del denominado “descuelgue salarial”<sup>19</sup>. Se trata de convenios que aprovechan el medio de publicidad interna representado por los tablones de anuncios a que se refiere, de un lado, el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores<sup>20</sup>, según el cual «en las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios»<sup>21</sup>; y de otro lado, el artículo 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, allí donde afirma que «las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán», entre otros derechos, el de utilización de un tablón de anuncios específico<sup>22</sup>, pues «con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores»<sup>23</sup>.

**5.** Sin duda, es el mecanismo de publicidad de los «convenios colectivos “extraestatutarios”» más tradicional en España, puesto que

---

<sup>19</sup> *Ibidem*, págs. 442-443.

<sup>20</sup> Sobre este precepto, véase A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 17ª ed., Tecnos (Madrid, 2008), pág. 324.

<sup>21</sup> Inciso primero.

<sup>22</sup> Al respecto, véase I. ALZAGA RUÍZ, en VV.AA, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova (Madrid, 2011), págs. 770 y ss.

<sup>23</sup> Apartado a).

nuestra jurisprudencia laboral detecta ya su existencia al enjuiciar hechos ocurridos antes de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, y relativos a acuerdos de empresa estipulados entre el empresario y los entonces existentes Jurados de Empresa<sup>24</sup>. En este sentido, cabe citar una Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 20 julio 1978<sup>25</sup>, relativa a la «existencia de un contrato o pacto de empresa de cuya fuerza de obligar no puede dudarse, sobre todo a partir del R[eal] D[ecreto]-Ley de 4 marzo 1977 habida cuenta de la informalidad que adquiere en él la negociación colectiva a la luz de los criterios de liberalización que lo informan»<sup>26</sup>, a pesar de que el pacto en cuestión meramente se «fijó en el tablón de anuncios el día 27 enero 1977»<sup>27</sup>. Ello ocurre incluso en relación con acuerdos de empresa estipulados en plena vigencia de la primera Ley franquista de convenios colectivos sindicales de 1958, afirmándose a este respecto en una Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 abril 1980<sup>28</sup>, que «el problema a resolver se circunscribe al hecho de si la paga y media que con carácter general se venía abonando en la empresa demandada desde el 1 marzo 1962 en cumplimiento del acuerdo concertado entre la dirección y los trabajadores en la expresada fecha, puede ser absorbida, o no por las mejoras que el convenio provincial de 1978 vino a establecer»<sup>29</sup>; y además —aquí está lo interesante—, que «si bien es cierto que dentro de la rotundidad terminológica con que ambas normas fueron redactadas, pudiera argüirse que la del convenio debe prevalecer por ser de fecha posterior, tal observación queda enervada si se reflexiona sobre la

---

<sup>24</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS (Madrid, 1985), págs. 55 y ss.

<sup>25</sup> *Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo*, 1978, volumen II, referencia 4563.

<sup>26</sup> Considerando primero.

<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> *Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo*, 1980, volumen I, referencia 2484.

<sup>29</sup> Considerando primero.

circunstancia de que quienes concertaron el pacto colectivo no tenían por qué conocer la singularidad contractual que, en el seno de la demandada y *sin publicidad exterior*, se hallaba convenida desde años atrás, en tanto que quienes firmaron en nombre de la empresa aquel acuerdo singular, es presumible que tuvieran previsto como evento posible un caso tan frecuente como el de la aprobación de un convenio provincial con cláusula de compensación o absorción»<sup>30</sup>.

6. Por supuesto, la tradición de publicar acuerdos de empresa en los tablones de anuncios de los centros de trabajo se mantiene plenamente viva en España en la actualidad, según refleja nuestra más reciente jurisprudencia. Lo prueba, por ejemplo, una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 18 septiembre 2007<sup>31</sup>, relativa a un «Acuerdo de empresa ..., suscrito por la empresa y el comité de empresa para el centro de trabajo de Albuixech (Valencia) para el período 1.7.2004 - 31.12.2005»<sup>32</sup>, respecto del que afirma que «dicho acuerdo se expuso en el tablón de anuncios del centro de trabajo»<sup>33</sup>. El arraigo del fenómeno lo acredita el dato de que incluso los convenios colectivos estatutarios de ámbito sectorial prevean no sólo la posibilidad de llegar a negociar acuerdos de empresa, sino también el que estos últimos se publiquen en los tablones de anuncios de la propia empresa, afirmándose a este respecto, por ejemplo, en un Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 octubre 2007<sup>34</sup>, dictado en casación para la unificación de doctrina, que «la norma convencional

---

<sup>30</sup> Considerando segundo.

<sup>31</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia JUR 2008/15546.

<sup>32</sup> Cfr. Antecedente de Hecho segundo, apartado séptimo.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

<sup>34</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia JUR 2008/3143.

establece que anualmente, en el primer mes de cada año, se elaboraría por la empresa y la representación legal de los trabajadores un calendario laboral debiéndose entregar una copia a los trabajadores para su colocación en el tablón de anuncios»<sup>35</sup>.

### C) LA PUBLICACIÓN EN PERIÓDICOS OFICIALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

7. Como antes se anticipó, dentro del género «convenios colectivos “extraestatutarios”» también existe una concreta especie de los mismos, en la que fallan dos de los elementos identificadores de los verdaderos convenios colectivos estatutarios (legitimación y eficacia), respecto de la que se afirma doctrinalmente lo siguiente: 1) se trata de convenios «que se estipulan como consecuencia del fracaso de la negociación de los convenios colectivos estatutarios»<sup>36</sup>; 2) «son, sin duda, los que poseen un parecido más acusado con estos últimos, al menos desde el punto de vista formal (esto es, si se atiende sólo al parecido externo entre ambos)»<sup>37</sup>, hasta el punto incluso de que se publican en periódicos oficiales, al igual que ocurre con los verdaderos convenios colectivos estatutarios; y 3) «constituyen, por ello mismo, la especie más llamativa dentro del género de la negociación colectiva “extraestatutaria” —lo que explica que tantas y tantas veces se identifique esta concreta especie con el propio género—»<sup>38</sup>, apareciendo frecuentísimamente registrada su existencia en la jurisprudencia, tanto laboral ordinaria como constitucional. Baste la cita, al

---

<sup>35</sup> Razonamiento Jurídico primero, párrafo segundo.

<sup>36</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La negociación colectiva “extraestatutaria”», cit., pág. 188.

<sup>37</sup> *Ibidem*.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

respecto, de la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 108/1989, de 8 junio<sup>39</sup>, cuya doctrina propició incluso una trascendental modificación en la Ley de Procedimiento Laboral —actual Ley Reguladora de la Jurisdicción Social—, al efecto de aludir expresamente al «convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia». En ella, respecto del supuesto de hecho que enjuiciaba se afirma lo siguiente: 1) que «el Convenio en cuestión» —que era un convenio colectivo «extraestatutario» de ámbito sectorial— nació «en el contexto de las conversaciones preliminares para la negociación del Convenio (sectorial) de eficacia general»<sup>40</sup>; 2) que «si la mesa negociadora (del convenio de eficacia general frustrado) no llegó a constituirse formalmente no fue como consecuencia de fraude o acto de fuerza, sino resultado de la discrepancia existente entre los dos sindicatos predominantes en el sector (aunque con muy distinta implantación)»<sup>41</sup>; y 3) que «el desarrollo de la negociación colectiva en el sector demuestra que se trata de un episodio simplemente ocasional, puesto que, según se deduce de las actuaciones, tanto el año anterior como el siguiente, la Federación recurrente pactó el convenio colectivo de eficacia general, incluso aceptando las cláusulas que habían sido contenidas en el convenio («extraestatutario» impugnado)»<sup>42</sup>; todo ello —aquí está lo importante—, sobre la base de que este último «se publicó en el “Boletín Oficial de la Comunidad [de Madrid]”»<sup>43</sup>.

**8.** Como es lógico, al tratarse de «convenios colectivos “extraestatutarios”» publicados en periódicos oficiales, resulta

---

<sup>39</sup> *Boletín Oficial del Estado* de 4 julio 1989.

<sup>40</sup> Fundamento Jurídico 2º, párrafo sexto.

<sup>41</sup> *Ibidem*.

<sup>42</sup> *Ibidem*, párrafo séptimo.

<sup>43</sup> *Ibidem*, párrafo segundo.

perfectamente posible acceder al texto de los mismos, mediante la utilización gratuita de la versión electrónica de los periódicos oficiales de que se trate. A través de este medio, resulta posible localizar el texto de «convenios colectivos “extraestatutarios”» de dos modos distintos. En primer lugar, utilizando el mecanismo de «búsqueda simple» —que poseen las versiones electrónicas del *Boletín Oficial del Estado* (por cierto, denominado «búsqueda sencilla»), todos los Diarios Oficiales autonómicos y todos los Boletines Oficiales provinciales—, insertando simplemente la palabra «extraestatutario», aunque este mecanismo presente el inconveniente de que pueden salir muchísimos resultados (supuesto que busca en el título y en el texto), que salen, además, sin ningún criterio útil de clasificación. En segundo lugar, el mecanismo de «búsqueda avanzada», que ya no poseen todos los periódicos oficiales de que acaba de hacerse mención —sí, por supuesto, la versión electrónica del *Boletín Oficial del Estado*<sup>44</sup>—, muchísimo más útil que el anterior, visto que permite acotar la búsqueda ofreciendo no sólo la posibilidad de localizar el documento en cuestión a través del título de la disposición y del texto, sino también restringiendo el ámbito temporal de búsqueda de dicho documento. Pues bien, utilizando ambos mecanismos de búsqueda hemos conseguido reunir una muestra —que consideramos significativa— de «convenios colectivos “extraestatutarios”» publicados en periódicos oficiales, que pasamos a analizar intensivamente a continuación.

**9.** Supuesta la inaplicabilidad a los «convenios colectivos “extraestatutarios”» de lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los

---

<sup>44</sup> También lo poseen, por ejemplo, la versión electrónica de los Diarios Oficiales de Andalucía, el Principado de Asturias, Aragón, las Islas Baleares, las Islas Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, la Comunidad Foral de Navarra, el País Vasco, La Rioja y la Comunidad Valenciana.

Trabajadores —a cuyo tenor, recuérdese, «en el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita»—, pues el precepto en cuestión sólo se aplica a «los convenios colectivos a que se refiere esta Ley»<sup>45</sup>, lo primero que nos ha llamado la atención en la muestra citada es la pluralidad de argumentos jurídicos de apoyo utilizados por las resoluciones administrativas que ordenan la publicación en periódicos oficiales de estos convenios, al efecto de justificar que se produzca ese hecho. Creemos que estos argumentos de apoyo pueden reconducirse, en lo esencial, a los tres siguientes. En primer lugar, apelar al artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; y más en concreto, a sus actuales apartados 5 y 6 —que, dependiendo de la fecha de publicación de la resolución administrativa en cuestión, podían ser los apartados 4 y 5—, como en el caso de la «resolución de 6 febrero 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Pacto Extraestatutario de Empresas de Mensajería, suscrito por la Asociación Española de Empresas de Mensajería y la Central Sindical Unión General de Trabajadores (UGT)»<sup>46</sup>, en la que se afirma —supuesto que «el Pacto Extraestatutario presentado no tiene las características propias de Convenio Colectivo estatutario regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores»<sup>47</sup>—, al efecto de justificar dicha publicación, que «el artículo 59, apartado 4, de la Ley 30/1992 ..., establece que las notificaciones se efectuarán en el “Boletín Oficial del Estado”, cuando los interesados en un

---

<sup>45</sup> Cfr. artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores. Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La negociación colectiva “extraestatutaria”», cit., pág. 186.

<sup>46</sup> *Boletín Oficial del Estado* de 10 marzo 1995.

<sup>47</sup> Cfr. resultando primero.

procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio»<sup>48</sup>. En segundo lugar, utilizar el artículo 59 en conexión con el 60 de la propia Ley 30/1992, como ocurrió en el caso de la «resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se da publicidad al Pacto Colectivo Extraestatutario suscrito entre la Empresa Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE) y la Central Sindical ELA»<sup>49</sup>, en la que se afirma que «teniendo en cuenta que la aplicación del Pacto va dirigida a una pluralidad indeterminada de trabajadores, y con objeto de garantizar la notificación a todos los trabajadores para su posible adhesión al Pacto en los términos anteriormente indicados, es por lo que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5. a) de la Ley 30/1992, según redacción dada por la Ley 4/1999 ..., en relación con el artículo 60 de la citada Ley, esta Dirección General acuerda dar publicidad de dicho Pacto»<sup>50</sup>. En tercer lugar, apelar incluso a argumentos jurisprudenciales, como ocurrió en el caso de la

---

<sup>48</sup> Cfr. considerando segundo. Respecto de «convenios colectivos “extraestatutarios”» asimismo publicados en el *Boletín Oficial del Estado*, además, véase «resolución de 26 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del pacto extraestatutario de ámbito nacional, denominado Convenio Colectivo, para regular las condiciones laborales entre los Administradores de Loterías y sus empleados, firmado por la representación de la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administración de Loterías (FENAPAL) y de la Unión Nacional de Trabajadores y Administradores de Loterías, Asociación Sindical de Trabajadores (UNT-ALAST)» (*Boletín Oficial del Estado* de 28 diciembre 1998); respecto de los publicados en Diarios Oficiales autonómicos, véase «resolución 631/2005, de 21 de julio, del Director General de Trabajo, del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra del texto del Convenio Colectivo extraestatutario para el sector “Construcción y Obras Públicas” de la Comunidad Foral de Navarra» (*Boletín Oficial de Navarra* de 26 agosto 2005); y respecto de los publicados en Boletines Oficiales provinciales, véase «Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para el Sector de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, con vigencia desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 2000» (*Boletín Oficial de la provincia de Vizcaya* de 15 febrero 2001).

<sup>49</sup> *Boletín Oficial del Estado* de 8 enero 2003.

<sup>50</sup> Párrafo segundo. Véase, además, «resolución de la Subdirección General de Programación y Actuación Administrativa por la que se da publicidad al Pacto Colectivo Extraestatutario de Empresas de Mensajería suscrito por la Asociación Española de Empresas de Mensajería (AEM) y la Unión General de Trabajadores (UGT)» (*Boletín Oficial del Estado* de 20 diciembre 2000).

«resolución de 6 marzo 2006, de la Dirección General de Trabajo [de Extremadura], por la que se admite el depósito y se dispone la publicación del Convenio Colectivo extraestatutario suscrito por la empresa “Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz” (COEBA) y sus trabajadores»<sup>51</sup>, en la que se indica que «aun cuando no existe norma que imponga la publicación de los convenios extraestatutarios, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en Sentencia de 12 junio 1995, señala que “constituye una decisión no sólo lícita sino conveniente para los intereses afectados, tanto de aquellos beneficiados por sus cláusulas, como por los que, considerándose perjudicados, puedan acudir a las instancias jurisdiccionales competentes en defensa de sus derechos»<sup>52</sup>.

**10.** Con independencia de estos fundamentos jurídico-administrativos, creemos que también existe un fundamento jurídico-laboral asimismo amparador de la publicación de este concreto tipo de «convenios colectivos “extraestatutarios”» en periódicos oficiales. Este otro argumento se refiere al artículo 163 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, allí donde alude —única y exclusivamente— a «la impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores»<sup>53</sup>. Y aparece expresamente utilizado en una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 4 diciembre 2000<sup>54</sup>, fallada en casación ordinaria, en la que se sostiene que «la modalidad procesal de impugnación de oficio de convenios colectivos prevista en ... la Ley Procesal (Laboral) no es la

---

<sup>51</sup> *Diario Oficial de Extremadura* de 30 marzo 2006.

<sup>52</sup> Guión cuarto.

<sup>53</sup> Apartado 1.

<sup>54</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 2001/2055.

adecuada para combatir el Acuerdo (“extraestatutario”) de mérito», pues se trata de cauce reservado exclusivamente para la impugnación de los «convenios colectivos regulados en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores», o lo que es igual los conocidos como «convenios colectivos estatutarios»<sup>55</sup>, aunque «sin perjuicio de que las partes interesadas y legitimadas, puedan ejercer las acciones que estimen oportuno frente al Acuerdo ... por la vía del artículo 163 de la Ley de Procedimiento Laboral [actual artículo 153.1 de la Ley de la Jurisdicción Social] que permite la impugnación directa de los Convenios Colectivos “cualquiera que sea su eficacia”»<sup>56</sup>.

**11.** Profundizando un poco más en el examen de la muestra de «convenios colectivos “extraestatutarios”» que venimos manejando, resulta claro que también ha planteado dudas a la autoridad laboral de que se trate el cumplimiento o no, en este tipo de casos, de lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, que es un precepto relativo a dos trámites administrativos —esto es, registro y depósito— que preceden a la publicación de los verdaderos convenios colectivos estatutarios en periódicos oficiales, pues el precepto en cuestión afirma que «los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen»<sup>57</sup>, teniendo en cuenta que «una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito»<sup>58</sup>. Sobre el tema, hemos detectado tres variantes significativas en la muestra convencional

---

<sup>55</sup> Fundamento de Derecho 7º, párrafo primero.

<sup>56</sup> *Ibidem*.

<sup>57</sup> Inciso primero.

<sup>58</sup> Inciso segundo.

que venimos examinando. La primera, relativa a que la resolución de la autoridad laboral ordene el registro, depósito y publicación del convenio, como si se tratase de un verdadero convenio colectivo estatutario, lo que ocurrió en el caso, por ejemplo, de la «resolución del director general de Treball i Salut Laboral [de las Islas Baleares] del día 18 de abril de 2002, por la que se publica el Convenio Colectivo “EXTRAESTATUTARIO” para el “PERSONAL LABORAL” del PATRONATO MUNICIPAL DE ESCUELAS INFANTILES DE CIUDADELA DE MENORCA»<sup>59</sup>, en la que expresamente se resuelve, de un lado, «inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la *Direcció General de Treball i Salut Laboral*, como un convenio colectivo “extraestatutario”, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la comisión negociadora»<sup>60</sup>; y de otro lado, «publicar esta resolución y el citado convenio en el B[oletín]O[ficial de las]I[s]las]B[aleares]»<sup>61</sup>. La segunda variante se refiere a que la resolución administrativa disponga el depósito y la publicación —pero no el registro— del correspondiente «convenio colectivo “extraestatutario”», como ocurrió en el caso de la resolución de la Delegación Territorial de Trabajo de Vizcaya de 24 enero 2000<sup>62</sup>, relativa a «documentación suscrita el día 17 de enero de 2001 por las Centrales Sindicales CC.OO y UGT, y por la otra la Asociación Empresarial FVEM, remitida a esta Delegación Territorial de Trabajo el día 23 de enero de 2000, a los efectos de su

---

<sup>59</sup> *Boletín Oficial de las Islas Baleares* de 9 mayo 2002.

<sup>60</sup> Apartado 1.

<sup>61</sup> Apartado 2. En sentido análogo, además, véanse «resolución 631/2005, de 21 julio, del director General de Trabajo, del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra el texto del Convenio Colectivo extraestatutario para el sector “Construcción y Obras Públicas” de la Comunidad Foral de Navarra» (*Boletín Oficial de Navarra* de 26 agosto 2005); y «resolución de 25 de marzo de 2008, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo del sector de la losa de las provincias de Orense y Lugo» (*Diario Oficial de Galicia* de 25 marzo 2008).

<sup>62</sup> *Boletín Oficial de la Provincia de Vizcaya* de 15 febrero 2001.

registro y publicación en el “Boletín Oficial de Bizkaia” del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para el Sector de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, con vigencia desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 2000»<sup>63</sup>; resolución administrativa —supuesto que «el carácter de Convenio Extraestatutario impide que el mismo tenga acceso al Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de conformidad con el artículo 3 del Decreto 39/81, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de conformidad con el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, si bien no impide que dicho pacto sea depositado en la Secretaría General de esta Delegación Territorial de Trabajo»<sup>64</sup>— en la que expresamente se resuelve «acordar la publicación en el “Boletín Oficial de Bizkaia” a los efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado de la presente ..., depositando dicho acuerdo en la Secretaría General de esta Delegación Territorial de Trabajo»<sup>65</sup>. En fin, la tercera variante se refiere a registrar y depositar —pero no publicar—, como ocurrió en la hipótesis de la autodenominada «información pública del depósito del Pacto Extraestatutario de Servicios Veterinarios de Cantabria, S.A. en la Unidad de Mediación Arbitraje y Conciliación», de la Dirección General de

---

<sup>63</sup> Párrafo primero.

<sup>64</sup> Considerando único.

<sup>65</sup> Cfr. párrafo primero de su «Resuelvo». En sentido análogo, véanse «resolución de 6 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Pacto Extraestatutario de Empresas de Mensajería, suscrito por la Asociación Española de Empresas de Mensajería y la Central Sindical Unión General de Trabajadores (UGT)» (*Boletín Oficial del Estado* de 10 marzo 1995); y «resolución de 26 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del pacto extraestatutario de ámbito nacional, denominado Convenio Colectivo, para regular las condiciones laborales entre los Administradores de Loterías y sus empleados, firmado por la representación de la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL) y de la Unión General de Trabajadores y Administradores de Loterías, Asociación Sindical de Trabajadores (UNT-ALAST)» (*Boletín Oficial del Estado* de 28 diciembre 1998).

Trabajo de la Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico de Cantabria, de fecha 7 junio 2007<sup>66</sup>, en la que expresamente se afirma lo siguiente: 1) que «en fecha 7 de junio de 2007, tuvo entrada en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico del Gobierno de Cantabria, el Pacto Extraestatutario de “Servicios Veterinarios de Cantabria, S.A.”, cuya vigencia es del 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2008, concluido entre empresa y sus trabajadores»<sup>67</sup>; 2) que «a los efectos de publicidad y para examen y conocimiento de los interesados, el citado convenio estará a disposición de los mismos en el Negociado de Depósito de Estatutos, Actas de Elecciones, Convenios y Acuerdos Colectivos de la citada Unida, sita en Santander, calle Cádiz, 9-3ª planta»<sup>68</sup>; y 3) que «lo que se notifica de conformidad con lo previsto en la Ley 4/99 de 13 de enero (B[oletín]O[ficial de]C[antabria] 14 de abril de 1999) de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dada la indeterminación de los interesados a los que pueda afectar»<sup>69</sup>.

**12.** Supuesto que la resolución administrativa correspondiente disponga la publicación en el periódico oficial del «convenio colectivo “extraestatutario”», la regla general es la de que el texto del convenio se inserte en la parte del Boletín Oficial específicamente habilitada para la publicación de los verdaderos convenios colectivos estatutarios. Y así, en el caso del *Boletín Oficial del Estado*, la parte en cuestión es su «Sección III. Otras disposiciones». Excepcionalmente, hemos detectado una variante en

---

<sup>66</sup> *Boletín Oficial de Cantabria* de 19 junio 2007.

<sup>67</sup> Párrafo primero.

<sup>68</sup> Párrafo segundo.

<sup>69</sup> Párrafo tercero.

la muestra convencional que venimos examinando, representada por la «resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se da publicidad al Pacto Colectivo Extraestatutario suscrito entre la empresa Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE) y la Central Sindical ELA»<sup>70</sup>, según la cual «de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5.a) de la Ley 30/1992, según redacción dada por la Ley 4/1999 ..., en relación con el artículo 60 de la citada Ley, esta Dirección General acuerda dar publicidad de dicho Pacto en la Sección de *Anuncios* del “Boletín Oficial del Estado” [esto es, su “Sección V”], señalando que cualquier interesado puede examinar el documento depositado y obtener copia del mismo en esta Dirección General de Trabajo»<sup>71</sup>.

**13.** Pues bien, en los casos de «convenios colectivos “extraestatutarios”» publicados en periódicos oficiales, la duda que se plantea es si efectivamente dicha publicación se efectúa en los periódicos oficiales correspondientes al ámbito territorial de aplicación de dicho convenio, o por el contrario, al ser «extraestatutario», no se respetan las normas que regirían en estos casos para los convenios colectivos estatutarios. Así, encontramos varios supuestos que nos sirven de referencia para mostrar las variantes que se presentan en nuestra realidad jurídica en lo tocante a la negociación colectiva «extraestatutaria». En primer lugar, el de algún convenio de ámbito provincial publicado en el Boletín provincial respectivo, como ocurre en el caso de la resolución de la Delegación Provincial de Ourense por la que se da publicidad al «convenio colectivo con carácter de pacto extraestatutario para la agencia distribuidora de gas butano y propano Butacid Verín SL Verín-Ourense

---

<sup>70</sup> *Boletín Oficial del Estado* de 8 enero 2003.

<sup>71</sup> Párrafo segundo *in fine*.

para los años 2008-2009»<sup>72</sup>. En segundo lugar, el supuesto relativo a algún otro convenio provincial publicado únicamente en el Diario Oficial autonómico, como es el caso de la «resolución de 2 de mayo de 2005, de la Delegación Provincial de Lugo, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo extraestatutario de ámbito provincial para el sector de limpieza de edificios y locales de Lugo»<sup>73</sup>. Y en tercer lugar, el caso incluso de algún convenio provincial publicado en el Diario Oficial autonómico y en el Boletín provincial, como es la resolución de la Delegación Provincial de Pontevedra, por la que se dispone la publicación del «convenio colectivo de la empresa “ANKESENAME, S.L.”»<sup>74</sup> al que se le otorga «el carácter de convenio colectivo extraestatutario»<sup>75</sup>. Así, una vez analizadas las diferentes variantes, se plantea un debate interesante en torno a la tesis de si es factible o no publicar los convenios exclusivamente en Diarios Oficiales autonómicos, a pesar de su ámbito provincial, para obviar de este modo la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo sobre el principio *iura novit curia*, considerando a este respecto que es una técnica poco acertada en la medida en que si se aplican analógicamente a los «convenios colectivos “extraestatutarios”» las reglas que rigen para los estatutarios —como parece razonable—, la publicación de los mismos en periódicos oficiales debería ceñirse al correspondiente a su ámbito territorial o, además, publicarse en uno de ámbito superior, pero no únicamente en el autonómico.

---

<sup>72</sup> Boletín Oficial de la Provincia de Ourense de 22 agosto 2008.

<sup>73</sup> Diario Oficial de Galicia de 2 mayo 2005.

<sup>74</sup> Boletín Oficial de Pontevedra de 15 diciembre 2004 y Diario Oficial de Galicia de 16 noviembre 2004.

<sup>75</sup> Párrafo segundo.

## D) LA PUBLICIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS A TRAVÉS DE REGISTROS INFORMÁTICOS OFICIALES DE CONVENIOS COLECTIVOS

**14.** No debemos confundir la cuestión que vamos a tratar a continuación con la desarrollada en el apartado precedente, ya que ahora abordaremos el punto relativo a si es posible localizar «convenios colectivos “extraestatutarios”» en los registros informáticos oficiales — esto es, gestionados por entidades públicas, usualmente autonómicas— de convenios colectivos, que ya estudiamos con anterioridad<sup>76</sup>. Para ello debemos acudir al portal de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos<sup>77</sup> y entrar en el enlace denominado «Comunidades Autónomas» —ubicado en la «Base de datos de convenios colectivos (a texto completo)», dentro del apartado que lleva por título «Registro de datos sobre la negociación colectiva»—, donde aparecen los diecinueve portales correspondientes a las diecisiete Comunidades Autónomas y a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Pues bien, entre tales portales hay que destacar especialmente dos grupos de ellos que analizaremos a continuación, uno que permite el acceso directo a los «convenios colectivos “extraestatutarios”», que es el del Principado de Asturias, y el otro, integrado por los que posibilitan un acceso indirecto, como es el caso de los portales de Galicia, La Rioja y Murcia.

**15.** Como se acaba de indicar, el portal que permite un acceso directo al texto de los «convenios colectivos “extraestatutarios”» almacenados en él es el del Principado de Asturias, puesto que entre las

---

<sup>76</sup> Al respecto, véase *supra*, núm. 8 de este Capítulo y Parte Primera, Capítulo III.

<sup>77</sup> [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm).

posibilidades que ofrece en su buscador, está precisamente la de localizar convenios extraestatutarios. En este portal hay una forma de acceder a dichos convenios, además actualizada a los criterios del Real Decreto 713/2010, de 28 mayo, anteriormente citado<sup>78</sup>. Se encuentra en el «Buscador General de Convenios y Acuerdos Colectivos publicados en el Principado de Asturias desde 01-01-2011», pues una vez ahí, pone a disposición del usuario una ficha muy completa con varios campos a rellenar<sup>79</sup>, pero donde destacamos el denominado «Naturaleza», que entre sus diecisiete opciones<sup>80</sup>, ofrece dos muy interesantes a estos efectos, que son la de «convenio o acuerdo de eficacia limitada para su depósito (D[isposición]A[dicional]2ª)» y la de «convenio o acuerdo de eficacia limitada y acuerdos de empresa para su depósito (D[isposición]A[dicional]2ª)».

**16.** Por su parte, los portales de Galicia, La Rioja y Murcia permiten consultar «convenios colectivos “extraestatutarios”» de forma indirecta, ya que sus buscadores no cuentan con una clasificación específica relativa a los mismos, aunque sí permiten localizar algunos de ellos y, a veces, incluso acceder a su texto íntegro. En el caso de Galicia, se

---

<sup>78</sup> Véase *supra*, núm. 2 de este Capítulo y Parte Primera, Capítulo III, núm. 3.

<sup>79</sup> A saber: «Código del Acuerdo», «Denominación», «Tipo de Trámite», «Fecha de Inscripción/Publicación», «Naturaleza», «Materia», «Ámbito Funcional», «Autoridad Laboral» y «CNAE».

<sup>80</sup> Esto es, «Convenio colectivo», «Adhesión a convenio colectivo», «Laudo arbitral», «Acuerdos de mediación», «Acuerdos de fin de huelga», «Extensión de convenio», «Acuerdo marco», «Acuerdo sectorial sobre materias concretas», «Acuerdos interprofesionales», «Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (art. 2.1 g)», «Acuerdos sobre planes de igualdad (art. 2.1 f)», «Otros acuerdos inscribibles (art. 2.1 h)», «Acuerdo de funcionarios públicos», «Acuerdo o pacto mixto de funcionarios públicos y personal laboral», «Acuerdo de interés profesional de usuarios autónomos», «Convenio o acuerdo de eficacia limitada para su depósito (D[isposición]A[dicional]2ª)» y «Convenio o acuerdo de eficacia limitada y acuerdos de empresa para su depósito (D[isposición]A[dicional]2ª)».

pueden encontrar estos convenios —tanto de sector como de empresa— acompañados de los datos correspondientes a su «fecha» de «inicio», «fecha» de «finalización», «fecha de publicación en el D[iario]O[ficial de]G[alicia]» y «fecha de publicación en el B[oletín]O[ficial]P[rovincial]», simplemente insertando en el apartado «nombre del convenio» la palabra «extraestatutario». En el supuesto de La Rioja, actualmente sólo es posible localizar uno cuyo texto se puede consultar —y del que únicamente se indica la «vigencia» y la «fecha de publicación» en el «B[oletín]O[ficial de La]R[ioja]»—, en el apartado relativo a los «convenios colectivos» de «ámbito autonómico», y dentro de éstos, en la sección sobre los convenios «de sector o actividad». Y por último, cabe aludir al caso del portal correspondiente a Murcia, que permite localizar «convenios colectivos “extraestatutarios”» a través de dos sistemas de búsqueda dentro de la sección «convenios colectivos», uno en el apartado «buscar convenios» (insertando el término «extraestatutario»), y otro en el apartado «agrupados en listados», donde dichos convenios aparecen tanto en el «listado completo»<sup>81</sup> como en el «listado por actividades económicas»<sup>82</sup>, resultando posible consultar su texto íntegro.

## E) LA PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA PRIVADA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

---

<sup>81</sup> En este apartado se muestra al usuario el código del convenio, la «denominación», el «ámbito funcional», la «CNAE», la «descripción CNAE», el «sector» y el «tipo de convenio».

<sup>82</sup> Lo que aquí se muestra es la «CNAE/Descripción», el «código [del convenio]», la «denominación», el «ámbito funcional», el «sector» y el «tipo de convenio».

17. Frente a los registros informáticos de convenios colectivos de carácter «oficial» —así denominados porque los gestionan entidades de carácter público, y especialmente, como acaba de verse, sobre todo Administraciones públicas autonómicas—, nada impide la existencia en España de registros informáticos de convenios colectivos de carácter «privado», lógicamente gestionados por personas y entidades de esa misma naturaleza jurídica. De la multiplicidad de estas últimas personas y entidades con capacidad —e interés— para la llevanza de dicho tipo de registros informáticos, nos parece que quizá las más interesadas sean las personas jurídicas privadas que ostentan la condición de sujetos colectivos negociadores de convenios colectivos, supuesto que estos últimos serán precisamente los que aparezcan incluidos en las correspondientes bases de datos «privadas». Sobre la base de que estos sujetos colectivos aparecen mencionados en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores —en sustancia, se trataría de las asociaciones de empresarios y de los sindicatos<sup>83</sup>—, en lo que sigue efectuaremos una clasificación de los registros informáticos «privados», sin ningún ánimo exhaustivo, gestionados por asociaciones empresariales y por sindicatos, distinguiendo ambos tipos de sujetos colectivos negociadores, según que su ámbito de actuación tenga carácter interprofesional (esto es, cubriendo una pluralidad de sectores económicos, en cuyo caso se habla, en relación con los sindicatos, de sindicatos verticales, generales o «de clase»)<sup>84</sup> o, por el contrario, de carácter estrictamente profesional (criterio que permite hablar,

---

<sup>83</sup> Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit., págs. 151 y ss. Específicamente sobre las asociaciones empresariales, véase N.P. GARCÍA PIÑEIRO, *Las asociaciones empresariales en el Derecho español*, CES (Madrid, 2005), págs. 19 y ss.

<sup>84</sup> Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit., pág. 188.

de nuevo respecto de los sindicatos, de la existencia de sindicatos horizontales o «de franja»<sup>85</sup>.

**18.** Respecto de los registros informáticos de convenios colectivos gestionados por asociaciones empresariales y sindicatos «de clase» —a que nos referimos con anterioridad<sup>86</sup>—, después de descartar algunos<sup>87</sup>, podemos señalar que tanto el portal en Internet de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) como el de Comisiones Obreras (CC.OO), es posible localizar, también, convenios colectivos «extraestatutarios», teniendo en cuenta, además, la consideración de «convenios colectivos» que se da a determinados fenómenos negociales por parte del propio Estatuto de los Trabajadores, al señalar en su artículo 83.3 que «tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos»<sup>88</sup>. En el primero de esos portales, el de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales<sup>89</sup>, destaca un vínculo denominado «acuerdos», donde aparecen ordenados cronológicamente «los acuerdos más significativos suscritos recientemente» por dicha organización, entre los que se incluyen, por ejemplo, acuerdos marco no publicados en el *Boletín Oficial del Estado*, a

---

<sup>85</sup> *Ibidem*, págs. 187 y 188.

<sup>86</sup> Véase *supra*, Parte Primera, Capítulo III, núm. 3.

<sup>87</sup> Más en concreto, el portal en Internet de la confederación sindical Unión General de Trabajadores (UGT), ubicado en <http://www.ugt.es>; y también el portal en Internet de la Confederación Intersindical Galega (CIGA), ubicado en <http://www.galizacig.com>. En efecto, ambos portales carecen de bases de datos propias sobre convenios colectivos, limitándose a remitir a bases de datos ajenas de carácter «oficial», como la del Ministerio de Trabajo o la del Consello Galego de Relacións Laborais.

<sup>88</sup> Inciso segundo.

<sup>89</sup> Ubicado en <http://www.ceoe.es>.

cuyo texto íntegro resulta posible acceder<sup>90</sup>. En el segundo portal en Internet, el de la confederación sindical de Comisiones Obreras<sup>91</sup> cabe localizar «convenios colectivos», entre los que se incluyen «extraestatutarios»<sup>92</sup>, a través de dos vías: 1) la sección rubricada «información», para acceder —dentro de ella— al apartado rotulado «documentos», que almacena algunos convenios colectivos juzgados de especial interés por esta central sindical; y 2) la sección rotulada «áreas», a través de su apartado «acción sindical», siguiendo por «negociación colectiva» y recalando finalmente en «acuerdos».

**19.** Por lo que respecta a los portales de Internet de sindicatos horizontales o «de franja»<sup>93</sup>, tras haber descartado asimismo alguno<sup>94</sup>, hemos encontrado dos donde aparecen almacenados convenios colectivos, cabiendo calificar igualmente estos otros portales de verdaderos registros informáticos «privados» de convenios colectivos, también «extraestatutarios». En primer lugar, el portal en Internet de SATSE-Sindicato de Enfermería<sup>95</sup>, que contiene, en la fecha en que esto escribo, una verdadera base de datos sobre convenios colectivos que claramente poseen la naturaleza de «convenios colectivos “extraestatutarios”» —se

---

<sup>90</sup> Como, por ejemplo, el «Acuerdo Marco de colaboración entre la Confederación Española de organizaciones Empresariales (CEOE) y el Banco Sabadell, S.A., para impulsar actuaciones encaminadas a la mejora de la competitividad de empresas españolas», de 25 febrero 2009.

<sup>91</sup> Ubicado en <http://www.ccoo.es>.

<sup>92</sup> Como el «Acuerdo Marco de colaboración para fomentar el desarrollo y modernización de los sectores industriales y convenio específico tipo», de 19 abril 2005, no publicado en el *Boletín Oficial del Estado*.

<sup>93</sup> Respecto de ellos, véase R.P. RON LATAS, *Los sindicatos horizontales*, Comares (Granada, 2003), págs. 15 y ss.

<sup>94</sup> Por ejemplo, en el caso del sitio de Internet del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), ubicado en <http://www.sepla.es>, aparentemente no aparecen almacenados los textos de los convenios colectivos que este sindicato negocia.

<sup>95</sup> Ubicado en [www.satse.es](http://www.satse.es).

negocian por este sindicato con las correspondientes Administraciones sanitarias, al margen de las reglas establecidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores<sup>96</sup>—, a la que se accede progresivamente, desde el vínculo «áreas temáticas», dando tres pasos sucesivos («área laboral», «acuerdos, pactos, convenios», y por último, «ámbito autonómico» o alternativamente «ámbito estatal»). En segundo lugar, el portal en Internet de la Asociación de Jugadores de Fútbol Sala<sup>97</sup>, que es un sindicato horizontal minúsculo —aunque muy activo en su defensa de la profesionalización de un deporte muy popular en España, que cabe calificar de verdadera modalidad deportiva emergente—, lo que explica que a su través sólo quepa localizar el texto del segundo y último convenio colectivo que hasta el momento presente ha estipulado —con la Liga Nacional de Fútbol Sala—,<sup>98</sup> aunque se trata de un convenio colectivo de muy subido interés doctrinal, pues su texto nunca ha sido publicado en el *Boletín Oficial del Estado*, como sucedió con su predecesor<sup>99</sup>.

---

<sup>96</sup> Respecto del régimen jurídico de la negociación colectiva del personal estatutario sanitario al servicio de las entidades gestoras de la Seguridad Social, véase véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 451 y 452; también, J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, B. AGRA VIFORCOS y H. ÁLVAREZ CUESTA, *Derechos colectivos de los funcionarios públicos*, Laborum (Murcia, 2005), págs. 60 y ss.

<sup>97</sup> Ubicado en [www.ajfs.org](http://www.ajfs.org).

<sup>98</sup> Al texto del II convenio colectivo en cuestión, en vigor desde el 31 julio 2011, se accede vía «Download », que permite acudir a «Convenios», donde se encuentra almacenado.

<sup>99</sup> La confirmación de la falta de publicación del I convenio colectivo, de 2004, aparecía en el vínculo «Qué es la A[sociación de]J[ugadores de]F[útbol]S[ala]», donde se indicaba literalmente lo siguiente: «firma del convenio colectivo con la L[iga]N[acional de]F[útbol]S[ala]. Para regular los sueldos mínimos, vacaciones, horas de trabajo... FIRMADO, A FALTA DE PUBLICACIÓN EN EL B[OLETÍN]O[FICIAL DEL]E[STADO]».

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS CARENTES DE PUBLICIDAD**

---

#### *FIFTH CHAPTER*

#### *THE EXTRA-STATUTARY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS WITHOUT PUBLICITY*

## A) SOBRE LA EXISTENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS VERBALES EN ESPAÑA

1. La publicidad del convenio colectivo parece algo consustancial a la existencia misma del convenio colectivo. De un lado, por causa de que el convenio colectivo se estipula para vincular a sus destinatarios últimos — en todo caso, trabajadores y, en su caso, empresarios, esto último supuesto que el convenio sea de ámbito superior a la empresa—, que pueden ser toda una multitud de personas físicas, necesitadas de conocer el texto del convenio para así ejercitar derechos y cumplir los deberes que eventualmente pueda reconocerles, lo que explica la eficacia normativa, cualquiera que sea su grado, del convenio colectivo. De otro lado, por causa de la existencia de mecanismos múltiples para asegurar —de un modo u otro— la publicidad del convenio colectivo (recuérdese, la inserción de su texto en periódicos oficiales<sup>1</sup>, su exposición en tabloneros de anuncios<sup>2</sup> o su almacenamiento en registros informáticos, gratuitamente accesibles a todos los eventuales interesados a través de Internet)<sup>3</sup>. Ahora bien, aunque la publicidad y el convenio colectivo parezcan ser un matrimonio —e incluso muy bien avenido—, resulta que también existen en España convenios colectivos calificables, si es que se me permite esta metáfora, como «monoparentales» —desde el punto de vista de la publicidad—, que son los convenios colectivos no formalizados por escrito. Como se verá enseguida, se trata de un tema sobre el que existe un cuerpo de jurisprudencia laboral española muy estimable, doctrinalmente modelado por cierto escrito científico de ARUFE VARELA, que sigo.

---

<sup>1</sup> Véase *supra*, Parte Primera, Capítulo IV, núms. 7-13.

<sup>2</sup> Véase *supra*, Parte Primera, Capítulo IV, núms. 4-6.

<sup>3</sup> Véase *supra*, Parte Primera, Capítulo IV, núms. 14-16.

2. Se trata de su escrito titulado «El convenio colectivo verbal. Comentario histórico, sistemático y posibilista del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores»<sup>4</sup>. Construido sobre una muestra jurisprudencial laboral reciente de catorce Sentencias que considera significativas, sus conclusiones más importantes a nuestros peculiares efectos son las siguientes: 1) que no se opone a la existencia de convenios colectivos verbales el tenor del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>5</sup>, supuesto que este precepto se refiere única y exclusivamente a los convenios colectivos regulados en el propio Título III de dicha Ley (literalmente, «los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad»); 2) que se trata de un fenómeno existente en España desde prácticamente siempre, trayendo a colación ARUFE VARELA —a este respecto— una Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 4 julio 1931<sup>6</sup>; y 3) tendencialmente, que se trata de un fenómeno reconducible a la negociación colectiva de ámbito empresarial o inferior. Ahora bien, lo verdaderamente interesante es que ARUFE VARELA concluye que este tipo de convenios colectivos despliega su eficacia jurídica, a pesar de lo extremo e inquietante del fenómeno, con base siempre en la jurisprudencia laboral que estudia.

3. Sobre ello, resulta especialmente significativa una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla)

---

<sup>4</sup> Publicado en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 142 (2009), págs. 411-423.

<sup>5</sup> Pág. 415.

<sup>6</sup> *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*. VI, *Jurisprudencia Social*, tomo I (junio a diciembre 1931), págs. 109-111.

de 2 diciembre 2004<sup>7</sup>, relativa a «la protección constitucional del fenómeno»<sup>8</sup>, ya que —según ella— «hay que significar que ... los pactos extraestatutarios —verbales o escritos—, encuentran cobertura en la esfera de la libertad que reconoce el art. 37.1 de la Constitución»<sup>9</sup>. A la postre — aparte este amparo constitucional evidente—, se trata de convenios colectivos encajables, como encaja un guante, en nuestra vigente legislación procesal laboral; y más en concreto, en dos preceptos de nuestra Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 2011, respectivamente relativos a la «impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia»<sup>10</sup>, y al «convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia»<sup>11</sup>. Siempre según ARUFE VARELA, prueba —con prueba plena— este hecho el dato de que los litigios relativos a la interpretación y aplicación de convenios colectivos verbales accedan a nuestros tribunales laborales a través de las vías procesales más diversas, concluyendo a este respecto que «los convenios colectivos de esta clase resultan relevantes como elemento decisorio del pleito en procesos laborales ordinarios y en procesos laborales especiales, contándose entre estos últimos los más importantes y significativos, referentes al Derecho individual del Trabajo (por ejemplo, despidos) y al Derecho colectivo del Trabajo (por ejemplo, tutela de la libertad sindical y conflictos colectivos)»<sup>12</sup>, teniendo en cuenta que «de entre todas estas vías procesales, las que me parecen de más

---

<sup>7</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia JUR 2007/266839. Citada por A. ARUFE VARELA, «El convenio colectivo verbal. Comentario histórico, sistemático y posibilista del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores», cit., págs. 417 y 418.

<sup>8</sup> Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «El convenio colectivo verbal. Comentario histórico, sistemático y posibilista del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores», cit., pág. 418.

<sup>9</sup> Fundamento de Derecho segundo, párrafo segundo.

<sup>10</sup> Artículo 2. h).

<sup>11</sup> Artículo 153.1.

<sup>12</sup> Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «El convenio colectivo verbal. Comentario histórico, sistemático y posibilista del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores», cit., pág. 420.

enjundia jurídica para calibrar toda la flexibilidad —pero también toda la problematicidad— del fenómeno son justamente estas últimas»<sup>13</sup>.

## B) ALGUNAS RAZONES JUSTIFICADORAS DE LA EXISTENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS CARENTES DE PUBLICIDAD

4. Sobre la base cierta de que los convenios colectivos verbales son convenios colectivos «extraestatutarios», y de que el presupuesto de esta «extraestatoriedad» suya está anclada a la ausencia de forma escrita, una primera razón explicativa de su existencia hay que referirla a la propia voluntad de las partes estipulantes del convenio en cuestión, que eventualmente pueden desear que el contenido del convenio colectivo por ellas celebrado no trascienda. Según ARUFE VARELA, se trata de razones sociológicas y, eventualmente, «extremosas»<sup>14</sup>, aunque el tema puede haber dejado rastros jurisprudenciales muy concluyentes<sup>15</sup>. A este respecto, cita una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 julio 2000<sup>16</sup>, en la que se afirma que «el comité de empresa inició conversaciones con la dirección del centro de cara a establecer una rotación entre los trabajadores eventuales que iban a pasar a tiempo parcial que permitiera una igualitaria retribución entre los mismos, lo que dio lugar a que se plasmara la voluntad de las partes en tal sentido en un acuerdo

---

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> *Ibidem*, pág. 417.

<sup>15</sup> Desde la perspectiva del Derecho norteamericano de la negociación colectiva, véase J. CABEZA PEREIRO, *La buena fe en la negociación colectiva*, EGAP (Santiago de Compostela, 1995), págs. 386 y ss.

<sup>16</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia JUR 2000/260934. Citada por A. ARUFE VARELA, «El convenio colectivo verbal. Comentario histórico, sistemático y posibilista del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores», cit., pág. 417.

verbal, —para que no trascendiera su contenido a otros centros—, a finales de 1996 o principios de 1997»<sup>17</sup>.

5. Una segunda tanda de razones, siempre según ARUFE VARELA, se refiere a «la flexibilidad tan propia de la negociación colectiva verbal —que es un fenómeno típicamente empresarial, al menos tal y como aparece reflejado en la muestra que “manejo”— la acreditan las siete sentencias de la propia “muestra” dictadas en procesos de conflicto colectivo, de acuerdo con las cuales los convenios colectivos verbales se ajustan como un guante a la realidad laboral cotidiana de la empresa, permitiendo salvar la distancia que media entre los convenios colectivos escritos —usualmente estatutarios, cualquiera que sea su ámbito— y esa realidad laboral existente a ras de suelo»<sup>18</sup>. A este respecto, cita como prueba —siempre con amparo jurisprudencial— los muy diversos modos de articulación de los convenios colectivos verbales y los estatutarios. Estos modos de articulación son los siguientes: 1) «la estipulación del convenio colectivo verbal puede preceder a la del convenio colectivo escrito, especialmente si este último es de ámbito territorial y funcional superior al del convenio colectivo verbal, lo que plantea problemas de vigencia de lo verbalmente acordado, cuya solución pretenden los representantes legales de los trabajadores afectados por la vía del conflicto colectivo»<sup>19</sup>; 2) «la estipulación del convenio colectivo verbal puede ser rigurosamente simultánea a la del convenio colectivo escrito»<sup>20</sup>, y «por tanto, acuerdos colectivos firmes pero paralelos, concluidos en niveles

---

<sup>17</sup> Antecedente de hecho segundo, primero.

<sup>18</sup> Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «El convenio colectivo verbal. Comentario histórico, sistemático y posibilista del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores», cit., pág. 420.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> *Ibidem*, págs. 420 y 421.

empresariales de negociación distintos»<sup>21</sup>; y 3) «la estipulación del convenio colectivo verbal puede ser subsiguiente a la del convenio colectivo escrito, registrando aquí la “muestra” las tres posibilidades siguientes: a) acuerdo verbal de modificación del convenio colectivo escrito, al efecto de mejorarlo o de adaptarlo a la “base del negocio” que cambió; b) acuerdo verbal asimismo de modificación del convenio colectivo escrito, pero al efecto de empeorarlo, con lo que el pleito —en este caso, de conflicto colectivo— se veía venir, más tarde o más temprano; y c) acuerdo verbal de complemento del convenio colectivo escrito —aun de ámbito empresarial—, el cual no tiene necesariamente por qué ajustarse como un guante a la realidad laboral de la concreta empresa en que regía»<sup>22</sup>.

6. En fin, una tercera tanda de razones puede referirse al reducido círculo de destinatarios del acuerdo verbal en cuestión. Estos destinatarios pueden ser los propios sujetos pactantes del convenio —especialmente, si se trata de sujetos sindicales y, además, el contenido del pacto verbal es puramente sindical—, como en el caso enjuiciado por una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 26 marzo 1996<sup>23</sup>, en la que se parte de la existencia de un convenio colectivo escrito de empresa, en el que «se acuerda que las Secciones Sindicales dispondrán de 240 horas mensuales, sin descuento de retribución»<sup>24</sup> —y en el que «se establece que la concesión de horas libres se efectuará siempre que el servicio lo permita»<sup>25</sup>—, pero teniendo en cuenta que «por acuerdo verbal

---

<sup>21</sup> *Ibidem*, pág. 421.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

<sup>23</sup> *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 1996/1895.

<sup>24</sup> Antecedente de hecho segundo, II.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

posterior, admitido por todos los litigantes, se pacta que cada sindicato disponga de un liberado fijo, que equivale a 160 horas, más 200 horas mensuales para usos y necesidades del propio sindicato»<sup>26</sup>, teniendo en cuenta que el litigio lo interpusieron los sindicatos beneficiarios de este último pacto, pues «el problema se plantea por el hecho de que el acuerdo entre sindicatos y empresa por el que se amplía el número de horas reconocido en el Convenio Colectivo, se formalizó verbalmente, no existiendo constancia escrita del mismo, lo que impide conocer con certeza su real y efectivo contenido»<sup>27</sup>. A estas razones, dadas por ARUFE VARELA<sup>28</sup>, me permitiría añadir por mi cuenta las relativas al eventual carácter reducidísimo del círculo de trabajadores destinatarios del convenio colectivo verbal en cuestión —que pueden ser incluso los propios sujetos estipulantes del mismo—, como ocurre en el caso claro de los doctrinalmente denominados «convenios colectivos microempresariales», esto es, aquellos «convenios colectivos de ámbito empresarial, pero negociados en empresas carentes —por su reducido tamaño— de representantes legales o unitarios de los trabajadores, que es el caso de todas las empresas con menos de seis trabajadores»<sup>29</sup>.

### C) SOBRE LA EVENTUAL PUBLICIDAD «JUDICIAL» DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VERBALES

---

<sup>26</sup> Antecedente de hecho segundo, III.

<sup>27</sup> Fundamento de Derecho cuarto, párrafo primero.

<sup>28</sup> Págs. 421 y 422.

<sup>29</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 450.

7. Nos parece evidente, si es que no llegase a suscitarse ningún tipo de pleito, que los convenios colectivos verbales permanecerán careciendo de todo tipo de publicidad, lo que explica su posible asimilación —de que también habla ARUFE VARELA— a la costumbre, en cuanto que prototípico Derecho no escrito<sup>30</sup>. Ahora bien, tras reiterar las afirmaciones efectuadas por el Profesor ARUFE (probadas con jurisprudencia y plenamente vigentes hoy en día, a fecha en que esto escribo), supuesto que llegase a plantearse algún pleito sobre interpretación y aplicación de este tipo de convenios, también nos parece evidente que la Sentencia que pusiese fin al mismo acabaría dotando al convenio colectivo verbal en cuestión, en todo o en parte, del régimen de publicidad propio de las Sentencias y demás resoluciones judiciales. Este régimen «judicial» —descartada la aplicación del artículo 120.3 de la Constitución<sup>31</sup>, por referirse a una publicidad de muy reducido ámbito, y descartada asimismo la aplicación del artículo 166.3 de nuestra vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social<sup>32</sup>, puesto que obviamente los convenios colectivos verbales no se publican en periódicos oficiales— quedaría estructurado sobre las siguientes afirmaciones legales: 1) ante todo, la del artículo 213 de la Ley 1/2000, de 7 enero, de Enjuiciamiento Civil, a cuyo tenor «en cada tribunal se llevará, bajo la custodia del Secretario Judicial, un libro de sentencias, en el que se incluirán firmadas todas las definitivas, autos de igual carácter, así como los votos particulares que se hubieren formulado, que serán ordenados correlativamente según su fecha»; 2) la del artículo 212 de la propia Ley de Enjuiciamiento Civil, relativo a que «las sentencias y demás resoluciones definitivas, una vez extendidas y firmadas por

---

<sup>30</sup> Cfr. págs. 422 y 423.

<sup>31</sup> Según este precepto, «Las sentencias serán siempre motivadas y se pronunciarán en audiencia pública».

<sup>32</sup> Según este precepto, «Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el “Boletín Oficial” en que aquél se hubiere insertado».

quienes las hubieran dictado, serán depositadas en al Oficina judicial, ordenándose por el Secretario judicial su notificación y archivo, dándoseles publicidad en la forma permitida u ordenada en la Constitución y las leyes»<sup>33</sup> y «se permitirá a cualquier interesado el acceso al texto de las sentencias o a determinados extremos de las mismas»<sup>34</sup>, teniendo en cuenta que «este acceso podrá quedar restringido cuando el mismo pueda afectar al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela, a la garantía del anonimato de los perjudicados, cuando proceda, así como, con carácter general, para evitar que las sentencias puedan ser usadas con fines contrarios a las leyes»<sup>35</sup>; y 3) la del artículo 107 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial, según el cual es competencia del Consejo General del Poder Judicial, entre otras varias, la «publicación oficial de las sentencias y otras resoluciones que se determinen del Tribunal Supremo y del resto de órganos judiciales»<sup>36</sup>, teniendo en cuenta —pero ahora según el reglamento orgánico del Ministerio de Justicia, aprobado por Decreto 1530/1968, de 12 junio, todavía vigente— que es competencia de este Ministerio, asimismo entre otras varias, «la conservación de los originales de las disposiciones generales»<sup>37</sup> ... «la publicación de Tablas de vigencia y de la “Colección Legislativa de España”»<sup>38</sup>, debiendo recordarse aquí —siguiendo a la doctrina científica más autorizada— que «no parece que nuestra *Colección Legislativa*, a la que la *desuetudo* ha confiado a la publicación oficial de

---

<sup>33</sup> Apartado 1.

<sup>34</sup> Apartado 2, inciso primero.

<sup>35</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>36</sup> Apartado 10.

<sup>37</sup> Artículo 1. k).

<sup>38</sup> *Ibidem*.

nuestra jurisprudencia, haya tenido nunca el valor de Diario Oficial de inserción formal y necesaria de los textos legales»<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Al respecto, véase J. RODRÍGUEZ ZAPATA, *Sanción, promulgación y publicación de las leyes*, Tecnos (Madrid, 1987), pág. 160.

**PARTE SEGUNDA**

**LA PUBLICIDAD DEL CONVENIO  
COLECTIVO EN EL DERECHO  
COMUNITARIO Y COMPARADO,  
EUROPEO Y NORTEAMERICANO**

---

*SECOND PART*

*THE PUBLICITY OF THE COLLECTIVE  
BARGAINING AGREEMENT IN  
COMMUNITY AND COMPARATIVE,  
EUROPEAN AND USA, LAW*

# **CAPÍTULO PRIMERO**

## **LOS MECANISMOS TRADICIONALES DE PUBLICIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN DERECHO COMUNITARIO Y COMPARADO, EUROPEO Y NORTEAMERICANO**

---

### *FIRST CHAPTER*

#### *THE TRADITIONAL MECHANISMS OF PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT IN COMMUNITY AND COMPARATIVE, EUROPEAN AND USA, LAW*

## A) ORDENAMIENTOS CON MODELOS REGULATORIOS DETALLADOS

### a) El ordenamiento portugués

#### 1) Las fuentes reguladoras

1. Como es sabido, la legislación laboral portuguesa está codificada<sup>1</sup>, desde el año 2003, en que se promulgó el primer Código portugués del Trabajo<sup>2</sup>. Este primer Código, al igual que su Reglamento de desarrollo<sup>3</sup>, fueron derogados por la Ley 7/2009, de 12 febrero<sup>4</sup> —que puede localizarse gratuitamente a través del sitio en Internet del «Diário da República Electrónico», ubicado en <http://dre.pt><sup>5</sup>—, en la que se afirma que «se aprueba el Código del Trabajo [*Código do Trabalho*], que se publica como anexo a la presente Ley, y forma parte integrante de ella»<sup>6</sup>. No obstante, hace apenas unos días —a fecha en que esto escribo— se ha promulgado y publicado la tercera alteración del Código del Trabajo, en virtud de la ley 23/2012, de 25 junio<sup>7</sup>, que entrará en vigor el 1 agosto 2012<sup>8</sup>. La norma señala, literalmente, que «la presente ley procede a la alteración del Código del Trabajo, aprobado por la Ley núm. 7/2009, de 12 de febrero, y alterado por las Leyes núms. 105/2009, de 14 de septiembre,

---

<sup>1</sup> Al respecto, véase A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15<sup>a</sup> ed., Almedina (Coimbra, 2010), págs. 46 y ss.

<sup>2</sup> Por Ley 99/2003, de 27 agosto.

<sup>3</sup> Promulgado por Ley 35/2004, de 29 julio.

<sup>4</sup> Cfr. su artículo 12 (rotulado «Norma revocatoria [*Norma revogatória*]»), apartado 1, letras a) y b).

<sup>5</sup> Yendo a «Bases Digesto», y luego, a «Legislação».

<sup>6</sup> Artículo 1.

<sup>7</sup> Publicada en el *Diário da República* de 25 junio 2012.

<sup>8</sup> De acuerdo con su artículo 11, párrafo primero, que indica que «la presente ley entra en vigor en el primer día del segundo mes siguiente al de su publicación».

y 53/2011, de 14 de octubre»<sup>9</sup>, aunque apenas modifica el tema que nos ocupa. Pues bien, prosiguiendo con el análisis del Código del Trabajo, se trata, desde un punto de vista formal, de una norma estructurada en dos Libros, del que sólo interesa considerar —a nuestros peculiares efectos— el primero de ellos (rotulado «Parte General»). A su vez, este Libro primero del Código aparece formalmente dividido en tres Títulos, de los que nos interesa considerar especialmente su Título III (rotulado «Derecho colectivo [*Direito colectivo*]»), puesto que en él se concentra el grueso de los preceptos específicamente atinentes a nuestro tema, que son —salvo error u omisión inadvertidamente cometidos— doce preceptos<sup>10</sup>. Sobre la base de que este Título III aparece, a su vez, dividido en tres Subtítulos, el único de ellos que debemos considerar es el Subtítulo II (rotulado «Instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo [*Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho*]»), supuesto que en él aparecen contenidos los doce preceptos en cuestión, que son el artículo 479, apartados 1 y 4 (tras la alteración de 2012 se trata de los apartados 1, 2, 3 y 6); el artículo 480; el artículo 482, apartados 2 y 3, letra a); el artículo 486, apartado 2, letra b); el artículo 492, apartado 1, letra e); el artículo 501, apartado 1, letra a), apartado 8 y apartado 9; el artículo 502, apartados 2 y 4; el artículo 504, apartado 4; el artículo 505, apartado 2; el artículo 511, apartado 2; el artículo 516, apartados 2 y 3; y el artículo 519, apartados 1 y 2.

---

<sup>9</sup> Artículo 1.

<sup>10</sup> En la Ley aprobatoria del Código —no en el Anexo citado—, se contiene un precepto explícito sobre nuestro peculiar tema, a cuyo tenor «La convención colectiva caduca en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, verificados los siguientes hechos», entre los que se incluye el relativo a que «la última publicación integral de la convención [*a última publicação integral da convenção*] que contenga la cláusula citada en el apartado 1 haya entrado en vigor desde por lo menos, seis años y medio, comprendido ahí ya el periodo transcurrido después de la denuncia», [artículo 10, apartado 2, letra a)].

2. Para un observador español, lo que más le llamaría poderosamente la atención en esa masa crítica de preceptos atinentes a nuestro tema es el hecho de que, como regla, no se habla en ellos de publicidad o publicación del convenio colectivo, sino de publicidad o publicación del «instrumento de reglamentación colectiva de trabajo [*instrumento de regulamentação colectiva de trabalho*]»<sup>11</sup>. Según el propio Código, se trata de una expresión hipergenérica, que comprende dos subgéneros distintos. En primer lugar, el denominado «instrumento de reglamentación colectiva de trabajo negocial», en relación con el cual el precepto clave —siempre en el citado Título III— es el artículo 482 (rotulado «Concurrencia entre instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo negociales [*Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais*]»)<sup>12</sup>, puesto que aclara que las especies principales de este tipo de instrumento —asimismo genéricamente denominado por el propio Código «convención colectiva [*convenção colectiva*]»<sup>13</sup>— son tres, a saber: 1) el «acuerdo de empresa [*acordo de empresa*]», equivalente al convenio colectivo de empresa español; 2) el «acuerdo colectivo [*acordo colectivo*]», equivalente al convenio colectivo multiempresarial o de grupo de empresas español; y 3) el «contrato colectivo [*contrato colectivo*]», equivalente al convenio colectivo sectorial español. En segundo lugar, el denominado «instrumento de reglamentación colectiva de trabajo no negocial», en relación con el cual el precepto clave —siempre en el citado Título III— es ahora el artículo 483 (rotulado «Concurrencia entre instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo no negociales [*Concorrência entre*

---

<sup>11</sup> Véase A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª ed., cit., págs. 114 y ss.

<sup>12</sup> Se trata de un precepto que constituye mera concreción de lo dispuesto con carácter general en el artículo 2, apartado 2, del propio Código, que se encuentra ubicado en el Título I del Libro I del mismo.

<sup>13</sup> Cfr., por ejemplo, artículos 486, 491 ó 494.

*instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais*])<sup>14</sup>, puesto que también aclara cuáles son las especies principales del mismo<sup>15</sup>, de nuevo tres (la «decisión de arbitraje obligatoria [*decisão de arbitragem obrigatória*])<sup>16</sup>, la «orden ministerial de extensión [*portaria de extensão*])<sup>17</sup> y la «orden ministerial de condiciones de trabajo [*portaria de condições de trabalho*])<sup>18</sup>). La regulación de estos dos preceptos se completa con la contenida en el artículo 484, a cuyo tenor «la entrada en vigor del instrumento de negociación colectiva de trabajo comercial excluye la aplicación, en el respectivo ámbito, del anterior instrumento de reglamentación colectiva de trabajo no comercial».

3. Antes de empezar a abordar el tratamiento de nuestro tema en el Código portugués<sup>19</sup>, nos parece asimismo infraestructural poner de relieve lo siguiente. Ante todo, que el Código exige imperativamente la forma escrita en relación con el instrumento de reglamentación colectiva de trabajo —lo que, como es lógico, constituye el presupuesto más elemental de la posible publicidad del instrumento en cuestión—, a cuyo efecto el artículo 477 (rotulado «Forma del instrumento de reglamentación colectiva de trabajo [*Forma de instrumento de regulamentação colectiva de*

---

<sup>14</sup> Se trata de un precepto que constituye mera concreción de lo dispuesto con carácter general en el artículo 2, apartado 4, del propio Código, que se encuentra ubicado en el Título I del Libro I del mismo.

<sup>15</sup> Al respecto, véase A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª ed., cit., págs. 110 y ss.

<sup>16</sup> El régimen jurídico de esta institución aparece contenido en los artículos 508 y 509.

<sup>17</sup> El régimen jurídico de esta institución aparece contenido en los artículos 514 y 516.

<sup>18</sup> El régimen jurídico de esta institución aparece contenido en los artículos 517 y 518.

<sup>19</sup> Véase A. MONTEIRO FERNANDES, «¿Para que serve um Direito do Trabalho?», en *Actualidad de la Justicia Social. Liber amicorum en homenaje a Antonio Marzal*, J. M. Bosch Editor (Lisboa, 2008), págs. 305-320.

*trabalho*]) afirma categóricamente que «el instrumento de reglamentación colectiva de trabajo reviste forma escrita [*forma escrita*], bajo pena de nulidad [*sob pena de nulidade*]]<sup>20</sup>. Y luego, que el propio Código regule minuciosamente lo que denomina «procedimiento de depósito de la convención colectiva [*procedimento do depósito de convenção colectiva*]]<sup>21</sup> —que es prioritariamente un instrumento de control de la legalidad formal de los convenios colectivos, pero también posibilitante de la creación de registros, eventualmente informáticos, de convenios colectivos, que se verán en su momento—, a cuyo efecto nos parece que las afirmaciones legales clave son tres: 1) «la convención colectiva se entrega, para su depósito, al servicio competente responsable del área laboral»<sup>22</sup>; 2) «la tercera revisión parcial consecutiva de una convención debe ser acompañada del texto consolidado firmado en los mismos términos, el cual, en caso de divergencia, prevalece sobre los textos a que se refiere»<sup>23</sup>; y 3) «la convención y el texto consolidado se entregan en documento electrónico [*documento electrónico*], en los términos de la orden del ministro responsable del área laboral»<sup>24</sup>.

## 2) La publicidad interna a la empresa

4. Centrándonos ya en el examen de los doce preceptos atinentes a nuestro tema que antes se detallaron, resulta que se trata de preceptos reguladores de dos mecanismos distintos de publicidad de los instrumentos

---

<sup>20</sup> Al respecto, véase A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15<sup>a</sup> ed., cit., págs. 798 y ss.

<sup>21</sup> Se trata del rótulo del artículo 494.

<sup>22</sup> *Ibidem*, apartado 1.

<sup>23</sup> *Ibidem*, apartado 2.

<sup>24</sup> *Ibidem*, apartado 3.

de regulación colectiva de trabajo, el primero de los cuales es el que —por paralelismo con el Derecho español— cabe denominar de publicidad interna a la empresa. A él se refiere en exclusiva el artículo 480 (rotulado «Publicidad del instrumento de reglamentación colectiva de trabajo aplicable [*Publicidade de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável*]»), a cuyo tenor: 1) «el empleador debe exponer en lugar apropiado de la empresa la indicación de los instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo aplicables»; y 2) «constituye infracción administrativa leve la violación de lo dispuesto en el número anterior». Se trata de un precepto cuyo equivalente en el Código del Trabajo derogado de 2003 era el artículo 534 —precepto calificado en su día, por los comentaristas del mismo, como «artículo nuevo»<sup>25</sup>—, aunque no se trataba de ningún precepto idéntico, fundamentalmente —aparte alguna leve alteración gramatical, en lo que es la sustancia del precepto (la norma vieja hablaba de «el empleador debe exponer en la empresa, en lugar apropiado, ...», mientras que la nueva, recuérdese, habla de «el empleador debe exponer en lugar apropiado de la empresa ...») — porque la vieja norma omitía aludir al incumplimiento por el empresario de este concreto mecanismo de publicidad de los convenios.

5. Según estos mismos comentaristas, la norma vieja —y lo mismo cabe afirmar del precepto nuevo— tenía una «importancia ... indiscutible»<sup>26</sup>, fundamentalmente por dos razones. En primer lugar, porque «el objetivo de la norma es simple: garantizar una información genérica y actualizada de los instrumentos de reglamentación que regulan

---

<sup>25</sup> Véase P. ROMANO MARTÍNEZ, *Código do Trabalho. Anotado*, 4ª ed., Almedina (Coimbra, 2005), pág. 827.

<sup>26</sup> *Ibidem*, pág. 828.

la situación jurídica de los trabajadores y de los empleadores»<sup>27</sup>, teniendo en cuenta que «con eso, se refuerza, desde luego, la protección de los trabajadores, pues estos al conocer el régimen aplicable tienen mayor conciencia de sus derechos y deberes»<sup>28</sup>. En segundo lugar, porque el precepto cubre los vacíos informativos dejados por los artículos 98, apartado 1, letra j), y 101, apartado 2, del Código viejo —actuales artículos 106, apartado 3, letra l), y 109, apartado 2, del Código nuevo—, puesto que aunque «una información individualizada de los instrumentos de reglamentación aplicables ya resulta de los artículos [en cuestión]»<sup>29</sup>, hay que tener en cuenta que «la información sobre las alteraciones de los instrumentos no tiene que ser comunicada [individualizadamente]»<sup>30</sup>, afirmando a este respecto el citado artículo 109, apartado 2, del Código nuevo que «lo dispuesto en el número anterior no es aplicable cuando la alteración resulte de la ley, de instrumento de reglamentación colectiva de trabajo o de reglamento interno de empresa».

6. Según los propios comentaristas del precepto viejo —lo que nos ha llamado la atención, por tratarse ahora de afirmaciones puras y duras de Derecho comparado—, «este precepto fue inspirado en el artículo 8º de la Ley de la Reglamentación Colectiva alemana (*Tarifvertragsgesetz*)»<sup>31</sup>. En efecto, se trata de una norma alemana de contenido muy similar, pues —siguiendo la traducción de la misma efectuada por MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA— indica que «los empresarios están obligados a exponer los convenios colectivos que afecten a su centro de trabajo en un

---

<sup>27</sup> *Ibidem*, pág. 827.

<sup>28</sup> *Ibidem*, pág. 828.

<sup>29</sup> *Ibidem*.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

<sup>31</sup> *Ibidem*, pág. 827.

lugar adecuado del centro de trabajo»<sup>32</sup>. Respecto de esta concordancia de Derecho comparado, nos gustaría poner de relieve, sin embargo, lo siguiente: 1) efectivamente, existe una amplia concordancia entre los Derechos alemán y portugués reguladores del convenio colectivo, supuesto que en ambos países la eficacia limitada de este último está construida sobre el denominado principio de la «doble afiliación»<sup>33</sup>; 2) ahora bien, la realidad jurídica aludida por la Ley alemana —el «convenio colectivo [Tarifvertrag]» en sentido estricto— es mucho más estrecha que la aludida por la norma portuguesa, lo que explica que la Ley alemana de Organización de la Empresa (*Betriebsverfassungsgesetz*) de 1972 se vea obligada a afirmar —pero ahora a propósito del «acuerdo de empresa [Betriebsvereinbarung]»— que «el empresario tiene que exponer los acuerdos de empresa en un lugar adecuado del centro de trabajo»<sup>34</sup>; y 3) sobre todo, hay que tener en cuenta que el modelo alemán de publicidad del convenio colectivo ha de ser calificado de «confidencialista», mientras que el modelo portugués no lo es en absoluto, puesto que los otros once preceptos atinentes a nuestro tema, contenidos en el Código del Trabajo portugués de 2009, que antes se detallaron, regulan un sistema de publicidad oficial tradicional de los convenios colectivos, relativamente similar al que tenemos en España.

---

<sup>32</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), pág. 236.

<sup>33</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 140-141. *In extenso*, véase A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª ed., cit., págs. 838 y ss; y L. GONÇALVES DA SILVA, *Notas sobre a Eficácia Normativa das Convenções Coletivas*, Almedina (Coimbra, 2002), págs. 46 y ss.

<sup>34</sup> Parágrafo 77, apartado 2, inciso tercero. Sobre la traducción de este precepto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., pág. 207.

### 3) La publicidad oficial tradicional

7. Los once preceptos restantes, dentro de la masa crítica de doce que venimos considerando, se refieren todos a la «publicación [*publicação*]» de los «instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo» —tanto negociales como no negociales— en periódicos oficiales, lo que equivale a la publicidad oficial tradicional de los convenios colectivos españoles, aunque —como ahora mismo veremos— con diferencias importantes respecto de lo que ocurre en España. Sobre este tema, el precepto clave es el artículo 519 del Código del Trabajo de 2009 —cuyo precedente inmediato es el artículo 581 del Código derogado de 2003<sup>35</sup>—, rotulado «Publicación y entrada en vigor del instrumento de reglamentación colectiva de trabajo [*Publicação e entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho*]», que es un precepto construido sobre tres líneas maestras. En primer lugar, la relativa a que todos los «instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo» —y por tanto, las diversas especies de convenios colectivos portugueses— se publican en el Boletín del Ministerio portugués competente en materia de trabajo —a diferencia de lo que ocurre en España, donde el *Boletín Oficial del Ministerio de Trabajo* no cuenta a nuestros efectos—, afirmando a este respecto el precepto que «el instrumento de reglamentación colectiva de trabajo será publicado en el *Boletín de Trabajo y Empleo* [*Boletim do Trabalho e Emprego*] y entrará en vigor, tras su publicación, en los términos de la ley»<sup>36</sup>. En segundo lugar, la relativa a que las órdenes ministeriales de extensión y de condiciones de trabajo, además de

---

<sup>35</sup> Comentándolo, véase P. ROMANO MARTÍNEZ, *Código do Trabalho. Anotado*, 4ª ed., cit., págs. 915-916.

<sup>36</sup> Apartado 1.

publicarse en el recién citado Boletín, también se publican en el periódico oficial portugués equivalente a nuestro *Boletín Oficial del Estado*, indicando sobre esto el precepto que «lo dispuesto en el número anterior no perjudica la publicación de la orden ministerial de extensión y de la orden ministerial de condiciones de trabajo en el *Diario de la República* [*Diário da República*], de la cual depende la respectiva entrada en vigor»<sup>37</sup>. En tercer lugar, la relativa —aquí el contraste es radical con lo que ocurre en España— a que «el instrumento de reglamentación colectiva de trabajo que sea objeto de tres revisiones parciales consecutivas se vuelve a publicar íntegramente [*é integralmente republicado*]]»<sup>38</sup>.

8. El tenor de este precepto hay que completarlo, de un lado, con el de la «resolución [*despacho normativo*]]» del —por aquel entonces— Ministro portugués del Trabajo y de la Solidaridad Social núm. 25/2007, de 13 junio. Se trata de la disposición actualmente reguladora del régimen jurídico del citado *Boletín de Trabajo y Empleo*, cuyo texto resulta accesible en el sitio de Internet del Ministerio de la Solidaridad y la Seguridad Social —donde, por cierto, cabe consultar la versión electrónica del propio Boletín—, ubicado en [www.gep.msss.gov.pt](http://www.gep.msss.gov.pt). Del contenido de esta disposición, entresacamos como más relevantes las tres afirmaciones siguientes: 1) «el *Boletín de Trabajo y Empleo* pasa a ser editado electrónicamente como servicio público de acceso universal y gratuito, disponible en el sitio de Internet gestionado por el Gabinete de Estrategia y Planeamiento del Ministerio de la Solidaridad y la Seguridad Social, que debe asegurar la búsqueda rápida y accesible al usuario de las imágenes y de los documentos en él publicados, permitiendo la fácil identificación y

---

<sup>37</sup> Apartado 2.

<sup>38</sup> Apartado 3.

consulta de los mismos»<sup>39</sup>, teniendo en cuenta que «las distribuciones gratuitas del *Boletín de Trabajo y Empleo*, en su versión impresa serán sustituidas por el acceso gratuito a través de Internet»<sup>40</sup>; 2) «el acceso universal y gratuito comprende la posibilidad de impresión y búsqueda de documentos publicados en el *Boletín de Trabajo y Empleo*»<sup>41</sup>; y 3) entre otro mucho material de interés laboral, este Boletín pone a disposición de sus usuarios «señaladamente, instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo, organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y proyectos de diplomas sobre legislación de trabajo»<sup>42</sup>.

9. Ahora bien, el tenor del citado artículo 519 se completa también, de otro lado, con el contenido de la Ley núm. 26/2006, de 30 junio, que procede a la segunda alteración de la Ley núm. 74/98, de 11 noviembre, sobre la publicación, la identificación y el formulario de las normas. Se trata de una Ley a la que incluso remite implícitamente, al afirmar —según se dijo— que los «instrumentos de reglamentación colectiva del trabajo» entran en vigor, tras la publicación, «en los términos de la ley [*nos termos da lei*]». Estos términos aparecen especificados en el artículo 2 de la ley a que acaba de aludirse, en cuyo contenido —perfectamente aplicable, como la doctrina científica destaca, a los «instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo»<sup>43</sup>— consideramos trascendentales las tres afirmaciones siguientes: 1) «los actos legislativos y los otros actos de contenido genérico entran en vigor en el día en ellos fijado, no pudiendo, en caso alguno, el inicio de la vigencia verificarse en el propio día de la

---

<sup>39</sup> Apartado 1.

<sup>40</sup> Apartado 8.

<sup>41</sup> Apartado 2.

<sup>42</sup> Considerando tercero.

<sup>43</sup> Aunque con referencia a la versión originaria de la Ley en cuestión, véase P. ROMANO MARTÍNEZ, *Código do Trabalho. Anotado*, 4ª ed., cit., pág. 916.

publicación»<sup>44</sup>; 2) «a falta de fijación del día, los diplomas referidos en el número anterior entran en vigor, en todo el territorio nacional y en el extranjero, en el 5º día tras la publicación»<sup>45</sup>; y 3) «el plazo citado ... se cuenta a partir del día inmediato al de su disponibilidad en el sitio de Internet gestionado por la Empresa Nacional-Casa de la Moneda, S.A.»<sup>46</sup>

## b) El ordenamiento francés

### 1) Las fuentes reguladoras

**10.** Lógicamente, las fuentes reguladoras de nuestro tema en Francia están contenidas en el vigente Código francés del Trabajo de 2008, perfectamente accesible en versión consolidada a través de Internet<sup>47</sup>, cuyo texto fue aprobado por las dos normas siguientes: la Ley núm. 2008-67, de 21 enero 2008, «ratificando la ordenanza núm. 2007-329 de 12 marzo 2007, relativa al Código del Trabajo (parte legislativa) [*Code du Travail (partie législative)*]»; y el Decreto núm. 2008-244, de 7 marzo 2008, «relativo al Código del Trabajo (parte reglamentaria) [*Code du Travail (partie réglementaire)*]»<sup>48</sup>. Dentro de la parte legislativa del Código, los preceptos que nos interesan aparecen contenidos en diversos Títulos del Libro II (rotulado «La negociación colectiva – los convenios y acuerdos colectivos de trabajo [*La négociation collective – les conventions et*

---

<sup>44</sup> Apartado 1.

<sup>45</sup> Apartado 2.

<sup>46</sup> Apartado 4.

<sup>47</sup> A través de <http://www.legifrance.gouv.fr>.

<sup>48</sup> Sobre el tema, véase J. PÉLISSIER, A. SUPIOT y A. JEAMMAUD, *Droit du Travail*, 24ª ed., Dalloz (París, 2008), págs. 77-78.

*accords collectifs de travail*])» de la Segunda Parte (rotulada «Las relaciones colectivas de trabajo [*Les relations collectives de travail*])). Dentro de la parte reglamentaria del propio Código, nos interesan asimismo diversos preceptos contenidos en los Títulos III y VI (rotulados «Condiciones de negociación y de conclusión de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo [*Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail*]) y «Aplicación de los convenios y acuerdos colectivos [*Application des conventions et accords collectifs*]), respectivamente) de idénticos Libro y Parte, aunque también algún precepto de la parte reglamentaria del viejo Código francés del Trabajo de 1973 —que se verá<sup>49</sup>—, expresamente declarado vigente por el Código nuevo.

**11.** La comprensión de las fuentes de que vamos a tratar —sobre la publicidad de los convenios colectivos en Francia— exige efectuar una serie de precisiones de terminología y estructurales, que reconduciremos a solamente dos. En primer lugar, la relativa a que las fuentes codificadas francesas hablan de «convenios» y «acuerdos» colectivos de trabajo, teniendo en cuenta —según el propio Código— que «el convenio colectivo [*convention collective*] tiene vocación de tratar el conjunto de las materias mencionadas en el artículo L 2221-1 [esto es, “sus condiciones de empleo, de formación profesional y de trabajo, así como sus garantías sociales”], para todas las categorías profesionales interesadas»<sup>50</sup>, y que «el acuerdo colectivo [*accord collectif*] trata uno o varios temas determinados en este conjunto»<sup>51</sup>. En segundo lugar, la relativa a que —a diferencia de lo que ocurre en España— el sistema francés de negociación colectiva es un

---

<sup>49</sup> *Infra*, núm. 12 de este Capítulo.

<sup>50</sup> Artículo L 2221-2, párrafo primero.

<sup>51</sup> Artículo L 2221-2, párrafo segundo.

sistema de convenios colectivos de eficacia limitada basada en la nuda afiliación empresarial al sujeto colectivo empresarial pactante («la aplicación de los convenios o acuerdos es obligatoria para todos los firmantes o miembros de las organizaciones o grupos firmantes»<sup>52</sup>; «cuando un empresario está vinculado por las cláusulas de un convenio o acuerdo, esas cláusulas se aplican a los contratos de trabajo concluidos con él, salvo disposiciones más favorables»<sup>53</sup>), aunque quepan por excepción —lo que tiene gran importancia a efectos de publicidad—, como se verá más adelante<sup>54</sup>, convenios colectivos de eficacia general.

**12.** Con este telón de fondo, los preceptos codificados atinentes a nuestro concreto tema son, de un lado, los artículos L 2231-6, L 2231-7, L 2242-10 y L 2262-5; y de otro lado, los artículos D 2231-2, D 2231-3, D 2231-4, D 2231-5, D 2231-6, D 2231-7, D 2231-8, D 2261-3, D 2261-4, R 2231-1, R 2231-9, R 2262-1, R 2262-2, R 2262-3, R 2262-4 y R 2262-5, así como el artículo R 713-3 del viejo Código del Trabajo de 1973, todavía vigente en este concreto punto. Lógicamente, la base sobre la que se asienta este conjunto de preceptos es la afirmación del propio Código del Trabajo, acerca de que «el convenio o el acuerdo es, bajo pena de nulidad, un acto escrito»<sup>55</sup>, pues «la exigencia de un escrito es indispensable como preliminar de las reglas de publicidad [*préliminaire aux règles de publicité*]]»<sup>56</sup>. En nuestra opinión, cabe clasificar los veintiún preceptos legislativos y reglamentarios recién citados en sólo dos apartados, respectivamente relativos a la publicidad meramente interna a la empresa

---

<sup>52</sup> Artículo L 2262-1.

<sup>53</sup> Artículo L 2254-1.

<sup>54</sup> *Infra*, núm. 17 de este Capítulo.

<sup>55</sup> Artículo L 2231-3.

<sup>56</sup> Al respecto, véase J. PÉLISSIER, A. SUPIOT y A. JEAMMAUD, *Droit du Travail*, 24<sup>a</sup> ed., cit., pág. 1324.

de los convenios colectivos, y a diversos mecanismos de publicidad externa a la empresa de los propios convenios colectivos, incluyéndose entre estos últimos el de la publicación de los convenios colectivos en determinados periódicos oficiales, que se verán luego<sup>57</sup>.

## 2) La publicidad interna a la empresa

**13.** La publicidad interna del convenio colectivo es un tema regulado en los artículos L 2262-5, R 2262-1, R 2262-2, R 2262-3, R 2262-4 y R 2262-5. Sobre el tema, la regla general es que «las condiciones de información de los trabajadores y de los representantes del personal sobre el Derecho convencional aplicable en la empresa y el centro de trabajo se definen por convenio de sector o acuerdo profesional»<sup>58</sup>, teniendo en cuenta que «en ausencia de convenio o acuerdo, las modalidades de información relativas a los textos convencionales aplicables se definen por vía reglamentaria»<sup>59</sup>. Estas normas reglamentarias subsidiarias, en lo esencial, se reconducen a las siguientes: 1) el empresario «da al trabajador en el momento de la contratación una nota informándole de los textos convencionales aplicables en la empresa o centro de trabajo»<sup>60</sup>; 2) el empresario «tiene un ejemplar al día de estos textos a disposición de los trabajadores en el lugar de trabajo»<sup>61</sup>, teniendo en cuenta que «un aviso se coloca en los emplazamientos reservados a las comunicaciones destinadas

---

<sup>57</sup> *Infra*, núm. 18 de este Capítulo.

<sup>58</sup> Artículo L 2262-5, párrafo primero.

<sup>59</sup> Artículo L 2262-5, párrafo segundo.

<sup>60</sup> Artículo R 2262-1, núm. 1º.

<sup>61</sup> Artículo R 2262-1, núm. 2º.

al personal»<sup>62</sup>, y además, que «el aviso precisa dónde se tienen los textos a disposición de los trabajadores en el lugar de trabajo, así como las modalidades permitiéndoles consultarlos durante su tiempo de presencia»<sup>63</sup>; y 3) el empresario «pone en intranet, en las empresas dotadas de esta última, un ejemplar al día de los textos»<sup>64</sup>. En lo relativo al «aviso» recién citado, cabe apuntar la existencia de una jurisprudencia laboral relativamente abundante de la que la doctrina francesa da noticia<sup>65</sup>. De entre esta masa de jurisprudencia —fácilmente localizable a través de Internet<sup>66</sup>—, nos parecen especialmente reseñables dos cuestiones.

14. La primera, relativa a que un empresario que viola sus deberes legales de informar al trabajador sobre el convenio colectivo aplicable en la empresa no puede luego exigir al propio trabajador el cumplimiento de lo dispuesto en el convenio colectivo en cuestión. Sobre el tema, suele citarse como precedente una Sentencia de la Sala de lo Social de la Corte de casación de 31 mayo 1989<sup>67</sup>. En ella, aún dando por descontado que «el artículo 16 del convenio nacional de almacenes de venta de alimentación y de aprovisionamiento general, aplicable, fija el plazo de preaviso [para la dimisión del trabajador] en un mes cuando el trabajador tiene más de un mes de presencia y menos de 2 años de antigüedad»<sup>68</sup>, se rechazó la demanda indemnizatoria de la empresa, visto que el tribunal laboral de primera instancia «ha tenido en cuenta que en violación del ... Código del

---

<sup>62</sup> Artículo R 2262-3, párrafo primero.

<sup>63</sup> Artículo R 2262-3, párrafo tercero.

<sup>64</sup> Artículo R 2262-1, núm. 3º.

<sup>65</sup> Al respecto, véase J. PÉLISSIER, A. SUPIOT y A. JEAMMAUD, *Droit du Travail*, 24ª ed., cit., pág. 1325, notas 3 y 5.

<sup>66</sup> En <http://www.legifrance.gouv.fr>.

<sup>67</sup> Número de recurso 86-42515.

<sup>68</sup> Cfr. considerando primero.

Trabajo, el empresario no había colocado, en los lugares de trabajo, el aviso indicando que tenía a disposición del personal un ejemplar del convenio colectivo»<sup>69</sup>, por lo que dicho tribunal «ha podido decidir que el empresario, que no había puesto al trabajador en posición de conocer la extensión de sus obligaciones en relación con el convenio colectivo, no podía reprocharle el no-respeto del preaviso previsto por este texto convencional»<sup>70</sup>.

15. Y la segunda cuestión, relativa ahora a la posibilidad de que el trabajador falto de información sobre el convenio colectivo a él aplicable pueda demandar a su empresario, exigiéndole daños y perjuicios. A este respecto, resulta especialmente contundente una Sentencia de la Sala de lo Social de la Corte de casación de 19 mayo 2004<sup>71</sup>. En ella, se afirma —en relación con un trabajador supuestamente despedido por causa de su incapacidad derivada de accidente de trabajo— que «para rechazar la demanda de indemnización planteada por el trabajador por el hecho de falta de información del empresario sobre el convenio colectivo aplicable en la empresa, la Corte de apelación ha afirmado que el trabajador no relaciona la prueba del perjuicio real resultante de esta ausencia de información»<sup>72</sup>, frente a lo cual concluyó que «decidiendo así, dado que la ausencia de información sobre el convenio colectivo aplicable por el empresario causaba necesariamente un perjuicio al trabajador, la Corte de apelación ha violado [el Código del Trabajo]»<sup>73</sup>.

---

<sup>69</sup> Cfr. considerando segundo, medioinciso primero.

<sup>70</sup> *Ibidem*, medioinciso segundo.

<sup>71</sup> Número de recurso 02-44671.

<sup>72</sup> Cfr. considerando cuarto, párrafo primero.

<sup>73</sup> *Ibidem*, párrafo segundo.

### 3) La publicidad externa a la empresa

**16.** La publicidad externa a la empresa de los convenios colectivos es un tema regulado en los quince preceptos restantes. De ellos, doce —esto es, los artículos L 2231-6, L 2231-7, L 2242-10, D 2231-2, D 2231-3, D 2231-4, D 2231-5, D 2231-6, D 2231-7, D 2231-8, R 2231-1 y R 2231-9, todos del vigente Código del Trabajo— regulan un primer mecanismo de publicidad externa a la empresa de los convenios colectivos, consistente en el depósito de su texto en el servicio correspondiente del Ministerio francés competente en materia de trabajo (y también, ante los órganos jurisdiccionales de primera instancia de la jurisdicción laboral francesa). Sobre el tema —en lo esencial—, el Código afirma que «los convenios y acuerdos, así como sus acuerdos complementarios [*avenants*] y anexos [*annexes*], se depositan por la parte más diligente en los servicios del Ministro encargado del trabajo»<sup>74</sup>, teniendo en cuenta que «el depósito se realiza con dos ejemplares, de los cuales una versión en soporte papel firmado por las partes y una versión en soporte electrónico»<sup>75</sup>; y además, que «la parte más diligente coloca igualmente un ejemplar de cada convenio o acuerdo en la secretaría del Consejo de Hombres Prudentes del lugar de conclusión»<sup>76</sup>. Este depósito constituye una medida evidente de publicidad del convenio colectivo, dado que —siempre según el Código— «toda persona interesada puede tomar conocimiento gratuitamente de los textos depositados en la Dirección departamental del Trabajo»<sup>77</sup>, pudiendo

---

<sup>74</sup> Artículo D 2231-2, párrafo primero.

<sup>75</sup> Artículo D 2231-2, párrafo segundo.

<sup>76</sup> Artículo D 2231-2, párrafo tercero.

<sup>77</sup> Artículo R 2231-9, párrafo primero.

«obtener copia, pagándose los gastos»<sup>78</sup>. Según una clásica Sentencia de la Sala de lo Social de la Corte de casación de 3 octubre 1962<sup>79</sup>, no cabe alegar frente a un convenio colectivo no depositado que «no tenía fuerza ejecutoria»<sup>80</sup>, puesto que el depósito en cuestión es simplemente una «medida de publicidad [*mesure de publicité*]»<sup>81</sup>.

17. Los tres preceptos restantes de esta segunda tanda tratan de lo que en España consideraríamos mecanismo tradicional «oficial» de publicidad de los convenios colectivos, que es la publicación del texto de los mismos en periódicos oficiales. Son los artículos D 2261-3 y D 2261-4 del Código nuevo, así como el artículo R 713-3 del viejo Código de 1973<sup>82</sup>. Se trata de preceptos que prevén —al igual que ocurre en España y Portugal— la publicación del texto íntegro de los convenios colectivos a que se refieren, lo que permite hablar del carácter integral del sistema francés de publicidad de los convenios colectivos, aunque —a diferencia de lo que sucede en España y Portugal— resulta que no todos los convenios colectivos franceses resultan publicables en periódicos oficiales. En efecto, los únicos convenios colectivos franceses publicables en esta clase de periódicos son, en principio, los convenios colectivos de eficacia general. Y estos últimos —de modo similar a lo que sucede en el ordenamiento laboral portugués— resultan ser los convenios colectivos que hayan sido objeto de una Orden ministerial (en francés, «*arrêté*») de «extensión» o de

---

<sup>78</sup> Artículo R 2231-9, párrafo segundo.

<sup>79</sup> Publicada en el *Bulletin* núm. 675.

<sup>80</sup> Cfr. considerando tercero, párrafo tercero.

<sup>81</sup> Cfr. considerando cuarto, párrafo segundo.

<sup>82</sup> Este último precepto se limita a afirmar que «las disposiciones convencionales que sean objeto de una Orden ministerial de extensión se publican en el Boletín oficial del Ministerio competente en materia de energía».

«ampliación»<sup>83</sup>, teniendo en cuenta: 1) que por la «extensión [*extension*]

—sin equivalente ninguno en la institución homónima española— «las disposiciones de un convenio de sector o de un acuerdo profesional o interprofesional ... pueden ser convertidas en obligatorias para todos los trabajadores y empresarios comprendidos en el campo de aplicación [*pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application*] de este convenio o de este acuerdo, por orden del Ministro competente en materia de trabajo, tras parecer motivado de la Comisión nacional de la negociación colectiva»<sup>84</sup>; y 2) que por la «ampliación [*élargissement*]

— radicalmente equivalente, en cambio, a la «extensión» de convenios colectivos que tenemos en España—, como regla general, «en caso de ausencia o de carencia de organizaciones de trabajadores o de empresarios que se traduzca en una imposibilidad persistente de concluir un convenio o un acuerdo en una rama de actividad o en un sector territorial determinado, el Ministro competente en materia de trabajo puede, a petición de una de las organizaciones representativas interesadas o a iniciativa propia ..., convertir en obligatoria en el sector territorial considerado un convenio o un acuerdo de rama ya extendido a un sector territorial diferente»<sup>85</sup>, o «a otro sector profesional»<sup>86</sup>.

**18.** Pues bien, el precepto clave relativo a la publicidad «oficial» tradicional de estos concretos convenios colectivos declarados de eficacia general es el artículo D 2261-4 del Código del Trabajo. Según este

---

<sup>83</sup> Al respecto, véase J. PÉLISSIER, A. SUPIOT y A. JEAMMAUD, *Droit du Travail*, 24ª ed., cit., págs. 1390 y ss; y con jurisprudencia significativa, J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD y E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4ª ed., Dalloz (París, 2008), págs. 779 y ss.

<sup>84</sup> Artículo L 2261-15, párrafo primero, del Código del Trabajo.

<sup>85</sup> Artículo L 2261-17, núm. 1º, del Código del Trabajo.

<sup>86</sup> Artículo L 2261-17, núm. 2º, del Código del Trabajo.

precepto, «la orden de extensión o de ampliación se publica en el Diario Oficial de la República Francesa [*Journal officiel de la République française*]»<sup>87</sup>, teniendo en cuenta que «el texto de las disposiciones extendidas constituye el objeto de una publicación en el Boletín oficial de los servicios del Ministro competente en materia de trabajo [*Bulletin officiel des services du ministre chargé du travail*]»<sup>88</sup>, que es el «Boletín Oficial de convenios colectivos [*Bulletin officiel des conventions collectives*]». A nuestros efectos, de estos dos periódicos oficiales el único realmente decisivo es el segundo. Lo hemos comprobado accediendo al texto de concretas Órdenes ministeriales de «extensión» publicadas en el citado *Diario Oficial de la República Francesa*, que resulta gratuitamente accesible a través de Internet, en el sitio <http://www.journal-officiel.gouv.fr>. En este periódico oficial, lo que consta publicado es única y exclusivamente el concreto articulado, generalmente muy breve, de la Orden ministerial correspondiente, pero no el texto del convenio colectivo «extendido» (o en su caso, «ampliado»), aunque se indiquen los datos de localización del texto del mismo, en el citado *Boletín Oficial de convenios colectivos*. Por lo demás, compulsado el *Boletín Oficial de convenios colectivos* —gratuitamente accesible a través de Internet, a partir del año 2005, en un concreto enlace del sitio citado del *Diario Oficial de la República Francesa*<sup>89</sup>—, resulta que lo publicado en él no es el texto íntegro de convenios colectivos «extendidos» (o en su caso, «ampliados»), sino el texto íntegro de convenios colectivos meramente susceptibles de llegar a serlo. Entre las fórmulas tipo que hemos encontrado, acreditativas de esto último, podemos relacionar al menos las tres siguientes: 1) «el presente acuerdo complementario entrará en vigor a partir del día siguiente a la fecha de su depósito efectuado de conformidad con las disposiciones

---

<sup>87</sup> Párrafo primero.

<sup>88</sup> Párrafo segundo.

<sup>89</sup> Denominado «BO Convention Collective», vía «Consulter les textes».

legales», teniendo en cuenta que «su extensión será solicitada por la parte más diligente»<sup>90</sup>; 2) «el presente acuerdo complementario entrará en vigor desde el día de la publicación de la orden ministerial de extensión en el *Journal officiel*»<sup>91</sup>; y 3) «las partes convienen en que solicitarán la extensión del presente acuerdo y de los acuerdos complementarios que vendrán a modificarlo, en vista de hacerlos accesibles a todos los centros de trabajo, empresas y servicios afectados por el campo de aplicación»<sup>92</sup>.

### c) El ordenamiento alemán

#### 1) Las fuentes reguladoras

19. Lógicamente, la explicación del tema de la publicidad del convenio colectivo en Alemania exige referirse, ante todo, a la legislación alemana de convenios colectivos, que está integrada en lo más esencial por sólo dos normas<sup>93</sup>. En primer lugar, la Ley del Convenio Colectivo

---

<sup>90</sup> Cfr. párrafos penúltimo y último del acuerdo complementario de 8 julio 2009, relativo al campo de aplicación del convenio colectivo nacional de laboratorios de análisis médicos extra-hospitalarios (*Boletín Oficial de convenios colectivos* de 17 octubre 2009; NOR: ASET0950879M; IDCC: 959).

<sup>91</sup> Cfr. artículo 4 del acuerdo complementario núm. 40 de 19 junio 2009, relativo a los cuadros de explotaciones agrícolas y de cooperativas de utilización de material agrícola de Bouches-du-Rhône (*Boletín Oficial de convenios colectivos* de 17 octubre 2009; NOR: AGRS0997099M; IDCC: 9132).

<sup>92</sup> Cfr. artículo 4.7 del acuerdo profesional de 20 mayo 2009, relativo al sector sanitario, social y médico-social de carácter no lucrativo (*Boletín Oficial de convenios colectivos* de 17 octubre 2009; NOR: ASET0950901M).

<sup>93</sup> Sobre el tema, véase P. REMY, *Le droit du travail allemand*, Liaisons Sociales Europe, (2008), págs. 10 y ss.

(*Tarifvertragsgesetz*) de 9 abril 1949<sup>94</sup>. En segundo lugar, el Reglamento para la Ejecución de la Ley del Convenio Colectivo (*Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes*) de 20 febrero 1970<sup>95</sup>. Como se ha puesto de relieve doctrinalmente, «estas dos normas esenciales, aunque conozcan perfectamente las palabras “publicación [*Verkündung*]” y “promulgar [*erlassen*]”, eluden sistemáticamente hablar de la publicación de los convenios colectivos, refiriéndose —en conexión con ello— a su “anuncio oficial [*Bekanntmachung*]”, a su “anuncio [*Bekanntgabe*]” a secas o, también, a su “exposición [*Auslage*]”», teniendo en cuenta que «esto explica que no quepa hablar en Alemania de la publicación de los convenios colectivos, sino simplemente de su “publicidad”»<sup>96</sup>. Como luego se verá, ambas normas regulan mecanismos de «publicidad [*Publizität*]» de los convenios colectivos tanto internos como externos a la empresa, y siempre distintos de la publicación de los convenios colectivos en periódicos oficiales, la cual —como también veremos luego— no tiene cabida en Alemania.

20. Aparte la legislación alemana reguladora de los convenios colectivos en sentido estricto, también interesa —y mucho— en relación con nuestro concreto tema otra Ley distinta, que es la «Ley de Organización de la Empresa [*Betriebsverfassungsgesetz*]», o BetrVG, de 1972<sup>97</sup>, reguladora de la «cogestión en el centro de trabajo [*Mitbestimmung im Betrieb*]», a realizarse a través del órgano de representación unitaria de

---

<sup>94</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes Laborales Alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 234 y ss.

<sup>95</sup> *Ibidem*, págs. 239 y ss.

<sup>96</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», *Revista de Derecho Social*, núm. 42 (2008), pág. 184.

<sup>97</sup> J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 179 y ss.

los trabajadores denominado en dicha Ley «comité de empresa [Betriebsrat]»<sup>98</sup>. En esta otra Ley, el precepto clave a nuestros concretos efectos es su parágrafo 77, rotulado en parte «acuerdos de empresa [Betriebsvereinbarungen]», que regula un concreto mecanismo de publicidad interna a la empresa, que se verá luego. Pero antes conviene recalcar, según este precepto y de acuerdo con la doctrina que se ha ocupado del tema, que resulta «claro: 1) que no cabe confundir “convenio colectivo” (en alemán, recuérdese, “Tarifvertrag”) y “acuerdo de empresa” (en alemán, “Betriebsvereinbarung”), puesto que —del lado de los trabajadores— los estipulan sujetos colectivos distintos; 2) que estos sujetos colectivos son los “sindicatos”, en el caso de los convenios colectivos —al respecto, la Ley alemana del Convenio Colectivo sí explicita, con toda rotundidad, que “las partes del convenio colectivo son los sindicatos [Gewerkschaften] y el empresario individual, así como las asociaciones de empresarios”—, y el “comité de empresa”, en el otro caso (“los acuerdos de empresa hay que celebrarlos conjuntamente por el comité de empresa y el empresario y redactarlos por escrito”)<sup>99</sup>; y 3) que el convenio colectivo prevalece siempre sobre el acuerdo de empresa, pues —siempre según el citado parágrafo 77 de la Ley de Organización de la Empresa— “los salarios [Arbeitsentgelte] y demás condiciones de trabajo que estén o sean principalmente reguladas por convenio colectivo no pueden ser objeto de un acuerdo de empresa”»<sup>100</sup>.

---

<sup>98</sup> Sobre el tema, véase P. REMY y U. WENDLING-SCHRÖDER, «Représentativité et négociation collective en Allemagne», *Revue de Droit du Travail*, 2006), págs. 400 y ss.

<sup>99</sup> Parágrafo 77, apartado 2, inciso primero, de la Ley de Organización de la Empresa.

<sup>100</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, Netbiblo (A Coruña, 2009), págs. 14-15.

21. El cuadro de las fuentes reguladoras de nuestro tema en Alemania se completa con la jurisprudencia. Cabe afirmar que resulta relativamente abundante, aunque creemos que las decisiones clave son tres —las tres relativas a la distinción, que se proyecta sobre los preceptos atinentes a la «publicidad» de los convenios colectivos y acuerdos de empresa alemanes, entre «Leyes de organización» y «Leyes de protección»—, a saber: 1) la Sentencia de la Sala 3 del Tribunal Federal de Trabajo de 16 mayo 1995<sup>101</sup>, relativa al mecanismo de publicidad externa de los convenios colectivos de eficacia limitada, de que luego se hablará, a cuyo tenor el incumplimiento del precepto regulador del mismo resultaba contractualmente irrelevante, pues este precepto es «un precepto jurídico-público de organización [*öffentlich-rechtliche Ordnungsvorschrift*], que no afecta a la eficacia del convenio colectivo [*die die Wirksamkeit des Tarifvertrages nicht berührt*]<sup>102</sup>; 2) el Auto de inadmisión (*Nichtannahmebeschluss*) de la Sala 2 del Tribunal Federal Constitucional de 9 febrero 2000<sup>103</sup>, inadmitiendo a trámite el recurso planteado contra una Sentencia de la Sala 15 del Tribunal de Trabajo del Estado federado de Baden-Württemberg de 19 octubre 1998<sup>104</sup>, en la que se fallaba en congruencia con la doctrina —que calificaba como «opinión general [*allgemeiner Auffassung*]<sup>104</sup>—, según la cual el mecanismo de publicidad interna de los acuerdos de empresa previsto en la citada Ley de Organización de la Empresa, que también luego se verá, «no tiene ninguna

---

<sup>101</sup> Referencia 3 AZR 535/94.

<sup>102</sup> Cfr. Fundamento Jurídico II.2.a), apartado dd). El apartado 2 del párrafo 7 de la Ley del Convenio Colectivo refuerza esta conclusión jurisprudencial, al afirmar que «comete infracción administrativa quien maliciosamente o negligentemente, contra lo dispuesto en el apartado 1, no satisface el deber de envío o el deber de comunicación, o lo hace incorrectamente, o de manera incompleta o no lo hace temporáneamente» (inciso primero), teniendo en cuenta que «la infracción administrativa puede ser sancionada con una multa administrativa» (inciso segundo).

<sup>103</sup> Referencia 1 BvR 85/00.

<sup>104</sup> Referencia 15 Sa 66/98.

eficacia constitutiva [*keine konstitutive Wirkung hat*]), pues es claro que «se trata de un precepto de organización»<sup>105</sup>; y 3) la Sentencia de la Sala 4 del Tribunal Federal de Trabajo de 23 enero 2002<sup>106</sup>, aplicando esta misma doctrina pero ahora respecto de los convenios colectivos en sentido estricto, pues —según ella— «como precepto de publicidad [*Publizitätsvorschrift*], el párrafo [correspondiente] ... de la L[ey del] C[onvenio] C[olectivo] es un precepto de organización [*Ordnungsvorschrift*]]<sup>107</sup> —no, por tanto, «ley de protección [*Schutzgesetz*] en el sentido del párrafo 823, apartado 2, del BGB»<sup>108</sup>—, lo que explica que «la actora no tiene ningún derecho de indemnización por causa de un (supuesto) incumplimiento [de dicho concreto precepto sobre] ... los convenios colectivos»<sup>109</sup>.

## 2) La publicidad interna a la empresa

**22.** Como pone de relieve la doctrina científica que se ha ocupado del tema<sup>110</sup>, el sistema alemán de publicidad de los convenios colectivos está basado en la exigencia de forma escrita de estos últimos, a la que alude el párrafo 1, apartado 2, de la Ley del Convenio Colectivo. Según este precepto, «los convenios colectivos requieren de forma escrita [*Tarifverträge bedürfen der Schriftform*]]<sup>111</sup>. Y de acuerdo con el

---

<sup>105</sup> Cfr. Fundamento Jurídico II.2, apartado e).

<sup>106</sup> Referencia 4 AZR 56/01.

<sup>107</sup> Cfr. Fundamento Jurídico 5.b).aa).aaa), párrafo segundo.

<sup>108</sup> Cfr. Fundamento Jurídico 5.b).bb).aaa).

<sup>109</sup> Cfr. Fundamento Jurídico 5.b).bb).

<sup>110</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», cit., págs. 185 y 191.

<sup>111</sup> Poniendo de relieve que no se trata necesariamente de un requisito de eficacia «en otros países», véase E. ROSE, *Tarifautonomie: Perspektiven und Alternativen. Das*

comentario alemán más oficiosamente autorizado del mismo —que es el denominado comentario «Erfurter», por alusión a la ciudad donde tiene su sede el Tribunal Federal de Trabajo alemán—, cabe indicar acerca de este precepto legal lo siguiente<sup>112</sup>: 1) la citada exigencia de forma escrita está garantizada por el Código Civil alemán, pues en relación con este tema «rige el parágrafo 126 del BGB»; 2) «los documentos deben ser firmados a mano [*eigehändig unterzeichnet*] por la partes del convenio colectivo o, en su caso, por sus representantes»; y 3) «la forma electrónica ... no está excluida, dado que según la literalidad de la Ley [esto es, del BGB] también es admisible la forma electrónica», aunque «no son suficientes un formulario ..., la correspondencia o un telefax»<sup>113</sup>. Respecto de los acuerdos de empresa (*Betriebsvereinbarungen*) —negociados por el empresario y el comité de empresa, en cuanto que representante unitario de los trabajadores—, cabe afirmar lo mismo. En efecto, el parágrafo 77, apartado 2, de la Ley de Organización de la Empresa<sup>114</sup> prescribe para los acuerdos de empresa la exigencia de forma escrita («los acuerdos de empresa hay que celebrarlos conjuntamente por el comité de empresa y el

---

*Recht der tariflichen Entgeltfindung konfrontiert mit den Herausforderungen der globalen Informationsgesellschaft*, Nomos (Baden-Baden, 2006), pág. 32.

<sup>112</sup> Véase Th. DIETERICH, R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS y G. SCHAUB (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009), TVG §1, marginal 29.

<sup>113</sup> Al respecto, véase W. DÄUBLER (Editor), *Kommentar zum Tarifvertragsgesetz mit Kommentierung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes*, 1ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2003), págs. 414 y ss.; M. LÖWISCH y V. RIEBLE, *Tarifvertragsgesetz. Kommentar*, 2ª ed., Franz Vahlen (Múnich, 2004), págs. 191 ss.; O.E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., Bund (Frankfurt a.M., 2006), págs. 570 y ss.; y H. WIEDEMANN [Editor], *Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften. Kommentar*, 7ª ed., cit., págs. 468 ss. En relación con el concreto precepto mencionado del BGB, su comentario de más autoridad, y clásico, es O. PALANDT, *Bürgerliches Gesetzbuch*, 66ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007), págs. 105 y ss.

<sup>114</sup> Acerca del parágrafo 73, apartado 1, de la Ley de Representación del Personal al Servicio de la Administración Federal, véase W. GRABENDORFF, W. ILBERTZ y U. WIDMAIER, *Bundespersönalvertretungsgesetz mit Wahlordnung unter Einbeziehung der Landespersonalvertretungsgesetze. Kommentar*, 9ª ed., W. Kohlhammer (Stuttgart, 1999), págs. 717 y ss.

empresario y redactarlos por escrito [*schriftlich niederzulegen*])<sup>115</sup>, y además, que han de ser suscritos por ambas partes («han de ser firmados por ambas partes [*von beiden Seiten zu unterzeichnen*])»).

23. Esto despejado, resulta trascendental poner de relieve, según ha recordado la doctrina que seguimos<sup>116</sup>, que al igual que sucede en España, en la República Federal de Alemania también existen periódicos oficiales donde poder conocer el contenido de las normas y actos jurídicos normativos. A nivel de la Federación, se trata del Boletín Oficial Federal (*Bundesgesetzblatt*) —mencionado expresamente por el artículo 82 de la Constitución Federal alemana<sup>117</sup>—, cuyas Partes (*Teile*) I y II de algún modo equivalen a las Secciones I y III de nuestro Boletín Oficial del Estado; y además, del Boletín Federal de Anuncios (*Bundesanzeiger*), de algún modo equivalente a las Secciones IV y V, asimismo de nuestro Boletín Oficial del Estado. Ahora bien, a diferencia de lo que ocurre en España, resulta inútil pretender localizar el texto de los convenios colectivos que se negocian en Alemania en estos o en otros periódicos oficiales alemanes —como, por ejemplo, los Boletines Oficiales de los dieciséis Estados federados (*Bundesländer*) o el Boletín Oficial del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social (*Bundesarbeitsblatt*), que muy poco tiene que ver con el Boletín de nuestro Ministerio de Empleo

---

<sup>115</sup> Y es que «sólo el acuerdo de empresa escrito es un acuerdo de empresa» (cfr. H.-J. STREICHER, *Die Betriebsvereinbarung. Ein Leitfadens für die Praxis*, 3ª ed., Erich Schmidt [Berlín, 2004], pág. 37).

<sup>116</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», cit., pág. 183.

<sup>117</sup> Cfr. sus apartados 1 y 2.

y Seguridad Social—, puesto que el contenido de los convenios colectivos alemanes no se publica en periódicos oficiales<sup>118</sup>.

24. Con todo este telón de fondo, la Ley del Convenio Colectivo regula un mecanismo de publicidad meramente privada, aunque sumamente eficaz de cara a que los trabajadores afectados puedan llegar a conocer el contenido material de su convenio colectivo<sup>119</sup>. Se trata de un tema que la Ley regula en su parágrafo 8 (rotulado «Anuncio del convenio colectivo [*Bekanntgabe des Tarifvertrages*])», a cuyo tenor «los empresarios están obligados a exponer [*auszulegen*] los convenios colectivos que afecten a su empresa en un lugar adecuado del centro de trabajo». La regulación de este «deber de exposición [*Auslagepflicht*])» del empresario se completa en el Reglamento para la Ejecución de la Ley, con la afirmación de que «los empresarios mencionados en el apartado 1 [esto es, “los empresarios ... para los que sea vinculante el convenio colectivo”] tienen que exponer [*auszulegen*] en un lugar adecuado del centro de trabajo los convenios colectivos declarados de eficacia general»<sup>120</sup>. En el comentario «Erfurter» relativo a este parágrafo 8 de la Ley, se afirma — siempre con acribia— lo siguiente<sup>121</sup>. En primer lugar, que «no basta el simple anuncio [*schlichter Hinweis*] de los convenios colectivos correspondientes», debiendo ser expuesto «el convenio colectivo como

---

<sup>118</sup> Y ello, «a diferencia de lo que ocurre en Austria y Francia» (cfr. H. WIEDEMANN [Editor], *Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften. Kommentar*, 7ª ed., C.H. Beck [Múnich, 2007], pág. 475).

<sup>119</sup> Al respecto, seguimos de nuevo el planteamiento de J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», cit., págs. 189-191. También, véase P. REMY, «La renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transfert (CJCE «Werhof», 9 mars 2006)», *Droit Social*, (2007), págs. 320 y ss.

<sup>120</sup> Cfr. parágrafo 9, apartado 2.

<sup>121</sup> Véase Th. DIETERICH, R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS y G. SCHAUB (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., cit., TVG §8, marginales 1-4.

trozo de papel en el que se encarna [*als verkörpertes Schriftstück*]], y teniendo en cuenta que este deber de exposición «comprende todo el convenio colectivo, tanto la parte obligacional y la parte normativa». En segundo lugar, que «el convenio colectivo puede ser expuesto en el tablón de anuncios [*am Schwarzen Brett*] que esté determinado para las informaciones generales». En fin, lo mismo cabe afirmar respecto de los acuerdos de empresa regulados en la citada Ley de Organización de la Empresa, pues —según el párrafo 77, apartado 2, de esta última norma— «el empresario tiene que exponer los acuerdos de empresa en un lugar adecuado del centro de trabajo [*an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen*]]».

### 3) La publicidad externa a la empresa

**25.** Supuesto que en Alemania no existe convenio colectivo si su texto no se formaliza por escrito, se ha puesto de relieve doctrinalmente<sup>122</sup> que el párrafo 7 de la Ley del Convenio Colectivo (rotulado «Deber de envío y deber de comunicación [*Übersendungs- und Mitteilungunspflicht*]]») impone a las partes del convenio colectivo —que puede ser cualquiera de ellas—, de un lado, el deber de enviar el texto del convenio colectivo al Ministerio federal competente en materia de Trabajo, en todo caso; y de otro lado, el deber de comunicar a este mismo Ministerio, también en todo caso, el vencimiento del convenio colectivo en cuestión<sup>123</sup>. Este precepto posibilita, así, la existencia en Alemania de un

---

<sup>122</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», cit., págs. 187 y ss.

<sup>123</sup> El apartado 1 del precepto afirma literalmente lo siguiente: «Las partes del convenio están obligadas a enviar al Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad

registro federal de convenios colectivos (*Tarifregister*) —que también, como es lógico, es un archivo de convenios colectivos (*Tarifarchiv*)<sup>124</sup>—, afirmando el Reglamento para la Ejecución de la Ley del Convenio Colectivo, a propósito de la característica publicidad de todo registro público<sup>125</sup>, que «se autoriza a cualquiera la consulta del registro de convenios colectivos, así como de los convenios colectivos registrados»<sup>126</sup>. Por supuesto, esta es la regla respecto de los convenios colectivos más usuales en Alemania, que son los convenios colectivos que aquí, en España, denominaríamos convenios colectivos de eficacia limitada, aunque resulte preciso tener en cuenta que en Alemania existen asimismo convenios colectivos de eficacia general, de cuyos mecanismos de publicidad tratamos seguidamente.

**26.** Lógicamente, sólo convenios colectivos debidamente registrados y archivados pueden pretender llegar a alcanzar el rango de convenios colectivos dotados de eficacia normativa general, porque —como pone de

---

Social, dentro del mes siguiente a la celebración, gratuitamente, el texto original o una copia auténtica, así como dos copias más, de cada convenio colectivo y de sus modificaciones; tienen que comunicarle el vencimiento de cada convenio colectivo en el plazo de un mes. Además, están obligadas a enviar a la suprema autoridad laboral de los Estados federados en cuyo ámbito se extiende el convenio colectivo, dentro del mes siguiente a la celebración, gratuitamente, tres copias del convenio colectivo y de sus modificaciones, y también a comunicarle el vencimiento del convenio colectivo en el plazo de un mes. Cumplidas las obligaciones por una parte del convenio colectivo, entonces quedarán liberadas de ello las restantes partes del convenio colectivo».

<sup>124</sup> Cfr. parágrafo 11, núm. 1, de la Ley. Según el parágrafo 14 del Reglamento de la Ley, «en la anotación de la celebración de convenios colectivos en el registro de convenios colectivos se identificarán los convenios colectivos a través de los datos relativos a las partes del convenio colectivo, al ámbito de aplicación, así como a la fecha de su celebración y de su entrada en vigor».

<sup>125</sup> Véase O.E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., pág. 1107.

<sup>126</sup> Cfr. parágrafo 16, inciso primero.

relieve la doctrina científica, a la que seguimos<sup>127</sup> — cumplen los requisitos del párrafo 5 de la Ley del Convenio Colectivo (rotulado precisamente «Eficacia general [*Allgemeinverbindlichkeit*])»<sup>128</sup>. El procedimiento diseñado al efecto por esta Ley y por su Reglamento de Ejecución requiere de publicidad, materializada en diversos anuncios oficiales publicados en el Boletín Federal de Anuncios, que son —ante todo— el anuncio oficial de la solicitud de declaración de eficacia general del convenio colectivo, pues «el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social anuncia oficialmente [*macht ... bekannt*] la solicitud de declaración de eficacia general de un convenio colectivo en el Boletín Federal de Anuncios y avisa en el anuncio oficial [*Bekanntmachung*] acerca de que la declaración de eficacia general puede realizarse con eficacia retroactiva»<sup>129</sup>. Y además, otros eventuales anuncios oficiales subsiguientes a éste, pues «la declaración de eficacia general, la anulación o rechazo de la solicitud de declaración de eficacia general, la revocación de la eficacia general, así como las comunicaciones de las partes del convenio colectivo sobre la pérdida de vigencia y sobre la modificación de convenios colectivos de eficacia general serán anunciadas oficialmente [*bekanntgemacht*] en el Boletín Federal de Anuncios por el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social»<sup>130</sup>.

---

<sup>127</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», cit., págs. 188-189.

<sup>128</sup> Doctrinalmente se afirma que «en 1 enero 2004 sólo un 0'8% de todos los convenios colectivos (en cifras absolutas: 471 convenios colectivos) eran de eficacia general, aunque afectaban a sectores importantes como la industria de la construcción, el comercio o el mundo editorial», véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 6ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007), pág. 304.

<sup>129</sup> Cfr. párrafo 4, apartado 1, inciso primero, del Reglamento para la Ejecución de la Ley.

<sup>130</sup> Cfr. párrafo 11, inciso primero, del Reglamento para la Ejecución de la Ley.

27. Se trata de anuncios que nunca se refieren al contenido material del convenio colectivo en cuestión —según el Reglamento de Ejecución de la Ley, aparte la posibilidad de consultar el archivo federal de convenios colectivos, «los empresarios y los trabajadores para los que sea vinculante el convenio colectivo, como consecuencia de la declaración de eficacia general, pueden exigir de una de las partes del convenio colectivo una copia del convenio colectivo previo pago de los costes generados»<sup>131</sup>, que son «los costes de papel y los costes de copia o los costes de impresión, así como los portes de envío»<sup>132</sup>—, teniendo en cuenta que todos estos anuncios oficiales, además, «deben ser anotados en el registro de convenios colectivos»<sup>133</sup>. En relación con derechos más concretos a que pueda ser titular un trabajador cubierto por un convenio colectivo, resulta de interés la ya citada Sentencia de la Sala 4 del Tribunal Federal de Trabajo de 23 enero 2002<sup>134</sup>, en la que se afirma que «la actora no tiene ningún derecho de indemnización por causa de un [supuesto] incumplimiento del deber de exponer los convenios colectivos»<sup>135</sup>, debiendo tenerse en cuenta — continúa— que «si estuvo [la propia actora] en la posición de proporcionarse conocimiento sobre los suplementos por trabajo extraordinario que le correspondían, también le resultaba posible ponerse en conocimiento de los plazos de reclamación o informarse sobre ellos»<sup>136</sup>, pues «la suposición de una disparidad contractual, cuando sólo una parte tenga conocimiento completo de los derechos y deberes existentes ..., siempre conduciría directamente entonces a una ineficacia fáctica de las reglas normativas afectantes a todos los derechos y deberes de la relación

---

<sup>131</sup> Cfr. párrafo 9, apartado 1, inciso primero.

<sup>132</sup> Cfr. párrafo 5, inciso tercero.

<sup>133</sup> Cfr. párrafo 15, apartado 2.

<sup>134</sup> Véase *supra*, núm. 21 de este Capítulo.

<sup>135</sup> Cfr. Fundamento Jurídico 5.b).bb).

<sup>136</sup> Cfr. Fundamento Jurídico 5.b).aa).bbb), apartado (2), párrafo tercero.

laboral»<sup>137</sup>. Esta doctrina jurisprudencial refuerza quizá la afirmación doctrinal —de la que también se ha hecho eco la doctrina científica española, a la que sistemáticamente hemos seguido<sup>138</sup>— de que, siempre en Alemania, «la publicidad de las normas colectivas es un capítulo turbio [*die Publizität der Tarifnormen ist ein trübes Kapitel*]»<sup>139</sup>.

## B) ORDENAMIENTOS CON MODELOS REGULATORIOS SIMPLIFICADOS

### a) El ordenamiento italiano

**28.** Como es sabido, en Italia las fuentes normativas ordinarias reguladoras de la negociación colectiva —cobijadas bajo el amparo genérico del artículo 39, párrafo cuarto, de la Constitución— se encuentran totalmente dispersas. De entre estas fuentes normativas ordinarias, las más esenciales son, a nuestro juicio, las tres siguientes: 1) el Código Civil [*Codice Civile*] de 1942, no sólo en sus preceptos relativos a la negociación colectiva «corporativa» o fascista<sup>140</sup>, sino también otros varios preceptos referentes a la negociación colectiva postconstitucional o libre<sup>141</sup>, encarnada en los aquí llamados «convenios colectivos de Derecho común [*contratti collettivi di Diritto comune*]»; 2) el Código de Procedimiento Civil [*Codice di Procedura Civile*] de 1940, alguno de cuyos preceptos

---

<sup>137</sup> *Ibidem*, párrafo segundo.

<sup>138</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», cit., pág. 191.

<sup>139</sup> Véase F. GAMILLSCHEG, cit. por O.E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., pág. 1107, nota 4.

<sup>140</sup> Cfr. artículos 2067 a 2081.

<sup>141</sup> Cfr, por ejemplo, artículos 2103, 2112 y 2120.

sobre estos últimos convenios colectivos postconstitucionales ha dado lugar a una interesante jurisprudencia ordinaria, siempre a efectos de publicidad de los convenios colectivos, a la que se aludirá más adelante<sup>142</sup>; y 3) la Ley núm. 300 de 20 mayo 1970, de «normas sobre la tutela de la libertad y dignidad de los trabajadores, de la libertad sindical y de la actividad sindical en los lugares de trabajo, y normas sobre colocación», popularmente llamada por todos en Italia «Estatuto de los trabajadores [*Statuto dei lavoratori*]», doce de cuyos cuarenta y un artículos aluden expresamente al propio fenómeno postconstitucional («*contratto collettivo*», «*contrattazione collettiva*»)<sup>143</sup>. Pues bien, ninguna de estas normas alude expresamente a ninguno de los mecanismos tradicionales de publicidad del convenio colectivo, tanto internos como externos a la empresa, como tampoco lo hace la reciente reforma del mercado del trabajo en Italia, aprobada por la Ley núm. 92, de 28 junio 2012<sup>144</sup>.

**29.** Existen, sin embargo, ciertos convenios colectivos italianos que gozan de lo que, en España, llamaríamos publicidad «oficial» tradicional. Se trata de los convenios colectivos negociados en el seno de las diversas Administraciones Públicas italianas, que aparecen regulados en el Decreto Legislativo núm. 165 de 30 marzo 2001, de «normas generales sobre regulación del trabajo en las dependencias de las Administraciones Públicas»<sup>145</sup>, cuyo artículo 47 aborda frontalmente nuestro tema. En efecto, en él se afirma que «los convenios y acuerdos colectivos nacionales [*contratti e accordi collettivi nazionali*] a que se refiere el artículo 40,

---

<sup>142</sup> Véase *infra* núm. 29 de este Capítulo.

<sup>143</sup> Cfr. artículos 7, 11, 13, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 35, 36 y 40.

<sup>144</sup> Publicada en la *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* de 3 julio 2012, y que entró en vigor el 18 julio 2012.

<sup>145</sup> La versión consolidada de esta norma resulta accesible en <http://www.unipa.it>.

apartados 2 y 3 [esto es, los convenios colectivos negociados, del lado patronal, por la Agencia pública denominada “Agencia para la representación negocial de las Administraciones Públicas” o, en acrónimo, ARAN] se publican en la Gaceta oficial de la República italiana»<sup>146</sup>. Se trata de un precepto que ha dado lugar a una interesante jurisprudencia civil ordinaria, en la que se pone de relieve que es una peculiaridad exclusiva de los convenios colectivos del sector público, completamente inaplicable a los convenios colectivos del sector privado, que son la inmensa mayoría de los convenios colectivos italianos<sup>147</sup>. En este sentido, nos parece especialmente ilustrativa la Sentencia de las Secciones Unidas de la Corte de Casación de 4 noviembre 2009<sup>148</sup>, en la que se afirma —a propósito del deber impuesto por el Código de Procedimiento Civil, de depositar en los Tribunales laborales inferiores «los actos procesales, los documentos, los convenios o acuerdos colectivos sobre los cuales se funda el recurso»<sup>149</sup>, a efectos de la interposición del recurso de casación— que esta exigencia no se refiere a los convenios colectivos del sector público, en los cuales «la exigencia de certeza y de conocimiento por parte del juez ya se realizó, de manera autónoma, mediante la previsión de la publicación en la Gaceta Oficial»<sup>150</sup>, refiriéndose —por el contrario— sólo «a los convenios colectivos de Derecho común [esto es, los del sector privado], cuyo conocimiento en el juicio queda ante todo remitido a la iniciativa de las partes o al poder oficioso del juez»<sup>151</sup>.

---

<sup>146</sup> Apartado 8, que literalmente dice «*I contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40, commi 2 e 3, sono pubblicati nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana*».

<sup>147</sup> Sobre el tema, véase L. NOGLER, «La forma del contratto collettivo», en F. CARINCI, *Diritto del Lavoro*, UTET (Torino, 2007), págs. 363-366.

<sup>148</sup> Núm. 23329. La hemos localizado y utilizado a través de [www.cortedicassazione.it](http://www.cortedicassazione.it).

<sup>149</sup> Cfr. artículo 369.

<sup>150</sup> Cfr. Motivo de la Decisión 4.1.3.

<sup>151</sup> *Ibidem*.

30. En cuanto al deber de aportar en juicio el texto del convenio colectivo, un primer ejemplo sería la Sentencia de la Sala de lo Civil, sección Laboral, de la Corte de Casación italiana, de 28 enero 2010<sup>152</sup>, relativa al caso en el que, siendo recurrente el *Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato* contra un ex-trabajador de dicho instituto (L.S), se recurre la Sentencia de la Corte de Apelación de Roma, que declaraba el derecho de este último a percibir una compensación económica por horas de trabajo extraordinarias, de acuerdo con lo dispuesto en el correspondiente convenio. Pues bien, en lo que a nuestros concretos efectos interesa, en el tercer motivo de la decisión del Tribunal —que considera el recurso infundado y lo rechaza—, se indica que «la parte recurrente ha omitido depositar el convenio colectivo sobre el que se basa el recurso, habiéndose limitado a aportar el texto de algunos artículos o de parte de tales artículos y a adjuntar al recurso mismo sólo parte del convenio y no el mismo por entero»<sup>153</sup>, teniendo en cuenta que «tal modalidad no es conforme a la previsión del artículo 369.2.4 del c[ódigo de]p[rocedimiento]c[ivil] ... aplicable al recurso en examen ... [en el que] se expresa: “Junto con el recurso deben ser depositados siempre a pena de improcedibilidad...4) los actos procesales, los documentos, los convenios o acuerdos colectivos sobre los que el recurso se basa”»<sup>154</sup>. Asimismo, se dice que «la norma impone a la parte una carga de producción que tiene por objeto el convenio en su texto integral»<sup>155</sup>, afirmando que «la disposición de hecho se refiere a los “convenios colectivos”, sin proporcionar ningún elemento que pueda consentir efectuar una producción parcial, limitada a cláusulas individuales,

---

<sup>152</sup> Núm. 1868. Localizada en la base de datos jurídica DEJURE.

<sup>153</sup> Párrafo cuarto.

<sup>154</sup> *Ibidem*.

<sup>155</sup> Párrafo quinto.

artículos individuales o partes de los artículos del convenio»<sup>156</sup>. Esta afirmación se complementa con «lo dispuesto en el artículo 366.1.6 del Código de Procedimiento Civil, según el cual el recurso debe contener “la específica indicación ... de los convenios o acuerdos colectivos sobre los que el recurso se funda”»<sup>157</sup>. La argumentación del Tribunal se completa al indicar que «la opción legislativa es coherente con los principios generales del ordenamiento, que no permiten a quien invoca en juicio un convenio, aportar al juez sólo una parte del documento»<sup>158</sup>, y que «es coherente también con los cánones de hermenéutica contractual dictados por los artículos 1362 del Código Civil y ss y, en particular, con la regla denominada por el Código de la “interpretación global de las cláusulas”, según la cual “las cláusulas del convenio se interpretan las unas por medio de las otras”, atribuyendo a cada una el sentido que resulta del conjunto del acto (artículo 1363 Código Civil)»<sup>159</sup>, por lo que «es evidente que la aplicación de esta regla implica la necesidad de tener delante el texto íntegro»<sup>160</sup>. Para concluir con la exposición, también se señala que «sin embargo, la falta del texto integral no permite excluir que otras partes del convenio sean disposiciones indirectamente relevantes para la interpretación exhaustiva del argumento que interesa»<sup>161</sup>, pero «el legislador prescribe, en cada caso, el depósito del acuerdo o convenio colectivo, signo por tanto que se impone al recurrente de hacer conocer no sólo la disposición individual, sino el texto íntegro»<sup>162</sup>.

---

<sup>156</sup> *Ibidem.*

<sup>157</sup> *Ibidem.*

<sup>158</sup> Párrafo sexto.

<sup>159</sup> Párrafo séptimo. También al respecto de la interpretación, véase L. NOGLER, «I profili processuali dell'interpretazione del contratto collettivo», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 79-80 (1998), págs. 723-780.

<sup>160</sup> *Ibidem.*

<sup>161</sup> Párrafo octavo.

<sup>162</sup> *Ibidem.*

**31.** Un segundo ejemplo lo encontramos en la Sentencia de la Sala de lo Civil, Sección Única, de la Corte de Casación de 23 septiembre de 2010<sup>163</sup>, en la que *Trenitalia* se enfrentó a un trabajador (T.E.M) que había disfrutado de un contrato de formación por 24 meses y desarrollaba funciones de maquinista como técnico cualificado, recurriendo la Sentencia del Tribunal de Torino, interpuesta por el trabajador solicitando el reconocimiento por parte de la empresa de su derecho a que se le computase el período trabajado a los efectos de antigüedad en el servicio, de acuerdo con el convenio colectivo, deduciendo, asimismo, que su contrato se había transformado en contrato a tiempo indeterminado. La Corte de Casación pone de manifiesto la falta de depósito del convenio a que se alude, pues señala que «el recurrente depositó sólo un extracto y no ya la copia integral del convenio colectivo»<sup>164</sup>. Como en las Sentencias ya expuestas, se vuelve a aludir al mencionado artículo 369 del Código de Procedimiento Civil y se dice que «en general esta Corte ha afirmado ... que ... el artículo 366.1.6 del Código de Procedimiento Civil ... exige que sea especificado en qué sede procesal el documento resulta producido»<sup>165</sup>. Además, indica algo muy interesante, pues afirma que «sobre la cuestión controvertida la jurisprudencia de esta Corte ha sido oscilante»<sup>166</sup>, señalando que «ha ulteriormente observado la Corte que la prescripción del [citado] artículo 366.1.6 [del] c[ódigo de]p[rocedimiento]c[ivil], que obliga al recurrente a indicar los convenios y acuerdos colectivos sobre los que el recurso se funda, y la del 369.2.4 [del] c[ódigo de]p[rocedimiento]c[ivil], que obliga a depositar[los] ..., se vinculan en un *unicum* y significan que es deber del recurrente trazar el perímetro de las normas convencionales que

---

<sup>163</sup> Núm. 20075. Localizada en la base de datos jurídica DEJURE.

<sup>164</sup> Motivo Segundo de la Decisión.

<sup>165</sup> Motivo Cuarto de la Decisión, párrafo segundo.

<sup>166</sup> Motivo Quinto de la Decisión, párrafo primero.

alega en apoyo del denunciado vicio de la sentencia impugnada, sea indicándolo en el recurso sea alegándolo documentalmente»<sup>167</sup>. En esta misma resolución, la Corte se ha referido a la lógica seguida en otras Sentencias, y citando la mencionada de 2 julio 2009 dice que la Corte «ha precisado, por tanto, que el deber de depositar el convenio colectivo sobre el que se basa el recurso no puede darse por satisfecho con la transcripción literal en el recurso de las individuales disposiciones cuya violación el recurrente se lamenta a través de la queja de la sentencia impugnada, debiéndose sostener que la producción parcial de un documento es no solamente incompatible con los principios generales del ordenamiento y con los criterios de fondo de la intervención legislativa del citado D[ecret]o L[e]g[i]s[lativo] núm. 40 del 2006, diseñado para impulsar la función nomofiláctica de la Corte, pero también con los cánones de hermenéutica contractual de los artículos 1362 Código Civil y siguientes y particularmente con la regla prevista en el artículo 1363 Código Civil»<sup>168</sup>.

**32.** Mucho más general e importante —pues afecta a todos los convenios colectivos, tanto del sector público como del sector privado— es el mecanismo externo a la empresa de publicidad de los convenios colectivos consistente en el «depósito» de los convenios colectivos a que se refiere la Ley núm. 936 de 30 diciembre 1986, de «normas sobre el Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo» o, en acrónimo, CNEI. En esta Ley, lo más interesante —siempre a nuestros peculiares efectos— es su afirmación de que «se instituye en el CNEI el Archivo Nacional de los Contratos y de los Acuerdos Colectivos de Trabajo en el que se depositan en copia auténtica los acuerdos de renovación y los nuevos

---

<sup>167</sup> Motivo Octavo de la Decisión, párrafo tercero.

<sup>168</sup> Motivo Décimo de la Decisión, párrafo tercero.

contratos en los 30 días siguientes a su estipulación y a su firma»<sup>169</sup>, teniendo en cuenta que la organización de este archivo de convenios colectivos «debe consentir su conservación en el tiempo y la consulta pública»<sup>170</sup>. Se trata de un precepto de un interés extraordinario —cuyo tenor acaba de ser completado, además, por el Decreto Legislativo núm. 150, de 27 octubre 2009, a los efectos de imponer a la citada ARAN la obligación de transmitir por vía telemática los convenios colectivos por ella suscritos, al CNEL<sup>171</sup>—, puesto que ha permitido construir un registro informático de todos los convenios colectivos italianos —sobre la base de la falta de publicidad, como regla, de los mismos en periódicos oficiales—, que será objeto de análisis detallado más adelante<sup>172</sup>.

**33.** Muy interesante es también el tema del convenio tácito o verbal en Italia, donde la doctrina señala que «en el ámbito de los convenios colectivos, el problema de la vinculación o menos de los acuerdos colectivos se presenta cuando estos últimos contienen particularidades respecto al modo usual (no codificado por ninguna parte pero concretamente practicado) con quienes es normalmente (típicamente) concluido»<sup>173</sup>, siendo «el caso, por ejemplo, del *acuerdo* colectivo tácito, el cual conlleva la cuestión (de derecho) de si es o no posible un *convenio* colectivo tácito privado de la forma escrita»<sup>174</sup>. Pues bien, a este respecto, frente a un sector de la doctrina que considera que «la falta de una forma

---

<sup>169</sup> Artículo 17, apartado 1.

<sup>170</sup> *Ibidem*, apartado 3.

<sup>171</sup> Cfr., el nuevo apartado 5 del artículo 40 bis del Decreto Legislativo citado núm. 165 de 2001, en la redacción que le dio el artículo 55 de dicho Decreto Legislativo núm. 150 de 2009.

<sup>172</sup> *Infra* Parte Segunda, Capítulo II, núms. 7-9.

<sup>173</sup> Al respecto, véase L. NOGLER, «*Pacta sunt servanda* e “contratti” collettivi», en *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Tomo II, Cacucci-Editore (Bari, 2008), pág. 772.

<sup>174</sup> *Ibidem*.

escrita impediría al convenio colectivo alcanzar el objetivo que se propone y por tanto no sería idóneo para proteger los intereses dignos de tutela»<sup>175</sup>, otro sector se basa en la idea de que «la forma escrita del convenio colectivo, lejos de ser pedida bajo pena de nulidad, sería simplemente instrumental a su difusión y publicidad entre los interesados»<sup>176</sup>. Para apoyar esta afirmación, se basan en dos argumentos principales, uno más débil y otro más pulido. El primero se sustenta en lo dispuesto en el artículo 1350 del Código Civil, relativo a los «actos que deben hacerse por escrito», por lo «que prevé, por tanto, como principio general, la libertad de forma»<sup>177</sup>. El segundo «afirma, en cambio, que argumenta positivamente, por la libertad de forma, el artículo 39.1 de la Constitución, que proclama libre la organización sindical, remitiendo a las contrapuestas organizaciones sindicales la libre formación de pactos y la elección de la forma relativa»<sup>178</sup>. Pues bien, «toda la cuestión de la forma escrita del convenio colectivo ha encontrado, en tiempos más recientes, una solución más sofisticada, intermedia entre las dos orientaciones»<sup>179</sup>, ya que «la Casación constata, primero, que el acuerdo colectivo “aunque no escrito, es válido, en cuanto ni la ley ni otras fuentes formales (o contractuales) prevén la forma escrita, como excepción al principio general de libertad de forma, previsto en el artículo 1350 del Código Civil”»<sup>180</sup>, teniendo en cuenta que «la formación de complejos acuerdos sindicales consigna la escritura, pero tal exigencia práctica de anotar los pactos acordados no es un dato jurídicamente relevante, para incluir el convenio colectivo, y en

---

<sup>175</sup> *Ibidem*, citando a Bellocchi (1995).

<sup>176</sup> Véase L. NOGLER, «*Pacta sunt servanda* e “contratti” collettivi», en *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Tomo II, cit., pág. 773.

<sup>177</sup> *Ibidem*.

<sup>178</sup> *Ibidem*, citando jurisprudencia de la Corte de Casación (Sentencia de 3 abril 1993, núm. 4030).

<sup>179</sup> Véase L. NOGLER, «*Pacta sunt servanda* e “contratti” collettivi», en *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Tomo II, cit., pág. 774.

<sup>180</sup> *Ibidem*.

particular el convenio empresarial, entre los negocios de forma escrita vinculada ex artículo 1350 del Código Civil»<sup>181</sup>.

34. Un caso muy interesante a este respecto, relativo a la línea de razonamiento a la que aludíamos, más pulida, es el de la Sentencia de la Sala de lo Civil, Sección Laboral, de la Corte de Casación, de 3 abril 1993<sup>182</sup>. Se trata del recurso de casación interpuesto por la *Società Italiana Reti Metalliche Affini* contra un trabajador, impugnando la Sentencia del Tribunal de Nápoles. Había sido condenada a pagar una cantidad por fin de contrato, que no había satisfecho. La empresa entendía que el Tribunal «había afirmado erróneamente que la prueba del acuerdo sindical estipulado en forma verbal en orden al pago a los empleados de la retribución normal durante [unos] períodos resultaba de las declaraciones sustancialmente unívocas de los testigos Margarita, Marangini, Capasso, Sessa y Costanzo, no contradicha con el testigo Nocera, sindicalista, que declaraba no recordar la circunstancia, descuidando considerar: 1) que los acuerdos sindicales requieren la forma escrita; 2) que la admisión de la prueba por testigos tenía sus límites; 3) que la declaración del testigo Nocera en realidad negaba el acuerdo sindical verbal; 4) que la pacífica distribución de la normal retribución por aproximadamente cuatro años no llevaba a fundar una presunción a favor de la existencia del acuerdo relativo»<sup>183</sup>. La Corte considera infundado lo alegado por el recurrente, ya que indica que «en cuanto a la censura relativa a la necesidad del acto escrito para el acuerdo colectivo empresarial ... se debe advertir que el modo de manifestarse la voluntad (también expresa), destinada a la producción de efectos jurídicos, es libre; sólo en algunas hipótesis, en

---

<sup>181</sup> *Ibidem*.

<sup>182</sup> Núm. 4030. Localizada en la base de datos jurídica DEJURE.

<sup>183</sup> Motivo Único de la Decisión, párrafo primero.

relación a los actos de relevante importancia, es excepcionalmente requerida una forma determinada, tal como la escrita, que integra un elemento esencial (ad substantiam) para la validez del negocio ... (ej. testamento ...; donaciones...); en otras hipótesis la forma escrita es requerida y prevista de vez en cuando ad probationem ..., con la finalidad limitada a la prueba del negocio»<sup>184</sup>. Continúa explicando la Corte que «en el primer caso, la falta del acto escrito (ad substantiam) hace nulo el acto; mientras en el segundo caso la falta del acto escrito (ad probationem) hace inadmisibile la prueba del negocio por testigos (o por presunciones ...), pero, siendo válido el acto también sino escrito, reconoce el juramento o la confesión»<sup>185</sup>. También indica que «el acuerdo empresarial, perteneciente al género convenio colectivo, aunque no escrito, es válido, en cuanto ni la ley ni otras fuentes legales (o contractuales) prevén la forma escrita, como excepción al principio general de la libertad de forma»<sup>186</sup>, teniendo en cuenta que «argumenta positivamente, por la libertad de forma, el artículo 39.1 de la Constitución, que proclama la libre organización sindical»<sup>187</sup>. Se dice que «ciertamente, la formación de complejos acuerdos sindicales recomienda la escritura, pero tal práctica de anotar los pactos convenidos no es un dato jurídicamente relevante, para incluir el convenio colectivo, y en particular el convenio de empresa, entre los negocios con forma escrita vinculada por el artículo 1350 del Código Civil, que enumera expresamente qué actos deben hacerse por acto público y escritura privada a pena de nulidad, vinculando al intérprete»<sup>188</sup>. Finalmente, «el Tribunal ...,

---

<sup>184</sup> *Ibidem*, párrafo segundo.

<sup>185</sup> *Ibidem*.

<sup>186</sup> *Ibidem*, párrafo tercero.

<sup>187</sup> *Ibidem*.

<sup>188</sup> *Ibidem*, párrafo cuarto.

considerando válido en su conjunto el acuerdo no escrito mencionado, ha dado justamente relevancia a la prueba testimonial»<sup>189</sup>.

## b) El ordenamiento norteamericano

35. Como es sabido, el Derecho colectivo norteamericano del Trabajo se encuentra contenido, en esencia, en tres grandes Leyes federales sucesivamente promulgadas a lo largo de cinco lustros, a saber: 1) la Ley de Relaciones Laborales Nacionales (*National Labor Relations Act*) de 1935, popularmente conocida con el nombre de Ley Wagner; 2) la Ley de Relaciones entre empresarios y sindicatos (*Labor- Management Relations Act*) de 1947, popularmente conocida con el nombre de Ley Taft-Hartley<sup>190</sup>; y 3) la Ley de revelación e información de empresarios y sindicatos (*Labor-Management Reporting and Disclosure Act*) de 1959, popularmente conocida con el nombre de Ley Landrum-Griffin<sup>191</sup>. Al igual que toda la legislación federal, laboral y no laboral, estas tres leyes se encuentran recopiladas en el Código de los Estados Unidos (*United States Code*), accesible gratuitamente a través de Internet<sup>192</sup>. Se trata de tres normas extraordinariamente complejas, que contienen preceptos frontalmente impactantes sobre nuestro tema, que pasamos a relatar y glosar brevemente.

---

<sup>189</sup> *Ibidem*, párrafo séptimo.

<sup>190</sup> Clásico en España sobre ella, véase M. ALONSO OLEA, «La configuración de los sindicatos norteamericanos», *Revista de Estudios Políticos*, núm. 70 (1953), págs. 114 y ss.

<sup>191</sup> Clásico igualmente entre nosotros sobre ella, véase M. ALONSO OLEA, *La ley sindical norteamericana de 1959. Traducción, introducción y notas*, Consejo Social de la Organización Sindical Española (Madrid, 1960), págs. 3 y ss.

<sup>192</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 12-13 y 23-24.

36. Por lo que respecta a la Ley Wagner de 1935, nos parece que su precepto más importante a nuestros concretos efectos es su sección 8, apartado (d)<sup>193</sup>, en la que —bajo el rótulo «Obligación de negociar colectivamente»— se afirma todo lo siguiente: «A los efectos de esta sección, negociar colectivamente es el cumplimiento de la obligación mutua del empresario y del representante de los trabajadores de reunirse en períodos razonables y discutir de buena fe respecto a los salarios, jornadas y otros términos y condiciones de empleo, o la negociación de un acuerdo o de cualquier cuestión que se derive del mismo, y la formalización de un convenio escrito [*and the execution of a written contract*] incorporando cualquier acuerdo alcanzado, si lo exige una de las partes [*if requested by either party*], pero este deber no obliga a ninguna de las partes a aceptar una propuesta o a hacer una concesión». Como se ve, se trata de un precepto infraestructural en relación con la publicidad en los Estados Unidos de los convenios colectivos —lo que no consta por escrito no puede publicarse—, aunque se trata asimismo de un precepto que deja hueco a la posible existencia de convenios colectivos verbales<sup>194</sup>. Como se ha puesto de relieve doctrinalmente, la eventual negativa por una de las partes a formalizar por escrito el convenio colectivo estipulado implica «juego sucio [*unfair practice*]», reprimible por el Consejo de Relaciones Laborales Nacionales (*National Labor Relations Board*), a instancia de la parte perjudicada<sup>195</sup>.

---

<sup>193</sup> Recopilada en la sección 158 del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

<sup>194</sup> Véase A. ARUFE VARELA «El convenio colectivo verbal. Comentario histórico, sistemático y posibilista del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 142 (2009), págs. 411-423.

<sup>195</sup> Véase J. CABEZA PEREIRO, *La buena fe en la negociación colectiva*, EGAP-Xunta de Galicia (Santiago de Compostela, 1995), págs. 386 y ss.

**37.** Doce años después, la Ley Taft-Hartley de 1947 incorporó un precepto que tendremos que analizar más adelante con mucho detalle<sup>196</sup>, puesto que constituye la base del archivo informático de convenios colectivos que gestiona la Administración Laboral federal norteamericana. Se trata de su sección 211, letra (a)<sup>197</sup>, en la que se afirma lo siguiente: «Para guía e información de los representantes interesados de los empresarios, trabajadores y público en general, la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo mantendrá un archivo [*file*] de copias de todos los convenios colectivos disponibles y de otros acuerdos disponibles, y de acciones que resuelvan o ajusten conflictos laborales derivados de aquellos»<sup>198</sup>, teniendo en cuenta que «dicho archivo estará abierto a la inspección en las condiciones apropiadas prescritas por el Secretario de Trabajo, con la excepción de que no se divulgará ninguna información específica sometida confidencialmente»<sup>199</sup>. Aunque el precepto menciona la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, una reciente Orden Ministerial del pasado año 2007 transfirió sus funciones de archivar convenios colectivos a la Oficina de Condiciones Mínimas entre Empresarios y Sindicatos (*Office of Labor-Management Standards*)<sup>200</sup>.

**38.** El triángulo de normas federales norteamericanas atinentes a nuestro concreto tema se cierra con la promulgación de la Ley Landrum-Griffin de 1959, en la que se regula —en un contexto de transparencia de la

---

<sup>196</sup> Véase *infra* Parte Segunda, Capítulo II, núm. 10.

<sup>197</sup> Recopilada en la sección 181, letra (a), del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

<sup>198</sup> Inciso primero.

<sup>199</sup> Inciso segundo.

<sup>200</sup> Se trata de la Orden 4-2007, de 5 agosto 2007, que puede localizarse en el sitio en Internet de la Administración de Seguridad y Salud Laboral, ubicado en [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

acción sindical, que buena falta hacía en los Estados Unidos antes de la promulgación de dicha Ley<sup>201</sup> — un mecanismo de publicidad «externa» del convenio colectivo, que consideramos típicamente norteamericano. Sobre este tema, el precepto clave es la sección 104 de la Ley (rotulada «Derecho a copias de convenios colectivos [*right to copies of collective bargaining agreements*]»)<sup>202</sup>, en la que se establecen las tres reglas siguientes, dos de carácter sustantivo y la tercera de naturaleza procesal, a saber: 1) «Es deber del secretario o responsable principal correspondiente de cada sindicato, en el caso de un sindicato local, remitir una copia de cada convenio colectivo estipulado por dicho sindicato con un empresario, a un trabajador que exija dicha copia y cuyos derechos en cuanto que trabajador estén directamente afectados por dicho convenio, y en el caso de un sindicato distinto de un sindicato local, remitir una copia de cualquiera de dichos convenios a toda unidad integrante del mismo que tenga afiliados directamente afectados por dicho convenio»<sup>203</sup>; 2) «dicho responsable mantendrá en la sede principal del sindicato del que es responsable copias de cualquiera de dichos convenios estipulados o recibidos por dicho sindicato, copias que estarán disponibles para su inspección por cualquier afiliado o por cualquier trabajador cuyos derechos estén afectados por dicho convenio»<sup>204</sup>; y 3) «las disposiciones de la sección 210 de este título serán aplicables para exigir el cumplimiento de esta sección»<sup>205</sup>. Esta última regla procesal —con el

---

<sup>201</sup> Al respecto, véase R. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, en su traducción del inglés de ROBERT F. KENNEDY, «El enemigo interior» [The enemy within], ex W.E. OBERER, K.L. HANSLOWE y T.J. HEINSZ, *Labor Law. Collective bargaining in a free society*, 4ª ed., West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1994), págs. 177-178, publicada en *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña. Revista jurídica interdisciplinar internacional*, [ISSN: 1138-039X]; vol. 12 (2008), págs. 1203-1205.

<sup>202</sup> Recopilada en la sección 414 del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

<sup>203</sup> Inciso primero, medioinciso primero.

<sup>204</sup> Inciso primero, medioinciso segundo.

<sup>205</sup> Inciso segundo.

amparo de la sección a la que remite<sup>206</sup>, a cuyo tenor «siempre que resulte que una persona ha incumplido o está a punto de incumplir cualquiera de las disposiciones de este título, el secretario puede deducir acción civil sobre el remedio (incluidos interdictos) que pueda ser apropiado»<sup>207</sup>, teniendo en cuenta que «cualquiera de dichas acciones puede deducirse en la corte de distrito de los EEUU donde ocurrió el incumplimiento o, a elección de las partes, en la corte de distrito de los EEUU del distrito de Columbia»<sup>208</sup>— ha dado lugar a una jurisprudencia federal relativamente abundante.

**39.** De entre esta masa de jurisprudencia federal, hemos entresacado —en cuanto que especialmente interesantes— dos precedentes, aun cuando se trata de casos decididos por lo que la Corte Suprema de los Estados Unidos denomina Cortes federales «inferiores». El primero es el caso *Broomer v. Schultz* (1965), fallado por la Corte federal del Distrito Este de Pensilvania<sup>209</sup>, en el que se sienta la regla general de que sólo los trabajadores afectados por un convenio colectivo tienen derecho a exigir del sindicato pactante una copia del mismo [«Ni Broomer ni Garrett son trabajadores de Hilco Homes Corporation. No hay prueba de sus derechos en cuanto que trabajadores (del empresario Hilco Homes Corporation). Los demandantes Broomer y Garrett no tienen derecho al convenio entre el sindicato y Hilco Homes Corporation»]. El segundo es el caso *Price v. International Broth. of Teamsteers, Chauffers, Warehousemen and Helpers of America* (1972), fallado por la Corte de Apelaciones del Tercer Circuito

---

<sup>206</sup> Recopilada en la sección 440 del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

<sup>207</sup> Inciso primero.

<sup>208</sup> Inciso segundo.

<sup>209</sup> Lo hemos manejado a través de la base de datos *WESTLAW Internacional*, utilizando la referencia 239 F. Supp. 699.

Federal<sup>210</sup>, en el que se concluye que «la Ley tenía el propósito de permitir que los trabajadores pudiesen exigir el cumplimiento de sus derechos derivados del convenio, permitiéndoles ver a qué beneficios tenían derecho al amparo del convenio», por lo que «implícita en esta cláusula estaba la presunción de que en ausencia de modificación adecuada del convenio no podría haber cambios en el convenio que limiten derechos contenidos en él», por lo que «la modificación podría añadir o explicar preceptos, no podría eliminar los derechos ya existentes».

### c) El ordenamiento británico

**40.** Como se sabe, los convenios colectivos aparecen regulados en Gran Bretaña en la Ley (Consolidada) Sindical y de Relaciones Laborales [*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*] de 1992; y más en concreto, en el Capítulo I (rotulado «Negociación Colectiva [*Collective Bargaining*]») de la Parte IV, secciones 178 a 187<sup>211</sup>. Se trata de preceptos aplicables sólo en Inglaterra, Gales y Escocia (por tanto, sólo en Gran Bretaña), pues en Irlanda del Norte rige una norma distinta<sup>212</sup>, como ocurre con tantas y tantas otras normas laborales aprobadas en el Parlamento del Reino Unido. Se trata, además, de preceptos que admiten la existencia de convenios colectivos tanto empresariales como multiempresariales — nosotros hemos encontrado incluso, a través de Internet, listas de convenios

---

<sup>210</sup> Lo hemos manejado a través de la base de datos *WESTLAW Internacional*, utilizando la referencia 457 F. 2d 605.

<sup>211</sup> Sumamente claros, véanse S. HONEYBALL y J. BOWERS, *Textbook on Labour Law*, 8ª ed., Oxford University Press (Oxford, 2004), págs. 365 y ss; y J. BOWERS, *A practical approach to Employment Law*, 7ª ed., Oxford University Press (Oxford, 2005), págs.534 y ss.

<sup>212</sup> Rige allí la «Orden Sindical y de Relaciones Laborales (Irlanda del Norte) *The Trade Union and Labour Relations (Northern Ireland) Order*]» de 1995.

colectivos británicos sectoriales<sup>213</sup>—, aunque la regla general sea la existencia de convenios colectivos empresariales (en consecuencia, se trata de un sistema de negociación colectiva muy «descentralizado»), a pesar de que esta Ley se comporta con una neutralidad exquisita, al proceder a definir lo que es un convenio colectivo, pues «en esta Ley, “convenio colectivo [*collective agreement*]” significa cualquier acuerdo o arreglo hecho por o en nombre de uno o más sindicatos y uno o más empresarios o asociaciones empresariales, y relativo a una o más materias especificadas abajo»<sup>214</sup>, que son hasta siete grupos distintos de materias<sup>215</sup>.

41. Estas secciones 178 a 187 no dan pie en absoluto para la existencia de registros de convenios colectivos, que permitan almacenarlos y, en consecuencia, consultar su texto. Esto se debe a que en Gran Bretaña los convenios colectivos no tienen por qué ser acuerdos o pactos que

---

<sup>213</sup> Una relación de «convenios colectivos nacionales de la construcción en el Reino Unido [*national collective agreements in UK construction*]», por ejemplo, en [www.unitetheunion.org](http://www.unitetheunion.org).

<sup>214</sup> Sección 178 (1).

<sup>215</sup> A saber: 1) «los términos y condiciones de trabajo, o las condiciones físicas en las que los trabajadores están obligados a trabajar [*terms and conditions of employment, or the physical conditions in which any workers are required to work*]; 2) «participación o no participación, o terminación o suspensión del trabajo o los deberes de trabajo, de uno o más trabajadores [*engagement or non-engagement, or termination or suspension of employment or the duties of employment, of one or more workers*]; 3) «asignación de trabajo o deberes de trabajo entre trabajadores o grupos de trabajadores [*allocation of work or the duties of employment between workers or groups of workers*]; 4) «cuestiones de disciplina [*matters of discipline*]; 5) «afiliación o no afiliación de un trabajador a un sindicato [*a worker's membership or non-membership of a trade union*]; 6) «instalaciones para los funcionarios de los sindicatos [*facilities for officials of trade unions*]» y 7) «instrumentos para negociación o consulta, y otros procedimientos, relativos a cualquiera de las materias anteriores, incluido el reconocimiento por los empresarios o asociaciones empresariales del derecho de un sindicato a representar trabajadores en dicha negociación o consulta o en la realización de dichos procedimientos [*machinery for negotiation or consultation, and other procedures, relating to any of the above matters, including the recognition by employers or employers' associations of the right of a trade union to represent workers in such negotiation or consultation or in the carrying out of such procedures*].»

tengan que formalizarse por escrito —en consecuencia, cabe allí la existencia de convenios colectivos verbales<sup>216</sup>, lógicamente no susceptibles de beneficiarse de ningún tipo de medidas de publicidad, como las existentes en otros países que venimos estudiando—, y además, al hecho de que los convenios colectivos británicos no tienen por qué ser necesariamente pactos dotados de eficacia jurídica judicialmente exigible, ni para los sujetos colectivos que los estipularon, ni tampoco para los trabajadores eventualmente afectados por los mismos. Todo esto lo pone de relieve, con claridad meridiana, la sección 179 de la Ley (rotulada «Si se pretende que el convenio sea un contrato de cumplimiento judicialmente exigible [*Whether agreement intended to be a legally enforceable contract*])», a cuyo tenor «se presumirá concluyentemente que un convenio colectivo no ha sido concebido por las partes para ser un contrato de cumplimiento judicialmente exigible, salvo que el acuerdo»<sup>217</sup> cumpla dos condiciones, a saber, que «esté por escrito [*is in writing*])»<sup>218</sup> y «contenga una disposición (expresa, no obstante) que establezca que las partes pretenden que el convenio será un contrato de cumplimiento judicialmente exigible [*contains a provision which (however expressed) states that the parties intend that the agreement shall be a legally enforceable contract*])»<sup>219</sup>.

**42.** En este conjunto de diez preceptos, sólo existe una desvaída y, por lo demás, muy elemental alusión a un concreto mecanismo de publicidad del convenio colectivo. Esta alusión aparece contenida en la

---

<sup>216</sup> Véase, A. ARUFE VARELA, «El convenio colectivo verbal. Comentario histórico, sistemático y posibilista del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 142 (2009), págs. 411 y ss.

<sup>217</sup> Sección 179 (1).

<sup>218</sup> *Ibidem*, letra (a).

<sup>219</sup> *Ibidem*, letra (b).

sección 180 de la Ley (rotulada «Efecto de las disposiciones restringiendo el derecho a adoptar una acción industrial [*Effect of provisions restricting right to take an industrial action*])», a propósito de un asunto típicamente británico, que es el de la incorporación de los términos de un convenio colectivo —supuesta la falta de eficacia normativa del mismo— al contenido del contrato individual de trabajo. En este precepto, se afirma que «cualesquiera términos de un convenio colectivo que prohíban o restrinjan el derecho de los trabajadores a participar en una huelga u otra acción industrial, o tenga el efecto de prohibir o restringir ese derecho, no formará parte de ningún contrato entre el trabajador y la persona para quien trabaja, salvo que se cumplan las siguientes condiciones»<sup>220</sup>, que son cuatro, contándose entre ellas la relativa —aquí está mencionado un concreto mecanismo de publicidad del convenio colectivo— a que este último «esté razonablemente accesible en su lugar de trabajo para el trabajador a quien se aplica [*is reasonably accessible at his place of work to the worker to whom it applies*] y esté disponible a él para que lo consulte durante la jornada de trabajo [*is available for him to consult during working hours*])»<sup>221</sup>.

### C) EL ORDENAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA

---

<sup>220</sup> Sección 180 (1).

<sup>221</sup> Sección 180 (2), letra (c). Las otras tres letras del precepto se refieren a lo siguiente: a que «esté por escrito [*is in writing*])», letra (a); a que «contenga una disposición expresa estableciendo que esos términos serán o deberán ser incorporados en dicho contrato [*contains a provision expressly stating that those terms shall or may be incorporated in such a contract*])», letra (b); y a que «sea uno en el que cada sindicato que es parte del acuerdo sea un sindicato independiente [*is one where each trade union which is a party to the agreement is an independent trade union*])», letra (d).

43. El ordenamiento de la Unión Europea, al igual que cualquier otro ordenamiento jurídico, es una realidad extraordinariamente compleja. Como es lógico, esta misma complejidad trasciende a lo que cabe denominar ordenamiento «laboral» de la propia Unión, que es lo que por comodidad muchos denominan «Derecho Social Europeo»<sup>222</sup>. Desde el peculiar punto de vista de análisis que seguimos, esta complejidad se acrecienta por causa del dato de que, siempre desde un punto de vista laboral, cabe contemplar el ordenamiento de la Unión Europea desde dos posiciones distintas<sup>223</sup>. La primera es la que denominamos Unión Europea «*ad extra*», que contempla el conjunto del ordenamiento de la propia Unión como una realidad jurídicamente influyente sobre los ordenamientos nacionales de los Estados miembros, a través del Derecho originario y, por supuesto, también a través del Derecho derivado (esto es, a través de sus reglamentos, directivas, resoluciones judiciales del Tribunal de Luxemburgo, etc). Por su parte, la segunda se refiere al que denominamos ordenamiento de la Unión Europea «*ad intra*», que contempla las Administraciones de la Unión Europea (encarnadas, especialmente, en la Comisión Europea) como un verdadero empresario o empleador, y en relación, en consecuencia, con los servidores públicos (muchas decenas de miles) que emplea. Lógicamente, pensamos analizar estas dos vertientes sólo desde la óptica de la negociación colectiva<sup>224</sup>; y dentro de ella,

---

<sup>222</sup> Por ejemplo, véase M. NOGUEIRA GUASTAVINO, O. FONTINOPOULOU BASURKO y J. M. MIRANDA BOTO (Directores), *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2012), págs. 27 y ss.

<sup>223</sup> Sobre ellas, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. XX y ss.

<sup>224</sup> Véase I. DAUGAREILH, «La dimension internationale de la responsabilité sociale des entreprises européennes: Observations sur une normativité à vocation transnationale», en M. A. MOREAU, F. CAFFAGI, F. FRANCONI, *La dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale d'entreprise*, PUAM (Aix-Marseille, 2007), págs. 275-307; e I. DAUGAREILH, *Responsabilité sociale de l'entreprise*

centrándonos exclusivamente en los mecanismos de publicidad de los frutos de la autonomía colectiva que cabe calificar de exclusiva o propiamente comunitarios. A continuación, en lo relativo sólo a la regulación de estos mecanismos de publicidad, para adentrarnos más adelante en el modelo de publicidad registral informática al que cabe adscribir estos frutos comunitarios de la autonomía colectiva<sup>225</sup>.

44. En relación con la perspectiva «*ad extra*» del ordenamiento laboral colectivo de la Unión Europea, las fuentes básicas reguladoras de nuestro tema son de tres tipos. En primer lugar, las contenidas hoy en los artículos 154 y 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, las cuales conforman un Derecho políticamente correcto, cuyas líneas maestras son tres: 1) la negociación colectiva que regulan (denominada «diálogo social») equivale a lo que en España se conoce genéricamente con el nombre de «concertación social»<sup>226</sup>; 2) este «diálogo social» puede ser interprofesional (también denominado «general») y profesional (también denominado «sectorial»); y 3) el «diálogo social» en su vertiente «general», supuesto que sea bipartito o sólo entre los interlocutores sociales europeos asimismo «generales»<sup>227</sup>, se materializa en dos grandes tipos de acuerdos, que son: a) los acuerdos aplicados «sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión» (decisión que suele ser una Directiva), cuyo texto se publica en el Diario Oficial de la Unión Europea; y b) los acuerdos aplicados «según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros» (popularmente

---

*transnationale et globalisation de l'économie*, Emile Bruylant (Bruselas, 2010), págs. 10 y ss.

<sup>225</sup> Véase *infra* Parte Segunda, Capítulo III, núms. 7-11.

<sup>226</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., págs. 399-400.

<sup>227</sup> Sobre el tripartito y al más alto nivel, *ibidem*, págs. 495-496.

denominados acuerdos «autónomos»), cuyo texto —al tratarse de meros convenios para convenir luego en el plano nacional— no se publica en el Diario Oficial de la Unión Europea. En segundo lugar, las relativas a los mecanismos de «reconocimiento» oficial de los interlocutores sociales europeos por parte de la Comisión Europea, de clara naturaleza jurídica «sindical», pues —a pesar de que el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea excluye la posibilidad de armonización, vía directivas, de cuestiones relativas «al derecho de asociación y sindicación»<sup>228</sup>— para poder aplicar los preceptos del propio Tratado de Funcionamiento sobre el «diálogo social»<sup>229</sup>, la Comisión Europea se ha visto obligada a tener que discriminar entre los potencialmente muchos «interlocutores sociales» europeos (empresariales y sindicales), echando mano para ello del concepto «representatividad» —medida de una manera abstracta<sup>230</sup>—, aplicando el cual, el «reconocimiento» oficial de estos «interlocutores sociales»

---

<sup>228</sup> Cfr. artículo 153.5. Esta afirmación hay que completarla con lo dispuesto en el artículo 156 del propio Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, a cuyo tenor: 1) «la Comisión fomentará la colaboración entre los Estados miembros y facilitará la coordinación de sus acciones en los ámbitos de la política social tratados en el presente Capítulo, particularmente en las materias relacionadas con... el *derecho de sindicación* y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores»; 2) «a tal fin, la Comisión actuará en estrecho contacto con los Estados miembros mediante estudios, dictámenes y la organización de consultas, tanto para los problemas que se planteen a nivel nacional como para aquellos que interesen a las organizaciones internacionales»; y 3) «antes de emitir los dictámenes previstos en el presente artículo, la Comisión Consultará al Comité Económico y Social».

<sup>229</sup> Cfr. artículos 154 y 155. Sobre el tema, F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, «Aporías de la negociación colectiva europea», en F. PÉREZ DE LOS COBOS y J.M. GOERLICH (Coordinadores), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2006), págs. 13 y ss.

<sup>230</sup> Como ha estudiado ejemplarmente X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Asociaciones sindicales y empresariales de carácter internacional*, Comares (Granada, 2003), pág. 188, organizaciones «representativas» a efectos comunitarios «son aquellas que cumplen los tres siguientes requisitos: 1) “ser interprofesionales, sectoriales o de una categoría de trabajadores, y estar organizadas a nivel europeo”; 2) “estar compuestas por organizaciones que, a su vez, formen parte integrante y reconocida de las estructuras de interlocutores sociales de los Estados miembros, tengan la capacidad de negociar acuerdos y sean, en lo posible, representativas de todos los países de la Unión Europea”; y 3) “disponer de las estructuras adecuadas que garanticen su participación efectiva en el proceso de consulta”».

Europeos «representativos» aparece actualmente contenido en una Comunicación de la Comisión de 12 agosto 2004<sup>231</sup>, en la que se afirma que ostentan dicha condición —entre las organizaciones «generales»— la Confederación Europea de Sindicatos (CES), del lado sindical, y la Unión de Confederaciones de Industriales y Empresarios de Europa (UNICE, denominada desde 2007 BUSINESSSEUROPE), y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General (CEEP), por la parte empresarial<sup>232</sup>. En tercer lugar, el concreto derecho proclamado en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, relativo a que «los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos»<sup>233</sup>. Como era previsible, este conjunto normativo provoca un impacto registral informático, del que se tratará en la parte correspondiente de este trabajo<sup>234</sup>.

**45.** Por lo que respecta al plano «*ad intra*» del ordenamiento laboral colectivo de la Unión Europea cabe afirmar lo siguiente: 1) todo son

---

<sup>231</sup> Localizable, dada su falta de publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, a través de la referencia COM (2004) 557.

<sup>232</sup> Cfr. su Anexo 5, apartado 1. En relación con el Derecho de la Unión Europea, tiene interés jurídico-sindical el que la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 17 junio 1998 (asunto T 96/135), a propósito de un recurso planteado por cierta confederación empresarial europea distinta de las citadas UNICE y CEEP, recordase —manejando el concepto «representatividad acumulada suficiente»— «la importancia que tiene la obligación de la Comisión y del Consejo de comprobar la representatividad de los interlocutores sociales firmantes de un Acuerdo... cuya aplicación a escala comunitaria se solicita al Consejo» (sobre esta Sentencia, véase X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Asociaciones sindicales y empresariales de carácter internacional*, cit., págs. 188 y ss.).

<sup>233</sup> Cfr. artículo 28. Asimismo, se aclara —en la «explicación» correspondiente— que dicho precepto «se basa en el artículo 6 de la Carta Social Europea, así como en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (puntos 12 a 14)».

<sup>234</sup> Véase *infra* Parte Segunda, Capítulo III, núms. 7-11.

resistencias a reconocer el derecho de negociación colectiva de los representantes del personal al servicio de la Administración pública de la Unión Europea<sup>235</sup>, habiéndose enmendado últimamente —en 2004— el «Estatuto de los funcionarios», aprobado por el Reglamento núm. 31 (CEE), 11 (CEE) de 1962, para limitarse a indicar —haciéndose un eco lejano, más que del modelo alemán, del modelo francés de negociación colectiva— que «cada institución podrá celebrar acuerdos relativos a su personal con sus organizaciones sindicales y profesionales representativas»<sup>236</sup>; 2) siempre en este plano, el método de «reconocimiento» oficial utilizado por la Comisión Europea —en consecuencia, en relación sólo con los sindicatos representantes del personal al servicio de las instituciones de la Unión Europea— es matemático, cabiendo indicar acerca de este otro «reconocimiento» lo siguiente: a) como es lógico, presupone el reconocimiento *ad intra* de la libertad sindical, contenido —desde 1972— en el «Estatuto de los Funcionarios» aprobado por el Reglamento núm. 31 (CEE), 11 (CEE) DE 1962, a cuyo tenor «los funcionarios gozarán del derecho de asociación»<sup>237</sup>, teniendo en cuenta que «podrán, en particular, ser miembros de organizaciones sindicales o profesionales de funcionarios europeos»<sup>238</sup>; b) sobre esta base, la Comisión considera «representativas» de su propio personal las organizaciones sindicales y profesionales con una audiencia en las elecciones a representantes unitarios del «6% en el nivel central y 5% en el nivel local (sobre un lugar) del personal de la Comisión Europea»,

---

<sup>235</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Tipología y eficacia de los acuerdos marco negociados entre la Comisión Europea y las organizaciones sindicales y profesionales representativas de su personal», *Aranzadi Social*, núm. 6 (2009), págs. 11 y ss.

<sup>236</sup> Cfr. artículo 10. quater, inciso primero.

<sup>237</sup> Cfr. artículo 24. ter.

<sup>238</sup> *Ibidem*. El propio Reglamento declara aplicable el precepto al personal laboral, mediante la remisión que efectúan a él los artículos 11, 54 y 81 del «Régimen aplicable a los otros agentes de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica».

siempre y cuando cuenten con «un número de afiliados al menos igual a 400 miembros»; y c) lógicamente, por aplicación de estos criterios tan mínimos —pero deliberadamente queridos de propósito por la Comisión Europea—, las organizaciones sindicales y profesionales representativas del personal funcionarial y laboral al servicio de la Unión Europea son muchas, figurando hasta doce de ellas como firmantes del vigente «acuerdo marco» de 18 diciembre 2008, regulador de todos estos extremos; y 3) siempre por lo que respecta a la negociación colectiva en el seno de la Unión Europea —en consecuencia, a la negociación colectiva trabada entre la Comisión Europea y los sindicatos representativos de su personal funcionarial y laboral—, sólo cabe hablar de la existencia de un modelo de carácter ocultista, dada la aparente imposibilidad de localizar el texto de los correspondientes acuerdos colectivos intracomunitarios en el portal jurídico de la Unión Europea, según pondremos de relieve más adelante<sup>239</sup>.

---

<sup>239</sup> Véase *infra* Parte Segunda, Capítulo III, núms. 7-11.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

# **MODELOS COMPARADOS DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CARÁCTER INTEGRAL**

---

## *SECOND CHAPTER*

# *COMPARATIVE MODELS OF COMPUTER- OPERATED REGISTER PUBLICITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT WITH AN INTEGRAL CHARACTER*

## A) BASADOS EN LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN PERIÓDICOS OFICIALES

### a) El modelo francés

1. En Francia, existe desde el año 2002 una base de datos informática oficial de convenios colectivos, que fue creada por el Decreto núm. 2002-1064 de 2 agosto de 2002 relativo al servicio público de difusión del Derecho por Internet. En esta norma, se afirma que «se ha creado un sitio denominado Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>), colocado bajo la responsabilidad del secretario general del Gobierno y explotado por la Dirección de los Diarios oficiales»<sup>1</sup>, teniendo en cuenta que «este sitio da acceso, directamente o por establecimiento de vínculos, al conjunto de datos mencionados en el artículo primero»<sup>2</sup>. Pues bien, en este último precepto se afirma que el servicio público «pone gratuitamente a disposición del público», entre otros varios datos, «los convenios colectivos nacionales que hayan sido objeto de una orden ministerial de extensión [*les conventions collectives nationales ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension*]»<sup>3</sup>. Esta limitación relativa al objeto de lo que se difunde, pública y gratuitamente, tiene un sentido lógico muy grande. En efecto, recuérdese que en Francia sólo se publican en periódicos oficiales —más en concreto, en el *Boletín Oficial de Convenios Colectivos*— el texto íntegro de los convenios colectivos declarados de eficacia general,

---

<sup>1</sup> Artículo 2, párrafo primero.

<sup>2</sup> *Ibidem*, párrafo segundo, inciso primero.

<sup>3</sup> Artículo 1, párrafo tercero, núm. 1º, letra b).

que son —como regla general— los convenios colectivos sectoriales mencionados en la correspondiente Orden ministerial de extensión<sup>4</sup>.

2. Una vez ubicados en este sitio de Internet, salta a la vista un enlace denominado «*les conventions collectives*», contenido en una cuadrícula rotulada «Derecho francés [*Droit français*]». Una vez utilizado este enlace, lo que sale es un cuadro relativo a los diversos mecanismos de búsqueda de los convenios colectivos almacenados en este sitio, teniendo en cuenta que cabe buscarlos por tres vías distintas, a saber: 1) el «acceso directo a un convenio colectivo en vigor [*accès direct à une convention collective en vigueur*]», 2) la «búsqueda simple de convenios colectivos [*recherche simple des conventions collectives*]», y 3) la «búsqueda avanzada de convenios colectivos [*recherche experte des conventions collectives*]», conduciendo esta última «al conjunto del fondo documental de convenios colectivos, incluidas ahí las versiones modificadas y derogadas [*les versions modifiées et abrogées*]»<sup>5</sup>. El manejo de estos tres sistemas de búsqueda es extraordinariamente sencillo, no valiendo la pena insistir en el mismo, puesto que en el portal de acceso de este servicio público, a través del enlace «ayuda general [*aide générale*]», cabe acceder a un autodenominado «*tutoriel*» de convenios colectivos, donde se explica con todo lujo de detalles el manejo por un ciudadano medio de todos los mecanismos de búsqueda de convenios colectivos a que acabamos de hacer alusión<sup>6</sup>. Lo que más nos ha llamado la atención en esta base de datos,

---

<sup>4</sup> Al respecto, véase *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núm. 18.

<sup>5</sup> Todos estos datos, en el subenlace rotulado «Contenido [*Contenu*]».

<sup>6</sup> Para acceder a este «*tutoriel*» desde el citado enlace «*aide générale*», hay que seguir dos pasos: en primer lugar, acudir al apartado III, relativo a «la búsqueda avanzada por formularios asociados a peticiones iniciales [*la recherche experte par des formulaires associés aux requêtes initiales*]»; y en segundo lugar, una vez allí, ir a la

supuesto que se utilice el mecanismo de búsqueda simple, es el hecho de que a cada sector de ámbito nacional se le asigna una ficha, que está constituida por los tres siguientes elementos: 1) «texto de base [*texte de base*]», que es el texto del convenio colectivo originario vigente en el sector nacional de que se trate, el cual puede incluso remontarse a los años cincuenta del siglo pasado; 2) «textos vinculados [*textes attachés*]», que son los acuerdos complementarios y anexos del convenio colectivo de base de que se trate, los cuales pueden llegar a ser incluso varias decenas de textos; y 3) «textos salarios [*textes salaires*]», donde cabe acceder a los textos reguladores de las cuantías salariales vigentes, siempre en el concreto sector nacional de que se trate. La explicación jurídica de este hecho —tan contrastante con la realidad convencional española—<sup>7</sup> creemos que hay que encontrarla en el dato, sorprendente para un laboralista español, de que quepa en Francia la existencia de convenios colectivos «de duración indefinida [*pour une durée déterminée ou indéterminée*]»<sup>8</sup>.

3. Además de la base de datos recién citada, también existe en Francia otra base de datos informática de convenios colectivos de carácter oficial, que es la del *Boletín Oficial de Convenios Colectivos*, asimismo de acceso gratuito, ubicada en Internet en el enlace «*BO convention collective*», del sitio [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr). Posee dos mecanismos de búsqueda de convenios colectivos dotados de eficacia general —a los

---

letra C, relativa a «la rúbrica “convenios colectivos [*la rubrique “Conventions collectives”*]».

<sup>7</sup> Todo esto, unido a que en la base de datos también se almacenan textos convencionales derogados, justifica la afirmación de que «la base está así constituida por 17000 textos cortados en 110000 documentos; 8000 documentos se añaden o modifican anualmente» (al respecto, véase el «*tutoriel*» antes citado).

<sup>8</sup> Al respecto, véase artículo L 2222-4 del Código francés del Trabajo. Sobre el tema, véase J. PÉLISSIER, A. SUPIOT y A. JEAMMAUD, *Droit du Travail*, 24ª ed., cit., págs. 1327 y ss.

que se accede a través del subenlace «Consultar los textos [*Consulter les textes*]]<sup>9</sup>—, que son el mecanismo de «acceder directamente a los boletines aparecidos desde el 1 febrero 2005 [*accéder directement aux bulletins parus depuis le 1er Février 2005*]]» y el mecanismo relativo a «marque el identificador del convenio colectivo [*saisissez l'identifiant de la convention collective*]]». Su falta de valor añadido es clamorosa, si es que se compara esta base de datos con la contenida en el servicio público francés de difusión del Derecho a través de Internet —esto es, el citado «Légifrance»—, no sólo por las menores opciones de búsqueda de convenios colectivos que ofrece al usuario, sino sobre todo porque en ella sólo aparecen almacenados convenios colectivos declarados de eficacia general, desde el año 2005.

#### b) El modelo portugués

4. Sobre la base —como se vio— de que los convenios colectivos se identifican legalmente en Portugal con la expresión «instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo negociales», por causa de la existencia de tres tipos distintos de ellos (recuérdese, acuerdos de empresa, acuerdos colectivos y contratos colectivos)<sup>10</sup>; y sobre la base —como también se vio—, además, de que estos convenios colectivos portugueses se publican en el Boletín Oficial del Ministerio de Trabajo (denominado, recuérdese, *Boletín de Trabajo y Empleo*)<sup>11</sup>, cabe afirmar que el modelo portugués de publicidad registral informática de convenios colectivos, basado en la publicación de estos últimos en el

---

<sup>9</sup> Existe otro subenlace explicativo, denominado «Ayuda [*Aide*]]».

<sup>10</sup> Véase, *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núm. 2.

<sup>11</sup> Véase, *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núm. 8.

recién citado periódico oficial, es de carácter integral. En efecto, cabe acceder gratuitamente al texto íntegro de los convenios colectivos portugueses, mediante la utilización de Internet<sup>12</sup>. El registro oficial, público y gratuito, de los convenios colectivos portugueses resulta accesible utilizando un concreto enlace del portal en Internet del Ministerio portugués de la Solidaridad y la Seguridad Social, gestionado por el Gabinete de Estrategia y Planeamiento —portal ubicado en [www.gep.msss.gov.pt](http://www.gep.msss.gov.pt)—, que analizamos seguidamente.

5. Como era previsible, este concreto enlace es «*Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*», ubicado en el portal de acogida citado dentro de «*Edições*». Una vez allí, hay que seleccionar la opción «*online*»<sup>13</sup>, accediéndose a un subenlace (esto es, «BTE 1ª Serie») que ya permite localizar el texto de los convenios colectivos, a través de dos mecanismos de búsqueda distintos. El primero es un mecanismo de búsqueda simple, denominado «consulta de nº(s) anteriores», que no resulta muy útil si es que pretenden buscarse convenios colectivos por libre, puesto que obliga a insertar los datos relativos al número del Boletín y al año de su publicación, que normalmente no serán conocidos de antemano por el usuario. El segundo es un mecanismo de búsqueda avanzada —denominado así, «*pesquisa avançada*»— que ofrece al usuario que busca convenios por libre tres posibilidades cumulativas de insertar datos de búsqueda, a saber: 1) «*identificação do BTE*», que no resulta muy útil, puesto que requiere del usuario que conozca los datos de identificación del concreto *Boletín de Trabajo y Empleo* donde aparece publicado el convenio colectivo por él buscado; 2) «*periodo de*

---

<sup>12</sup> Véase A. MONTEIRO FERNANDES, *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora (Lisboa, 2011), págs. 15 y ss.

<sup>13</sup> Cabiendo consultarlo «desde 1998 hasta la actualidad».

*pesquisa*», que ya posee una mayor utilidad para el usuario, puesto que permite acotar el arco temporal más probable en el que aparecerá insertado el concreto convenio colectivo que busca; y 3) «*identificação do instrumento de regulamentação colectivo de trabalho (IRCT)*», de utilidad extrema, puesto que permite insertar cinco tipos distintos de datos, de los que los más fructuosos de cara a la búsqueda libre son los relativos a «*título*» y «*descriptor*»<sup>14</sup>, dado que ambos permiten buscar todo tipo de convenios colectivos, con sólo insertar una palabra indicativa del ámbito funcional del convenio colectivo buscado (por ejemplo, «metal», «construcción [*construção*]», u «hostelería [*hotelaria*]»). Lo normal, utilizando este último criterio de búsqueda, es que salgan muchos resultados relacionados cronológicamente por orden descendente, y relativos todos a convenios colectivos identificados por las concretas partes que los estipularon —lo que nos parece lógico, dado que los convenios colectivos portugueses son convenios, como se vio, de eficacia limitada<sup>15</sup>—, cuyo texto íntegro se ofrece ya pinchando en el concreto convenio colectivo que interese.

6. Además del registro informático de convenios colectivos recién citado, también existe en Portugal otro registro informático distinto, pero que nos parece de menor utilidad. Se halla ubicado en el portal de Internet del *Diario de la República* (donde, recuérdese, no se publican convenios colectivos, aunque sí «instrumentos de reglamentación

---

<sup>14</sup> Menos fructuosos nos parecen los relativos a «*tipo*» (donde se ofrece la posibilidad de seleccionar hasta 51 tipos distintos de documentos, como es lógico, no todos ellos «instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo»), «*CAE*» (que creemos que es el acrónimo del Código de Actividad Económica) y «*outorgantes*» (alusivo de las partes que estipularon el convenio colectivo).

<sup>15</sup> Véase, *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núm. 6.

colectiva de trabajo no negociales»)<sup>16</sup>. Situados en él, hay que llegar a un enlace denominado «*instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho* (REGTRAB)»<sup>17</sup>, donde se afirma que «la REGTRAB es la Base de Datos Especial de Reglamentación del Trabajo, abarcando los Instrumentos de Reglamentación Colectiva de Trabajo (I.R.C.T) publicados en el Boletín de Trabajo y Empleo, I Serie, dese 1979». Además de la posibilidad de excluir «documentos expresamente derogados», su mecanismo de búsqueda avanzada permite incluir cuatro tipos distintos de datos, aunque sólo cabe escoger opciones en dos de ellos (más en concreto, «tipo de documento» y «fecha publicación [*data publicação*]»)<sup>18</sup>. Únicamente sale como resultado de la búsqueda un solo documento, que viene a ser una ficha con los datos de identificación formal del convenio colectivo buscado (entre los que se incluyen los relativos al *Boletín de Trabajo y Empleo* en que se publicó), aunque no quepa acceder al texto de este último, dado que este acceso está restringido a los usuarios abonados a esta concreta base de datos.

## B) NO BASADOS EN LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN PERIÓDICOS OFICIALES

### a) El modelo italiano

#### 7. Sobre la base del ya citado artículo 17 de la Ley número 936 de 30

---

<sup>16</sup> Véase, *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núm. 8.

<sup>17</sup> A través del enlace «Bases Digesto».

<sup>18</sup> Las otras dos opciones que no permiten escoger son «número del documento» y «año del documento».

diciembre 1986, de «normas sobre el Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo»<sup>19</sup>, se ha creado en Italia un eficaz registro informático de convenios colectivos, de acceso totalmente público y gratuito, que se encuentra ubicado en el sitio de Internet de dicho Consejo; más en concreto, en la dirección [www.portalecnel.it](http://www.portalecnel.it). Se trata de un registro informático calificable de integral, pues en él cabe consultar todos los convenios colectivos que almacena a texto completo. Sólo parcialmente se basa en la publicación del texto de los convenios colectivos aquí almacenados en periódicos oficiales, pues ya se dijo antes que estos últimos son única y exclusivamente los convenios colectivos negociados en el seno de las Administraciones Públicas, de cuyo texto se da cuenta en la *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*<sup>20</sup>. Por lo demás, se trata de un registro informático que tiene un interés doctrinal muy grande, especialmente a los efectos de poder estudiar —con base en él— la historia de la negociación colectiva en unidades de negociación determinadas. Ello se debe al hecho de que almacena no sólo el texto colectivo íntegro de los convenios colectivos vigentes, sino también el texto «histórico» de los mismos, fácilmente accesible para todo tipo de público, utilizando los mecanismos de búsqueda de convenios colectivos que ahora mismo se describirán.

8. Una vez ubicados en este portal, el enlace que nos interesa es «*Archivi e Banche Dati*»; y dentro de él, el subenlace «*Archivio Nazionale dei Contratti di Lavoro*». En este archivo, resulta posible localizar cinco tipos distintos de convenios colectivos en él almacenados<sup>21</sup>, a saber: 1)

---

<sup>19</sup> Véase *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núm. 31.

<sup>20</sup> Véase *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núm. 29.

<sup>21</sup> En realidad, en este subenlace salen seis posibles vínculos, aunque carece de interés a nuestros concretos efectos, el relativo, literalmente, a lo siguiente: «Convenios Colectivos del sector público transmitidos al CNEL en el sentido del art. 55 del Decreto

«Negociación Nacional [*Contrattazione Nazionale*]», donde aparecen almacenados los convenios colectivos que cubren las unidades tendencialmente más apropiadas de negociación colectiva, que son los convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional; 2) «Acuerdos entre el Gobierno y los interlocutores sociales [*Accordi tra Governo e Parti Sociali*]», donde se almacenan los resultados del que podría denominarse diálogo social tripartito o a tres bandas; 3) «Acuerdos Interconfederales [*Accordi Interconfederali*]», donde se almacenan los resultados del diálogo social propio o en sentido estricto, esto es, de carácter bipartito; 4) «Negociación Descentralizada [*Contrattazione Decentrata*]», relativa a la negociación colectiva de empresa y, especialmente, de grandes empresas; y 5) «Negociación Descentralizada Territorial [*Contrattazione Decentrata Territoriale*]», relativa a convenios colectivos sectoriales, de ámbito menor que el nacional, dotados de peculiaridades (por ejemplo, agricultura o construcción). Respecto de la citada «Negociación Nacional»<sup>22</sup>, las posibilidades de búsqueda que ofrece este portal resultan completamente satisfactorias para el usuario, dado que cabe localizar en él convenios colectivos por la vía de la búsqueda simple (denominada «*Il tuo contratto online*») o por la vía de la búsqueda avanzada (denominada «*Analisi avanzate sui CCNL*»), existiendo incluso un mecanismo de búsqueda específico para la localización de convenios colectivos sectoriales nacionales que ya no están vigentes (vía «*Archivio storico CCNL*»).

---

Legislativo 150/2009 [*Contratti collettivi settore pubblico trasmessi al CNEL ai sensi dell'art. 55 d. lgs. 150/2009*].

<sup>22</sup> En relación con las demás categorías de convenios colectivos, no existen mecanismos específicos de búsqueda, puesto que al acceder al correspondiente vínculo, sale la lista de los convenios colectivos almacenados en él, ordenados cronológicamente o alfabéticamente.

9. Aparte este valioso registro informático de convenios colectivos, en Italia también existe otro registro informático de convenios colectivos, ubicado en el sitio en Internet de la citada Agencia para la representación negocial de la Administración Pública; que es el sitio [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it). Lógicamente, almacena sólo convenios colectivos del sector público italiano, que son los únicos —recuérdese— publicables en la *Gaceta oficial de la República*, cuyas carencias suple, puesto que este último periódico oficial sólo resulta pública y gratuitamente accesible en Internet en relación con los periódicos oficiales de sólo los últimos sesenta días. Ubicados en este sitio de Internet, el concreto enlace que nos interesa es el de «Negociación [*Contrattazione*]». En él, el concreto ítem que nos afecta es «CCNL», relativo a los convenios colectivos sectoriales nacionales del sector público, que pueden buscarse en su conjunto o, también, parcelados por «sectores [*comparti*]», que son hasta doce distintos. Los convenios del sector público aquí almacenados aparecen listados por orden meramente cronológico, de carácter descendente; y así, el más antiguo —y bien importante— que cabe manejar es el «Acuerdo sobre servicios públicos esenciales en caso de huelga [*Accordo sui servizi pubblici essenziali in caso di sciopero*]», suscrito el 16 mayo 1995.

#### b) El modelo norteamericano

10. En cumplimiento de lo dispuesto en la sección 211, letra (a), de la Ley Taft-Hartley de 1947 —que se vio en su momento<sup>23</sup>—, y tras diversas reorganizaciones administrativas —que también se reseñaron en su momento<sup>24</sup>—, en la actualidad, el organismo público denominado

---

<sup>23</sup> Véase *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núm. 33.

<sup>24</sup> Véase *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núm. 35.

Oficina de Condiciones Mínimas entre Empresarios y Sindicatos (*Office of Labor-Management Standards*), dependiente del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, se ocupa de la llevanza del registro público federal de convenios colectivos. Se trata de un registro de carácter informático, gratuitamente accesible a través de Internet, apareciendo ubicado en la dirección <http://www.dol.gov/olms>. Se trata, además, de un registro informático de carácter integral, en el sentido de que la regla general es que los convenios colectivos que almacena resultan accesibles a texto completo a todo tipo de público. No se trata, sin embargo, de un registro informático integral de carácter exhaustivo, bien porque hay convenios colectivos norteamericanos cubiertos por la citada Ley Taft-Hartley, pero que no aparecen almacenados en este registro<sup>25</sup>, bien porque también hay convenios colectivos norteamericanos cubiertos por Leyes federales equivalentes a la Ley Taft-Hartley —como, por ejemplo, la Ley del Trabajo en los Ferrocarriles (*Railway Labor Act*) de 1926<sup>26</sup>—, que se almacenan en otros registros públicos informáticos distintos<sup>27</sup>. De todo esto se da cuenta seguidamente.

**11.** Por lo que respecta al registro informático integral amparado por la Ley Taft-Hartley, se llega a él —desde el sitio de Internet antes citado— utilizando el vínculo «Union Reports and Collective Bargaining Agreements: Online Public Disclosure Room» (ubicado dentro de «Most Requested»), y luego, utilizando el vínculo «Collective Bargaining Agreements (CBA)». Una vez situados aquí, nos encontramos con una página de información agrupada en cuatro apartados, de los cuales los más

---

<sup>25</sup> Véase *infra*, núms. **11** y **12** de este Capítulo.

<sup>26</sup> Actualmente recopilada en el Título 45, secciones 151-188, del Código de los Estados Unidos.

<sup>27</sup> Véase *infra*, núm. **13** de este Capítulo.

interesantes son los dos siguientes<sup>28</sup>. De un lado, el relativo a «Tipos de Convenios Colectivos Mantenedos por OLMS [*Types of Collective Bargaining Agreements Maintained by OLMS*]», en el que se informa de que «los convenios colectivos que comprenden 1000 ó más trabajadores, excluidos ferrocarriles y aerolíneas, se incluyen en este archivo», teniendo en cuenta que «las copias de los convenios que comprenden menos de 1000 trabajadores no se incluyen», y además, que «la Oficina de Mediación Nacional es responsable de las copias de los convenios colectivos que afectan a ferrocarriles y aerolíneas»; y de otro lado, el relativo a «Listados Alfabéticos por el Nombre del Empresario [*Alphabetical Listings by Employer Name*]», a su vez subdividido en dos apartados, cuyo contenido pasamos a desmenuzar a continuación.

12. Estos dos apartados se refieren a los «Convenios del Sector Privado Disponibles [*Avaliable Private Sector Agreements*]» y a los «Convenios del Sector Público Disponibles [*Avaliable Public Sector Agreements*]», apareciendo debajo de cada uno de estos dos tópicos unos listados alfabéticos por grupos de letras, que son veintidós en el caso de los convenios colectivos del sector privado<sup>29</sup>, y veinte en el de los del sector público<sup>30</sup>. Pinchando en cada uno de estos grupos de letras, aparece una ficha —con el mismo formato, tanto en los convenios privados como públicos—, que consta de los siguientes diez apartados: «Nombre de la

---

<sup>28</sup> Consideramos menos interesantes los relativos a «Sobre el Archivo de Convenios Colectivos [*About the Collective Bargaining Agreements File*]» y «Cómo acceder al Archivo de Convenios Colectivos [*How to Access the Collective Bargaining Agreements File*]».

<sup>29</sup> En la fecha en que manejo este registro, el primer grupo es «A-AGC, MN», y el último «Va-Zz».

<sup>30</sup> En la fecha en que manejo este registro, el primer grupo es «Aa-Bz», y el último «Wa-Zz».

empresa [*Employer Name*]], «Formato [*Format*]], «Localidad [*Location*]], «Sindicato [*Union*]], «Delegación Sindical [*Local*]], «Código del Sector Económico [*NAICS*]], «Número de trabajadores [*# Workers*]], «Fecha de expiración [*Expiration Date*]], «Número de páginas [*# Pages*]] y «Número de clave [*# K*]]. Lógicamente, pinchando en la cuadrícula relativa a «Formato», invariablemente referida a «PDF», sale ya el texto del convenio colectivo (privado o público) correspondiente, aunque —sólo por excepción— puede ocurrir que el texto del convenio colectivo no resulte accesible, lo que se indica en esa misma cuadrícula con las frases «Si lo solicita [*Upon Request*]], «No disponible [*Not Available*]] o «Copia en papel [*Paper Copy*]].

**13.** Como se indicó, los convenios colectivos de empresas de ferrocarriles o de transporte aéreo se encuentran almacenados en otro registro público informático distinto, gestionado por la Agencia Federal denominada Oficina de Mediación Nacional [*National Mediation Board*], que se encuentra ubicado en Internet en [www.nmb.gov](http://www.nmb.gov). En este sitio, hay que utilizar el vínculo «Documents & Forms», y luego, «The NMB Knowledge Store», que permite acceder a un buscador, en el que —aunque quepa la búsqueda libre<sup>31</sup>— el ítem a marcar es «Air and Rail Contracts/Agreements»<sup>32</sup>. Una vez marcado, sale una lista de más de trescientos convenios colectivos, aparentemente almacenados sin orden ni

---

<sup>31</sup> En el apartado «Introduzca los términos de búsqueda y pulse “Buscar” [*Enter search terms and click “Search”*]].

<sup>32</sup> Al que se accede en el apartado «Otra Información Pública de la NMB [*Other NMB Public Information*]], compuesto por los siguientes ítems: «Informes del PEB [*PEB Reports*]], «Contratos/Acuerdos Aéreos y Ferroviarios [*Air and Rail Contracts/Agreements*]], «Estatutos y Leyes Aéreas y Ferroviarias [*Air and Rail Union Constitutions and By-Laws*]], «Determinaciones de Representación de la NMB [*NMB Representation Determinations*]], «Informes Anuales de la NMB [*NMB Annual Reports*]] y «Otra Información [*Other Information*]].

concierto, aunque respecto de cada concreto resultado —que permite acceder al texto completo de cada concreto convenio colectivo— existe una ficha que informa al usuario de la base de los cuatro extremos siguientes: «Tipo de documento [*Document type*]», en el que en nuestro concreto caso se informa sistemáticamente de que se trata de un «Contrato/Acuerdo [*Contract/Agreement*]», obviamente colectivos; «Transportista [*Carrier*]», donde se indica el nombre de la compañía de transportes correspondiente; «Sindicato [*Union*]», que identifica el que estipuló el concreto convenio; y «Oficio/Clase [*Craft/Class*]», que identifica la categoría de trabajadores cubierta por el convenio colectivo de que se trate.

14. Dadas las limitaciones de los dos registros informáticos públicos que acabamos de ver, resulta lógico que quede hueco para la existencia de registros informáticos de convenios colectivos que complementen ambos. De entre estos otros registros informáticos complementarios, nos ha parecido especialmente útil y fiable el gestionado por el Instituto de Investigación en Trabajo y Empleo (*Institute for Research on Labor and Employment*) de la Universidad de California, en Berkeley, cuyo sitio en Internet está ubicado en [www.irle.berkeley.edu](http://www.irle.berkeley.edu). En este sitio, hay que utilizar el vínculo «Library», luego «Collections», luego «Collective Bargaining Agreements» (dentro de «Digital Collections»), y por último, de nuevo «Collective Bargaining Agreements». Se trata de una base de datos nutrida por muy diversas fuentes (por ejemplo, «encontrados en la Web» o enviados por los sindicatos que los celebraron, pues «esta base de datos ofrece una solución de bajo coste para publicar a los sindicatos que no tienen medios para poner sus convenios en la Web»). Permite la búsqueda de convenios colectivos norteamericanos a través de tres vías distintas, esto es, «por Estado [*by State*]» (no sólo de los Estados federados

norteamericanos, sino también incluso de alguna provincia canadiense)<sup>33</sup>, «por Nombre del Sindicato [*by Union Name*]»<sup>34</sup> y «por Ocupación Representada [*by Represented Occupation*]»<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> Como es el caso, por ejemplo, de British Columbia.

<sup>34</sup> Donde, una vez dentro, cabe encontrar datos relativos al Estado (*State*) y a la Delegación Sindical (*Local*), indicando el Archivo (*File*) que da acceso a los convenios.

<sup>35</sup> Proporcionando esta tercera vía, además, información tipo ficha sobre el «Estado [*State*]», el «nombre del sindicato [*Union name*]», el «número de la Delegación Sindical [*Local number*]» y el «Archivo [*File*]».

**CAPÍTULO TERCERO**

**OTROS MODELOS COMPARADOS DE  
PUBLICIDAD REGISTRAL  
INFORMÁTICA DEL CONVENIO  
COLECTIVO**

---

*THIRD CHAPTER*

*OTHER COMPARATIVE MODELS OF  
COMPUTER-OPERATED REGISTER  
PUBLICITY OF THE COLLECTIVE  
BARGAINING AGREEMENT*

## A) EL MODELO CONFIDENCIALISTA ALEMÁN DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO

1. Frente a los modelos de publicidad registral informática del convenio colectivo que acabamos de ver, el modelo alemán sólo puede ser calificado como un modelo de corte confidencialista<sup>1</sup>. De un lado, porque resulta imposible para el público en general acceder al texto completo de los convenios colectivos —tanto de eficacia limitada como de eficacia general— que se negocian en Alemania. De otro lado, aunque ese texto resulte inaccesible para terceros en su literalidad, porque cabe acceder al contenido esencial de tales convenios colectivos, por las vías que ahora se indicarán, lo que excluye que quepa calificar de estrictamente «secretista» este modelo alemán. La base sobre la que está construido este modelo confidencialista alemán es el párrafo 7 de la Ley del Convenio Colectivo, anteriormente citado<sup>2</sup>, que impone a las partes del convenio colectivo el deber de enviar el texto del propio convenio al Ministerio federal competente en materia de Trabajo; y además, el deber de comunicar a este mismo Ministerio el vencimiento del convenio colectivo en cuestión. De ahí, como también se vio, la existencia en Alemania de un registro federal de convenios colectivos (*Tarifregister*), que es al mismo tiempo, como es lógico, un archivo de convenios colectivos (*Tarifarchiv*). Pues bien, tomando como modelo este registro y archivo federal, y añadiéndole el componente de la posibilidad de acceder gratis al mismo a través de Internet, se han creado en Alemania al menos dos registros informáticos de

---

<sup>1</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 38 y ss.

<sup>2</sup> Véase *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núms. 19 y ss.

convenios colectivos<sup>3</sup>, que trataremos seguidamente, uno de los cuales tiene naturaleza jurídico-pública, mientras que el otro es de carácter totalmente privado, aunque no quepa dudarse —por las razones que enseguida veremos— de su fiabilidad absoluta.

2. El registro oficial en cuestión es el «Registro de Convenios Colectivos de Renania del Norte-Westfalia [*Tarifregister Nordrhein-Westfalen*]», ubicado en Internet en el sitio [www.tarifregister.nrw.de](http://www.tarifregister.nrw.de)<sup>4</sup>. Tiene el inconveniente de que sólo aparecen almacenados en él convenios colectivos sectoriales aplicables sólo en el territorio del Estado federado de Renania del Norte-Westfalia. Una vez situados en la página de acogida, el *item* que nos interesa —ubicado a la izquierda— es «Informaciones convencionales [*Tarifinformationen*]», y dentro de él, dos concretos apartados respectivamente relativos a «Datos de convenios por sectores [*Tarifdaten aus Branchen*]» y a «Convenios colectivos de eficacia general [*Allgemeinverbindliche Tarifverträge*]». Si utilizamos la primera de estas entradas, se informa en ella acerca de que «aquí encuentra usted datos convencionales básicos de más de 100 ramas económicas selectas de Renania del Norte-Westfalia», las cuales aparecen ordenadas alfabéticamente —como es lógico, en alemán—, teniendo en cuenta que cuando se accede a cualquiera de estas ramas o sectores, lo que puede

---

<sup>3</sup> Una aplicación práctica de utilización de los mismos, en J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, Netbiblo (A Coruña, 2009), pág. 16.

<sup>4</sup> Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 39.

leerse es una «ficha», que contiene los datos esenciales sobre condiciones de trabajo reguladas en el concreto convenio colectivo de que se trate, y fundamentalmente los relativos a grupos o categorías profesionales y sus correspondientes niveles salariales. Si utilizamos la segunda de las entradas en cuestión, se informa en ella de que «aquí encuentra usted convenios colectivos salariales, que han sido declarados total o parcialmente de eficacia general y aplicables exclusivamente en Renania del Norte-Westfalia», con el resultado de que cabe acceder a una «ficha» del todo similar a la que acaba de mencionarse.

3. El registro de carácter privado es el gestionado por la Fundación Hans Böckler (*Hans Böckler Stiftung*), estrechamente vinculada a la todopoderosa Federación Alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) o DGB —el Sr. Hans BÖCKLER fue el primer Presidente de esta gigantesca central sindical—, ubicado en Internet en el sitio [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)<sup>5</sup>. Tiene la ventaja, sobre el registro oficial recién citado, de que almacena convenios colectivos de eficacia general y de eficacia limitada vigentes en toda Alemania, aunque mantiene el corte «confidencialista» del modelo, supuesto que de nuevo sólo permite acceder a una «ficha», que despieza el contenido del correspondiente convenio colectivo, indicando cuáles son las principales condiciones de trabajo por él reguladas. Los pasos que hay que dar para llegar a cada ficha implican utilizar cinco enlaces sucesivos. Estos enlaces se refieren respectivamente a «Archivo de convenios colectivos del WSI [*WSI-Tarifarchiv*]» —esto es,

---

<sup>5</sup> Sobre esta gran central sindical, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Los Estatutos de la Federación alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Comparación contextualizadora con los estatutos confederales de Comisiones obreras y de la Unión General de Trabajadores, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. I (2009), págs. 85 y ss.

del Instituto de Ciencias Económicas y Sociales de dicha Fundación— «Estadística [*Statistik*]» y a continuación «Banco de datos de convenios concluidos [*Datenbank Tarifabschlüsse*]»; una vez ahí, se puede elegir por «Año [*Jahr*]» —teniendo en cuenta que cabe consultar desde el año 1994 hasta el 2011—, por «Sectores [*Branchen*]» y por «Tipo de regulación [*Regelungsart*]», teniendo en cuenta que aquí son dos las alternativas, «Todas las regulaciones» [*Alle Regelungen*] o «Sólo salario y remuneración [*Nur Lohn und Gehalt*]».

## B) EL MODELO SECRETISTA BRITÁNICO DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO

4. Dada la completa precariedad del régimen jurídico legal de los convenios colectivos en el Reino Unido (recuérdese, posible existencia de convenios colectivos verbales, falta de exigibilidad judicial del cumplimiento de los convenios colectivos escritos como regla general, necesidad de incorporación del convenio colectivo al contrato individual de trabajo para que surta efectos jurídicos, etc)<sup>6</sup>, resulta completamente explicable que no existan en Gran Bretaña «registros» oficiales de los convenios colectivos que allí se estipulan, tanto si se trata de convenios colectivos del sector público o del sector privado, de convenios colectivos empresariales o sectoriales. Esta falta de iniciativa oficial crea una laguna o vacío, que la iniciativa privada ha tenido que colmar de algún modo. Y de entre estas otras iniciativas, creemos que la que merece un cierto grado de atención doctrinal es la llevada a cabo por el denominado «Departamento

---

<sup>6</sup> Véase *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núms. 38 y ss.

de Investigación Laboral [*Labour Research Department*]] o, en acrónimo, LRD, cuyo sitio en Internet está ubicado en [www.lrd.org.uk](http://www.lrd.org.uk). Según la información almacenada en este sitio, el LRD es un ente privado constituido en 1912, al amparo de la «Sociedad Fabiana [*Fabian Society*]]», con la finalidad de dar apoyo científico al movimiento sindical británico, lo que explica su vinculación «ideológica» no sólo al «Congreso de los Sindicatos [*Trades Union Congress*]]» o TUC<sup>7</sup>, sino también al Partido Laborista. En este sitio de Internet, funciona un «registro» de convenios colectivos, pero caracterizado por una serie de notas, a ver seguidamente, que nos han llevado a calificar como «secretista» el modelo registral informático británico de convenios colectivos.

5. Este «registro» incorpora una base de datos informática, caracterizada por lo siguiente: 1) según informa el propio sitio, almacena más de dos mil trescientos convenios colectivos británicos (literalmente, «información sobre más de 2300 convenios colectivos de grandes y pequeños empresarios, tanto del sector público como privado»)<sup>8</sup>; 2) para acceder a ellos, hay que utilizar el enlace «Payline», que prácticamente lo dice todo (esto es, que se trata de una base de datos de pago); y 3) sólo resulta libremente accesible por parte de quienes se hallen «afiliados» al LRD. Según informa el propio sitio, cabe la afiliación corporativa o colectiva, pero también la afiliación por parte de «personas individuales [*individuals*]]». Refiriéndose a sus suscriptores, el propio sitio informa

---

<sup>7</sup> Sobre él, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 119 y ss.

<sup>8</sup> Véase el enlace «Payline».

asimismo de que «el Departamento de Investigación Laboral tiene aproximadamente 5.000 organizaciones sindicales y personas individuales, incluidos 54 sindicatos nacionales que representan más del 99% del total de la afiliación al TUC, afiliados o suscriptores a sus servicios»<sup>9</sup>. Lo sorprendente de este sitio es que permite a quien no está suscrito, pero tendría potencial interés en hacerlo, realizar una incursión en la base de datos (denominada «Demostración de Payline [*Payline demonstration*]»), a cuyo efecto se indica lo siguiente: «acceda a Payline y escriba en el nombre de usuario *guest* y en la clave *guest*, para una demostración».

6. Pues bien, una vez seguidas estas instrucciones, el resultado es el de que sale una página, en la que se afirma que «esta demostración buscará sólo los convenios que empiecen con “A”». En consecuencia, sólo en relación con estos concretos convenios colectivos —debiendo presumirse que con los convenios colectivos que empiecen por letras distintas del alfabeto, ocurrirá lo mismo—, caben múltiples opciones, según que se especifique el «sector», el «tipo de trabajador», el «tamaño de la plantilla», la «región», la «localidad», el «nombre del acuerdo», etc. Por lo demás, marcando simplemente la opción de «búsqueda [*search*]», sale una lista de más de 120 convenios colectivos, el nombre de los cuales empieza siempre por la letra «A», teniendo en cuenta que en cada uno de estos convenios existe la posibilidad de acceder a su contenido. Esto último lo hemos hecho en relación con el convenio colectivo denominado «AAH Pharmaceuticals», que es un convenio colectivo sectorial nacional, relativo al ámbito de la venta al por mayor de productos parafarmacéuticos («*wholesale of pharmaceutical goods*», «*national agreement*»), respecto de cuyo «ámbito de vigencia temporal [*period covered*]» se indica que

---

<sup>9</sup> Véase el enlace «About LRD».

comprende «01/04/10 – 01/04/11». En relación con este concreto convenio colectivo, lo que la base de datos permite no es acceder al texto literal e íntegro de su contenido, sino a una «ficha» muy detallada, en la que dicho contenido aparece despiezado (eso sí, con claridad extrema, incluso gráfica) en una serie de epígrafes. Estos últimos son los relativos a «niveles salariales locales [*local pay rates*]», «prestaciones regionales [*regional allowances*]», «jornada [*hours*]», «vacaciones [*holidays*]», «maternidad [*maternity*]», «permiso de paternidad [*paternity leave*]», «seguridad y salud [*health and safety*]», «guardia y convocatoria [*standby and callout*]» y «otras prestaciones [*other allowances*]». A su vez, algunos de estos concretos epígrafes permiten pinchar en ellos, al efecto de obtener una información más detallada, respecto de la que aparece ofrecida en la parte de la «ficha» correspondiente<sup>10</sup>.

## C) EL MODELO COMUNITARIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL INFORMÁTICA DEL CONVENIO COLECTIVO

7. Como es lógico, las dos vertientes del ordenamiento laboral colectivo de que antes se trató —esto es, la vertiente «*ad extra*» y la vertiente «*ad intra*»<sup>11</sup>— tienen su reflejo registral informático, del que pasamos a tratar a continuación. El de la vertiente «*ad extra*» se materializa en una verdadera base de datos jurídica, libre y gratuitamente accesible a través de Internet, que conforma un auténtico modelo «publicista» de registro público informático de productos de la autonomía colectiva,

---

<sup>10</sup> Más en concreto, los relativos a «jornada», «vacaciones», «maternidad» y «permiso de paternidad».

<sup>11</sup> Véase *supra*, Parte Segunda, Capítulo I, núms. 41 y ss.

parcialmente basado en la publicación de estos productos en el periódico oficial europeo, que es el *Diario Oficial de la Unión Europea*, donde cabe localizar el texto de los productos de la autonomía colectiva en cuestión en su tenor literal completo. Por lo que respecta a la vertiente «*ad intra*», existe asimismo un lugar en Internet que permite almacenar acuerdos negociados entre la Comisión Europea y los sindicatos representativos de su personal funcional y laboral, aunque no quepa más remedio que calificar de rigurosamente «ocultista» —en vez de meramente «confidencialista», como en la hipótesis del modelo alemán, o de meramente «secretista», como en la hipótesis del modelo británico—, supuesto que este otro tipo de acuerdos comunitarios resulta, por decisión deliberada de la Comisión Europea, de imposible acceso a cualquier tipo de personal que no se encuentre al servicio de la misma, investigadores — como yo— incluidos.

a) Publicista «*ad extra*»

8. El modelo registral informático de acuerdos colectivos (y otros productos de la autonomía colectiva) de la citada vertiente «*ad extra*» del ordenamiento laboral de la Unión Europea, como se anticipó, consta materializado en un sitio específico del portal en Internet de la Unión Europea, gestionado por la Comisión Europea y ubicado en la dirección <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId>. Situados en el lugar de acogida (rotulado genéricamente «diálogo social»), lo primero que nos llama la atención es el hecho de que este sitio de Internet no resulte íntegramente manejable en las diversas lenguas comunitarias, sino sólo en alemán, inglés y francés. Siempre en este sitio de acogida, se informa

acerca de que «el diálogo social europeo ha producido alrededor de 300 textos conjuntos de los interlocutores sociales europeos, que están incluidos en una base de datos [*European social dialogue has resulted in over 300 joint texts by the European social partners, which are included in a database*]». Esta base de datos posee un vínculo específico de acceso en la página de acogida, situado a la izquierda de la misma, junto a otros seis. De estos seis vínculos específicos, los más importantes a nuestros efectos son los dos que mencionamos seguidamente<sup>12</sup>.

9. El primer vínculo lleva por rótulo genérico «Base de datos de textos del diálogo social [*Social Dialogue texts database*]». En él, lo único que aparece es el típico buscador, con funcionalidades propias de un mecanismo de búsqueda avanzada. De cara al usuario, sólo contiene dos sucintas alusiones, respectivamente relativas a «por favor, introduzca sus criterios de búsqueda [*Please enter your search criterias*]», y «Deje un criterio en blanco si no quiere buscar en él [*Leave a criteria blank if you don't want to search on it*]». Los criterios en cuestión son cinco. Dentro de ellos, cuatro permiten posibilidades de opción a los usuarios de los mismos<sup>13</sup>; y más en concreto, las siguientes: 1) «sector [*sector*]», las relativas a 39 distintas ordenadas alfabéticamente, desde «agricultura [*agriculture*]» hasta «trabajos con madera [*woodworking*]»; 2) «tema [*theme*]», que comprende 22 distintas, igualmente ordenadas alfabéticamente, desde «mano de obra mayor [*ageing workforce*]» hasta «gente joven [*young people*]»; 3) «tipo [*type*]», las relativas a 11 diferentes,

---

<sup>12</sup> Los otros cinco se refieren, respectivamente, a «Diálogo social sectorial [*Sectorial Social dialogue*]», «Resultados del diálogo social [*Social dialogue outcomes*]», «Consultas de los interlocutores sociales [*Consultations of the social partners*]», «Desarrollo de capacidades [*Capacity building*]» y «Relaciones industriales [*Industrial relations*]».

<sup>13</sup> Excluimos la relativa a «fecha [*date*]».

también ordenadas alfabéticamente, desde «decisión consultiva de acuerdo [*agreement council decision*]» hasta «herramienta [*tool*]»; y 4) «dirigido [*addressee*]», las relativas a 4 distintas, clasificadas siempre por orden alfabético, desde «empresas [*companies*]» hasta «organizaciones nacionales [*national organizations*]».

10. El segundo vínculo a tratar se rotula «Diálogo social interprofesional [*Cross-industry social dialogue*]». En la página de acogida del mismo, se muestran tres grandes epígrafes conteniendo información para el usuario del sitio, respectivamente relativos a «Formas de diálogo social interprofesional [*Forms of cross-industry social dialogue*]», «Actores del diálogo social interprofesional [*Stakeholders in cross-industry social dialogue*]» y «Resultados del diálogo social interprofesional [*Outcomes of cross-industry social dialogue*]». Evidentemente, de cara a la utilización de la base de datos recién mencionada, el más útil de los tres es el relativo a «resultados», en el que se afirma que los «logros» más significativos pueden reconducirse a los tres siguientes: 1) «tres acuerdos traspuestos por Directiva del Consejo, sobre permiso parental, trabajo a tiempo parcial y contratos de duración determinada [*three agreements implemented by Council Directive, on parental leave, part-time work and fixed-term contracts*]»; 2) «tres acuerdos autónomos sobre teletrabajo, estrés relacionado con el trabajo y acoso y violencia en el trabajo [*three autonomous agreements on telework, work-related stress and harassment and violence at work*]» ; y 3) «dos acuerdos marco de acción sobre el desarrollo de competencias y cualificaciones a lo largo de la vida, e

igualdad de género [*two frameworks of action on the lifelong development of competencies and qualifications and gender equality*]]<sup>14</sup>.

b) Ocultista «*ad intra*»

11. Con todo este telón de fondo, la actualmente denominada Comisión Europea y las organizaciones sindicales y profesionales que considera «representativas» ante ella vienen suscribiendo, desde el año 1974, diversos «acuerdos marco» reguladores de las relaciones entre ambas, que conforman una serie de cuatro (correspondientes a los años 1974, 2003, 2006 y 2009). Respecto de la localización de sus textos, sólo cabe hablar de oscurantismo de la Unión Europea<sup>15</sup>, pues el sitio de Internet donde aparentemente se encuentra almacenada toda esta información, y mucha más sobre la negociación colectiva desarrollada en su seno —esto es, «el sitio del Diálogo social en la dirección: [http://intracomm.cec.eu-admin.net/home/dial\\_soc/index.htm](http://intracomm.cec.eu-admin.net/home/dial_soc/index.htm)»<sup>16</sup>—, sólo resulta accesible al personal empleado por la propia Unión Europea. Esto obliga a recurrir a otros sitios de Internet (por ejemplo, los de los sindicatos actuantes en el seno de las

---

<sup>14</sup> Evidentemente, con todos estos datos, resulta ya posible el manejo más cómodo de la citada «base de datos», a la que directamente se remite.

<sup>15</sup> Sobre la tipología de modelos de registros informáticos de convenios colectivos (integral, publicista, confidencialista, secretista y, como en el caso del comunitario «*ad intra*», ocultista), véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 35 y ss.

<sup>16</sup> Aparece citado en la página 2 de un «Avis [de *Le Contrôleur Européen de la Protection des Données*] sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de la Commission européenne à propos du traitement administratif générique de la participation à la grève», fechado en Bruselas el 25 septiembre 2006 (Dossier 2004-222), y localizable a través de <http://europa.eu>.

instituciones europeas)<sup>17</sup> o a otras fuentes (por ejemplo, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas), al efecto de localizar —a veces sólo parcialmente— los textos de los acuerdos en cuestión, figurando el del actualmente vigente «acuerdo marco» de 18 diciembre 2008 en el sitio de Internet del Sindicato «Fédération de la Fonction Publique Européene» o FFPE, ubicado en [www.ffpe-bxl.eu](http://www.ffpe-bxl.eu)<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Un elenco de algunos de estos sitios, en J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 121 y ss.

<sup>18</sup> Yendo a «FFPE Commission Brussels & Outside Union», luego a «Our tracks-our news- our events», y luego a «06/02/2009».

## **CONCLUSIONES**

---

*CONCLUSIONS*

**First.-** One of the basic mainstays of any democratic legal order is the principle of publicity, which is not only embodied as such in the Constitutions of the countries surrounding us, but also in the whole legislation binding citizens and Administrations, in order to promote the transparency and the knowledge of norms on the part of all of us. Therefore, in this work we have tried to deal with the specific subject of the publicity of the collective bargaining agreement from a comparative Law perspective, taking as a starting point the unquestionable consideration of such an agreement as an integral part of the legal order. With this purpose, we have divided this work into two well-defined parts, the first one about Spanish Law, where the state of the question has been exposed in great detail from a normative, case law and practical approach, by means of using diverse computer files and databases of Spanish collective bargaining agreements found through the Internet; and the second one, about comparative Law, by means of a tour through the most representative legal orders to our specific effects—that is, the European and the USA ones—, which shows the existing contrasts both in the norms and in the way of managing the access and diffusion of collective bargaining agreements by computer means.

**Second.-** Departing from this structure, and beginning with Spain, the analysis of our subject needed an approach to the normative outlook existing before the enactment of the Workers' Statute—to which I have devoted the first Chapter of the First Part of my work—, overflying the 20th Century normative which expressly alludes to this phenomenon, and which goes back to 1902. In this evolution, I could verify that since this moment and until 1936, the publicity of collective bargaining agreements went through several phases, because while it was initially performed by means of its publication in official province bulletins, during the

dictatorship of General Primo de Rivera the publicity of collective bargaining agreements stopped being contemplated in the corresponding specific regulation, because it was not ruled in Labor Code, approved by Royal Decree-Act of August 23, 1926. This lack of publication pervaded in the subsequent stage, because during the Second Republic, the Contract of Employment Act of November 21, 1931—which ruled both limited and general efficacy collective bargaining agreements— did not allude to this question either, despite the importance the *Gaceta de Madrid* acquired in those days regarding the publicity of the so-called «bases of work», which are not at all identifiable with collective bargaining agreements.

**Third.-** In this historical tour, I could also verify how political circumstances directly influenced the subject we are dealing with, since the most liberal periods have always been linked to major opportunities of diffusion. As I mentioned before, in the analysis of the subject, the view of the 20th Century regulatory map is essential to understand how we have reached the current situation, and therefore, we cannot disregard the reference to the first Francoist collective bargaining agreements Act, of April 24, 1958. In it, the publicity of some collective bargaining agreements was foreseen in the *Boletín Oficial del Estado* or that of the province, depending on the geographic scope of their application, which consequently generated an interesting labor case law, whose landmark decision was, in my opinion, a Supreme Court, Social Chamber Decision, of April 24, 1967, relating to the duty of providing for in the proceeding the text of a collective bargaining agreement if it was published in a province bulletin, in contrast with the requirements related to the published ones in the *Boletín Oficial del Estado*.

**Fourth.-** After the second Francoist collective bargaining agreements Act, embodied in the Act 38/1973, about Union Collective Bargaining Agreements, it was ruled the «mandatory and free» publication of some of them in the *Boletín Oficial del Estado* or in that of the province, depending on their geographic scope. In this stage, the case law followed the previous line, applying the *iura novit curia* principle to collective bargaining agreements published in the *Boletín Oficial del Estado*, due to their character of true legal norms. Precisely, this question was discussed in a very interesting Central Labor Court Decision of March 16, 1977, relating to the need of providing for a simple or, on the contrary, an official copy, in a case where, surprisingly, the defendant enterprise was the party invoking that the copy they had provided for was not authenticated by any means.

**Fifth.-** Once we have contextualized our work from a historic point of view, the following step was to penetrate into the area I have called «the official traditional publicity of the statutory collective bargaining agreement» —to which I have devoted the Second Chapter of this First Part of my work—, beginning with the ruling sources, being the key one in this subject article 90.3 of the Workers' Statute. This rule, referring to the mandatory and free publicity of the collective bargaining agreement in the maximum term of ten days after its presentation in the register, also underwent an evolution in its text since its original draft in 1980, because in those days the «Autonomic State» was an incipient phenomenon and, therefore, the publication of the agreements in the official autonomic journals was not ruled, being only foreseen in the *Boletín Oficial del Estado* or the province bulletins. But after the crucial Constitutional Court Decision 151/1994, of May 23, this perspective changed, since it adjudged a protection appeal challenging a Judgment by a first instance Social Court, which had required to provide in the proceeding for the copy of a collective

bargaining agreement published in an autonomic bulletin. The Constitutional Court understood that also «the official autonomic journals satisfy and fulfil the requirement of publicity of the norms», imposing to the jurisdictional body the duty to know the collective bargaining agreements published in the above mentioned official journals, when the necessary elements for their identification existed in the proceeding. The impact of this innovation was reflected in the Act 42/1994, of December 30, about taxes, administrative and social order measures, which amended article 90.3 of the Workers' Statute, to include now in its text a reference to the Autonomous Communities Official Bulletins.

**Sixth.-** As it is logical, the next step was the application of this doctrine of the Constitutional Court by ordinary labor Courts, at first in cases relating to Autonomous Communities with only one province, and later to the rest. Nevertheless, and after the coming into force of article 90.3 of the Workers' Statute of 1995, the Social Courts also adjudged cases about collective bargaining agreements published in official province bulletins, which generated two contradictory lines of appeals case law I have analyzed in my work. One of them analogically applies the doctrine of the Constitutional Court, representing this line an Autonomous Superior Court of Justice, Social Chamber (Las Palmas), Decision of June 8, 1995. Nevertheless, the other one did not extend the *iura novit curia* principle to collective bargaining agreements so published, considering that the Constitutional Court only referred to collective bargaining agreements published in official autonomic journals, as it happened in the case adjudged by a Valencian Autonomous Community Superior Court of Justice, Social Chamber Decision, of May 5, 1998. My position on this subject is clear, since I think that the above mentioned principle is perfectly applicable in an analogical way to province bulletins as well.

**Seventh.** – On the basis of what I have just exposed, which constitutes the axis around to which the official traditional publicity of the statutory collective bargaining agreement turns, I was then inclined to think about the state of the question from a more practical approach. To achieve this purpose, I have examined—in the Third Chapter of this First Part— up to what extent the accessibility and location of collective bargaining agreements were possible by means of databases and files through the Internet, specially since the elimination from January 1, 2009, of the paper version of the *Boletín Oficial del Estado*. The sources ruling this computer-operated register publicity are mainly focused on two norms, that is: the Act 11/2007, of June 22, of electronic access of the citizens to Public Services; and the Act 37/2007, of November 16, implementing the Directive 2003/98/EC, of the European Parliament and of the Council, on the re-use of public sector information.

**Eighth.** – Therefore, by resorting to the practice I have just mentioned and after a first stop on the website of [www.060.es](http://www.060.es)—managed by the Public Administrations Ministry—, I have verified the impossibility to find collective bargaining agreements on such website, despite the fact that it stores very different norms. This lack on the website is justified, however, by the existence of a specific website managed by the National Advisory Commission for Collective Bargaining Agreements—to which the recent reform operated by the Royal Decree-Act 3/2012, of February 10, of urgent measures for reforming the labor market, provides with more functions and support—, containing a true official computer file of collective bargaining agreements. By studying it in depth, I could verify that it offers many possibilities, not only to search the text of collective bargaining agreements with a state and autonomic geographic scope [since it contains several

systems of search —always with public and free access—, allowing me to classify the several autonomic websites according to their informative sophistication degree (being it minimum, intermediate or maximum)], but also to implement the computer register of the several agreements and collective bargaining agreements, namely after the enactment of the Royal Decree 713/2010, of May 28, ruling this subject.

**Ninth.** – However, my analysis of Spanish Law could not end here, since the subject of the publicity of the collective bargaining agreement would remain incomplete without dealing with what is happening in the area of the «extra-statutory» collective bargaining agreements, to which I have devoted the Fourth Chapter of this First Part of my work. Firstly, landing on the different existing types of them, taking into account that this area covers the collective bargaining agreements negotiated on the fringe of Title III of the Workers’ Statute, which is the one referring to collective bargaining and to collective bargaining agreements. These «extra-statutory» collective bargaining agreements can be classified depending on the element or elements —the ones characterizing the statutory collective bargaining agreements— they do not have, that is, bargaining legitimation, bargaining proceeding and general normative or *erga omnes* efficacy.

**Tenth.** – Following this analysis and taking into account the kind of publicity having the above mentioned «extra-statutory» collective bargaining agreements can have, we can speak about a merely internal one (noticeboards), which we have already called the official traditional publicity; the one which is performed by official computer registers —to which I have also referred in studying the statutory collective bargaining agreements, namely through the electronic version of the *Boletín Oficial del Estado*, and by the way of the National Advisory Commission of

Collective Bargaining Agreements—, and lastly the publicity by means of private files, accompanying on many occasions my reflections with some case law I have considered of great relevancy. It is an interesting subject because regulation itself has recently ruled the phenomenon, although not expressly form, by means of the above mentioned Royal Decree 713/2010, of May 28, which in its additional schedule number two literally refers to the «deposit of limited efficacy covenants and agreements and enterprise agreements».

**Eleventh.** – To conclude with this First Part and as a way to close my tour throughout the Spanish outlook, I have also dealt with the subject of «extra-statutory» collective bargaining agreements without publicity, since in Spain it is perfectly possible to speak about oral or tacit collective bargaining agreements. This phenomenon, which is surprising if we compare it with what happens in other countries, is endorsed by an abundant case law adjudging this matter throughout the years, as well as by a very authorized scholarship which has even explained the reasons why this type of collective bargaining agreements exists, to which I have added, for example, the one relative to the limited circle of workers to which such agreements are assigned. Likewise, it is possible to speak about an eventual «judicial» publicity of these verbal collective bargaining agreements, since if some lawsuit on the interpretation of such agreements, or even on their application was provoked, then the Decision adjudging the matter would end up by providing for the degree of publicity corresponding to the Decisions and other judicial resolutions to them.

**Twelfth.** – This work, as it was announced at the beginning, raises a contrasting study performed from the perspective of comparative Law, which I have dealt with in the Second Part of it. On the basis that we

consider traditional mechanisms of publicity of the collective bargaining agreement, in community and comparative Law, exactly the same ones treated in the regulatory sources of the subject in Spanish Labor Law — which explains that these mechanisms can also be, as it happens in Spain, internal to the enterprise (for example, the exhibition of the text of the collective bargaining agreement in a noticeboard) or external to it (for example, the publicity of the collective bargaining agreement in official journals)—, I have classified such mechanisms under three different regulatory models, exposed in the First Chapter of this Second Part of my work. In the first of these models, I have dealt with legal orders with detailed regulatory models, and I have reached the following conclusions: 1) they are the models of comparative collective bargaining Law with a content most similar to what happens, always with regard to the publicity of the collective bargaining agreement, in Spanish Law; 2) in our opinion, the Portuguese, French and German legal orders, respectively formalized in the *Código do Trabalho* of 2012, in the *Code du Travail* of 2008, and in the *Tarifvertragsgesetz* of 1949, comply with these requirements; and 3) in all of these legal orders, the exhibition of the collective bargaining agreement in the enterprise or factory noticeboards plays an important role, as well as the publicity of the collective bargaining agreement in official journals, being possible to refer this kind of publicity to all collective bargaining agreements (as in the case of Portugal), only to collective bargaining agreements having general efficacy (as in the case of France) or to the notice stating that an agreement has been declared as a collective bargaining agreement having general efficacy (as in the case of Germany).

**Thirteenth.** – As for the second regulatory model I have alluded to, it refers to the legal orders with regulatory systems of publicity of the collective bargaining agreement, which we consider to be much more

simplified than the previous ones, being included among them the following three: 1) the Italian legal order, in which only one legal rule— contained, in addition, in an extra-labor Act— has allowed to create a very perfect register of collective bargaining agreements, which also works as a historic file of the same ones; 2) the USA legal order, really similar to the Italian one, although in it the internal publicity of the collective bargaining agreements imposed by the third great American Union Act of 1959 means a very important step forward, if compared with the traditional regulation of this subject in the European States we consider more relevant from a comparative point of view; and 3) the British legal order, completely characteristic in this specific point, since —as a general rule— the British collective bargaining agreements have no legal efficacy, being even possible their oral stipulation (which, as it is logical, does away with the basis of the publicity of the collective bargaining agreement, that is, the requirement of its written form)

**Fourteenth.** – The third regulatory model is the one that, for comfort, I have called community model (since the European scope as a whole offers an interesting perspective, different from the analysis focussed on the specific European member States), whose regulatory sources I have dealt with at two different levels, which are the «*ad extra*» level, focused on the outcome of the social dialog between the social European partners (sometime published in the own *Official Journal of the European Union*), and the «*ad intra*» level (focused on the frame agreements negotiated between the European Commission and the representative unions of its staff, the legal regime of which is contained in the so-called, likewise for comfort, «Civil Servants’ Statute»).

**Fifteenth.**— Besides the traditional mechanisms of publicity of the collective bargaining agreement, in the Second Chapter of this Part, and always from the perspective of comparative Labor Law, I have also dealt with what I have called computer-operated register publicity models of the collective bargaining agreement with an integral character. Certainly, I have spoken about «computer-operated register» publicity to allude to files of collective bargaining agreements which are totally accessible to the public in general, just through the Internet. In addition, these models have an «integral character», because it is possible to gain the access to the text of the collective bargaining agreements stored there, just in their literal or full version (and as a consequence, integral).

**Sixteenth.** – These computer files of collective bargaining agreements with an integral character can be classified, in its turn, into two different types. Firstly, the ones based on the previous publication of the collective bargaining agreements they store in official journals, being these last the files of collective bargaining agreements existing in the French legal order (accessible through the Internet site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)) and in the Portuguese legal order (accessible through the Internet site [www.gep.mtss.gov.pt](http://www.gep.mtss.gov.pt)). Secondly, the ones not based on the previous publication of the collective bargaining agreements they store in official journals, which is the case of the computer files of collective bargaining agreements existing in the USA legal order (accessible through the Internet on [www.dol.gov.olms](http://www.dol.gov.olms)), as well as the case of the Italian legal order (located in the Internet on the site [www.portalecnel.it](http://www.portalecnel.it), which is certainly easy to manage and useful for practical purposes).

**Seventeenth.** – As opposed to the computer-operated register publicity models of the collective bargaining agreement we have just seen, in the

Third Chapter of this Second Part of my work I have studied other computer-operated register publicity models of the collective bargaining agreement, among which we must firstly include the German model, adequately labelled a confidentialist one. On the one side, because it is impossible for the public in general to gain access to the full text of collective bargaining agreements —having limited efficacy as well as general efficacy— negotiated in Germany. On the other side, although this text is not accessible in its literality for third parties, because it is possible to gain access to the essential content of such collective bargaining agreements, by means of two different routes, what excludes that this German model can be necessarily considered a «secretist» one in a narrow sense. The first route is an official file, called «Register of Collective Bargaining Agreements of Northern Rhineland-Westphale [*Tarifregister Nordrhein-Westfalen*]», located on the Internet on the site [www.tarifregister.nrw.de](http://www.tarifregister.nrw.de), which has the disadvantage of only storing sectorial collective bargaining agreements applicable in the territory of the federated State of Northern Rhineland-Westphale. The second route is a private file, which is managed by the Hans Böckler Foundation (*Hans Böckler Stiftung*), narrowly linked to the powerful German Federation of Unions (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) or DGB —Mr. Hans BÖCKLER was the first President of this huge trade union—, located on the Internet on the site [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de), which has the advantage, over the official file mentioned above, of storing collective bargaining agreements of general and limited efficacy applicable in the whole Germany, although it holds a «confidentialist» profile, because it only allows to gain access again to a «card», which quarters the content of the corresponding collective bargaining agreement, indicating what the main conditions of work ruled in it are.

**Eighteenth.** – In the same Third Chapter and due to the full precariousness of the legal regime of the collective bargaining agreements in the United Kingdom (let us remember the possible existence of oral collective bargaining agreements, the lack as a general rule of judicial enforceability of the written collective bargaining agreements, the need of incorporation of the collective bargaining agreement into the individual contract of employment to give legal effects to them, and so on), it is easy to understand the inexistence of official «files» of the collective bargaining agreements negotiated in the United Kingdom, independently of whether they are public sector or private sector collective bargaining agreements, or enterprise or sectorial collective bargaining agreements. This lack of official initiative creates a gap or emptiness, which the private initiative has fulfilled in some way. And among these other initiatives, I believe that the one deserving a certain degree of doctrinal attention is the one carried out by the so-called «Department of Labor Investigation» or, in acronym, LRD, whose site on the Internet is located on [www.lrd.org.uk](http://www.lrd.org.uk). This site incorporates a computer file with the following three features: 1) as the own site informs, it stores more than two thousand and three hundred British collective bargaining agreements (literally, «information about more than 2300 collective bargaining agreements of big and small employers, of the public and private sectors»); 2) to gain access to them, it is necessary to use the link «Payline», whose name practically says everything; and 3) it gives only free access to people «affiliated» to LRD itself. It is surprising that this site allows people without membership, but with a potential interest to become members, to enter the database (called «Payline's Demonstration»), indicating to this effect the following: «accede to Payline and write in the user's name *guest* and in the key *guest*, for a demonstration».

**Nineteenth.**— Finally, and as it is logical, both levels of the European Union labor order we are dealing with —that is, the «*ad extra*» level and the «*ad intra*» one— are reflected on computer registers, which has been dealt with to conclude the Third Chapter of this Second Part of my work. The «*ad extra*» level is embodied in a truly legal, free accessible database through the Internet, shaping a real «publicist» model of public computer file storing the outcome of the collective autonomy (partially based on its publication in the official European journal), where it is possible to find their full text, by means of the official website [http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329\\*langId](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329*langId). Regarding the «*ad intra*» level, there also exists a place on the Internet allowing to store agreements negotiated between the European Commission and the representative unions of its civil servants and labor staff, although it should be called a rigorously «occultist» model —instead of merely «confidentialist», like the German model, or merely «secretist», like the British model—, since this other kind of community collective agreements, owing to a deliberate decision of the European Commission, is not accessible to people other than those who are working for the European Union Administration, including researchers like me.

## **SITIOS DE INTERNET CITADOS**

---

*CITED WEBSITES*

## **ESPAÑA**

— <http://www.ccoo.es>

— <http://www.ceoe.es>

— [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)

— <http://www.sepla.es>

— <http://www.ugt.es>

— [www.060.es](http://www.060.es)

— [www.ajfs.org](http://www.ajfs.org)

— [www.satse.es](http://www.satse.es)

## **COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

### **ANDALUCÍA**

— [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es)

### **ARAGÓN**

— [www.aragon.es](http://www.aragon.es)

## **ASTURIAS**

— <http://www.asturias.es/portal/site/trabajastur>

## **BALEARES**

— [www.caib.es](http://www.caib.es)

## **CANARIAS**

— <http://www.boplaspalmas.com/nbop2/>

— <http://www.bopsantacruzdetenerife.org>

— [www.gobcan.es/cient/](http://www.gobcan.es/cient/)

— [www.gobcan.es/boc/](http://www.gobcan.es/boc/)

## **CANTABRIA**

— <http://dgte.cantabria.es>

## **CASTILLA-LA MANCHA**

— <http://e-cte.jccm.es/convenios/jsp/inicio.jsp>

## **CASTILLA Y LEÓN**

— [www.jcyl.es](http://www.jcyl.es)

## **CATALUÑA**

— <http://www.gencat.cat>

## **CEUTA**

— [www.ceuta.es](http://www.ceuta.es)

— <http://www.ceuta.es/bocce/>

## **EXTREMADURA**

— [www.frlex.es](http://www.frlex.es)

## **GALICIA**

— <http://cgri.xunta.es>

— <http://www.galizacig.com>

## **LA RIOJA**

— [www.larioja.org](http://www.larioja.org)

## **MADRID**

— [www.madrid.org](http://www.madrid.org)

## **MELILLA**

— [www.melilla.es](http://www.melilla.es)

— <http://www.melilla.es/melillaPortal/Bomeindex.jsp?pagina=home>

## **MURCIA**

— [www.carm.es](http://www.carm.es)

## **NAVARRA**

— [www.navarra.es](http://www.navarra.es)

— [www.tlnavarra.es](http://www.tlnavarra.es)

## **PAÍS VASCO**

— <http://web.alava.net/botha>

— <http://ssl4.guipuzkoa.net/boletin/asp/index.asp>

— [http://aplijava.bizkaia.net/BT00/BAO\\_BOB?idi=es](http://aplijava.bizkaia.net/BT00/BAO_BOB?idi=es)

— [http://www.euskadi.net/cgi-bin\\_k54/bopv\\_00?c](http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_00?c)

— [www.crl-lhk.org](http://www.crl-lhk.org)

— [www.gizartelan.ejgv.euskadi.net](http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net)

## **VALENCIA**

— <http://www.gva.es>

## **ALEMANIA**

— [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

— [www.tarifregister.nrw.de](http://www.tarifregister.nrw.de)

## **ITALIA**

— <http://www.unipa.es>

— [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)

— [www.cortedicassazione.it](http://www.cortedicassazione.it).

— [www.portalecnel.it](http://www.portalecnel.it)

## **FRANCIA**

— <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

— <http://www.legifrance.gouv.fr>

## **GRAN BRETAÑA**

— [www.lrd.org.uk](http://www.lrd.org.uk).

— [www.unitetheunion.org](http://www.unitetheunion.org)

## **PORTUGAL**

— <http://dre.pt>

— [www.gep.msss.gov.pt](http://www.gep.msss.gov.pt)

## **UNIÓN EUROPEA**

— <http://europa.eu>

— <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId>.

— [http://intracomm.cec.eu-admin.net/home/dial\\_soc/index.htm](http://intracomm.cec.eu-admin.net/home/dial_soc/index.htm)

— [www.ffpe-bxl.eu](http://www.ffpe-bxl.eu)

## USA

— <http://www.dol.gov/olms>

— [www.irl.berkeley.edu](http://www.irl.berkeley.edu)

— [www.nmb.gov](http://www.nmb.gov)

— [www.osha.gov](http://www.osha.gov)

## **BIBLIOGRAFÍA CITADA**

---

*CITED BIBLIOGRAPHY*

— ALONSO OLEA, M., *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*, tomo IV, Civitas (Madrid, 1987).

— ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Servicio de publicaciones de la Facultad de Derecho. Universidad de Madrid (Madrid, 1973).

— ALONSO OLEA, M., *La ley sindical norteamericana de 1959. Traducción, introducción y notas*, Consejo Social de la Organización Sindical Española (Madrid, 1960).

— ALONSO OLEA, M., *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Instituto de Estudios Políticos (Madrid, 1955).

— ALONSO OLEA, M., «La configuración de los sindicatos norteamericanos», *Revista de Estudios Políticos*, núm. 70 (1953).

— ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 25ª ed., Thomson Civitas (Madrid, 2008).

— ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCÍA, R.M., *Derecho Procesal del Trabajo*, 11ª ed., Civitas (Madrid, 2001).

— ALZAGA RUÍZ, I., en VV.AA., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova (Madrid, 2011).

— ALZAGA RUÍZ, I., «La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 73 (2008).

— ALZAGA RUÍZ, I., «La eficacia de las directivas comunitarias en el ámbito laboral», *Actualidad Laboral*, núm. 13 (2007).

— ARUFE VARELA, A., «El convenio colectivo verbal. Comentario histórico, sistemático y posibilista del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 142 (2009).

— ARUFE VARELA, A., «El voto particular del Juez Oliver Wendell Holmes, Jr. en el caso *Coppage v. Kansas*. Un texto jurídico norteamericano clásico contra el despido libre», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. I (2009).

— ARUFE VARELA, A., *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Servicio de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007).

— ARUFE VARELA, A., «La problemática exigencia de responsabilidades laborales a los sindicatos por actividades huelguísticas de sus afiliados. Un análisis comparado de los ordenamientos español y norteamericano», *Relaciones Laborales*, núm. 9 (2006).

— ARUFE VARELA, A., «Nuevas tecnologías, poder disciplinario y control del empresario. A propósito de cinco pleitos por despido», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 8 (2004).

— ARUFE VARELA, A., *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 2000).

— BIGLINO CAMPOS, P., *La publicación de la ley*, Tecnos (Madrid, 1993).

— BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo*, 20ª ed., Tecnos (Madrid, 2011).

— BOWERS, J., *A practical approach to Employment Law*, 7ª ed., Oxford University Press (Oxford, 2005).

— CABEZA PEREIRO, J., *La buena fe en la negociación colectiva*, EGAP (Santiago de Compostela, 1995).

— CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Asociaciones sindicales y empresariales de carácter internacional*, Comares (Granada, 2003).

— CARRIL VÁZQUEZ, X.M., «Derecho comparado y comunitario sobre negociación colectiva y grupos de empresas», en el Vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003).

— CASTRO ARGÜELLES, M.A. «Convenios y negociación colectiva tras el R[eal]D[ecreto]Ley 7/2011, de 10 de junio», *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, núm. 5 (2011).

— CASTRO ARGÜELLES, M.A. y GARCÍA MURCIA, J., *Legislación histórica de Previsión Social*, Aranzadi (2009).

— CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coordinador), *La reforma laboral de 2012: análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum (Murcia, 2012).

— CAVAS MARTÍNEZ, F., «Convenios y negociación colectiva tras el R[eal]D[ecreto]Ley 7/2011, de 10 de junio», *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, núm. 5 (2011).

— CAVAS MARTÍNEZ, F., «Contratación individual masiva, antisindicalidad y eficacia del convenio colectivo: apuntes de doctrina constitucional sobre una vieja polémica recientemente reavivada en la aplicación de las fuentes de la relación laboral», en *La eficacia de los convenios colectivos*, Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003).

— CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos (Madrid, 2008).

— DÄUBLER, W. (Editor), *Kommentar zum Tarifvertragsgesetz mit Kommentierung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes*, 1ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2003).

— DAUGAREILH, I., *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Emile Bruylant (Bruselas, 2010).

— DAUGAREILH, I., «Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica», *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 27, núm. 1 (2009).

— DAUGAREILH, I., «La dimension internationale de la responsabilité sociale des entreprises européennes: Observations sur une normativité à vocation transnationale», en MOREAU, M.A., CAFFAGI, F. y FRANCONI, F., *La dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale d'entreprise*, PUAM (Aix-Marseille, 2007).

— DIÉGUEZ, G., *Derecho del Trabajo*, Marcial Pons (Madrid, 1999).

— DIETERICH, Th., MÜLLER-GLÖGE, R., PREIS, U. y SCHAUB, G. (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009).

— FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., AGRA VIFORCOS, B. y ÁLVAREZ CUESTA, H., *Derechos colectivos de los funcionarios públicos*, Laborum (Murcia, 2005).

— GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Manual de Derecho del Trabajo*, Ariel Derecho (Barcelona, 1990).

— GARCÍA MURCIA, J., *La reglamentación sectorial del trabajo. De la intervención pública a la autonomía colectiva*, Civitas (Madrid, 2001).

— GARCÍA MURCIA, J., «Derecho a la tutela judicial efectiva: inaplicación de convenio colectivo debidamente identificado y principio *iura novit curia*», en M. ALONSO OLEA y A. MONTOYA MELGAR, *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*, tomo XII, Civitas (Madrid, 1995).

— GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M.A., *Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores*, Fundación Alternativas, Vol. I (2008).

— GARCÍA NINET, J.I., *Manual de Derecho Sindical*, Atelier (Barcelona, 2003).

— GARCÍA NINET, J.I. (Director) y VICENTE PALACIO, A. (Coordinadora), *Derecho del Trabajo*, Thomson Aranzadi (Navarra, 2005).

— GARCÍA PIÑEIRO, N.P., *Las asociaciones empresariales en el Derecho español*, CES (Madrid, 2005).

— GARCÍA VIÑA, J., «El ámbito del convenio colectivo, ¿cuáles son sus límites, según la jurisprudencia?», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 120 (2003).

— GARCÍA VIÑA, J., *La buena fe en el contrato de trabajo. Especial referencia a la figura del trabajador*, Consejo Económico y Social de España (Madrid, 2001).

— GARCÍA VIÑA, J., «Los convenios colectivos extraestatutarios. Régimen jurídico y relación con los convenios colectivos estatutarios», *Tribuna Social*, núm. 118 (2000).

- GOERLICH PESET, J.M., «Concepto y eficacia del convenio colectivo (En torno al artículo 82)», *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 100 (2000).
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J. y ARUFE VARELA, A., «Unidades de negociación colectiva multiempresariales (apropósito de una STS de 20 de octubre de 1997)», *Aranzadi Social*, núm. 3 (1998).
- GONÇALVES DA SILVA, L., *Notas sobre a Eficácia Normativa das Convenções Colectivas*, Almedina (Coimbra, 2002).
- GRABENDORFF, W., ILBERTZ, W. y WIDMAIER, U., *Bundespersönalvertretungsgesetz mit Wahlordnung unter Einbeziehung der Landespersönalvertretungsgesetze. Kommentar*, 9ª ed., W. Kohlhammer (Stuttgart, 1999).
- HONEYBALL, S. y BOWERS, J., *Textbook on Labour Law*, 8ª ed., Oxford University Press (Oxford, 2004).
- JUNKER, A., *Grundkurs Arbeitsrecht*, 6ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).
- KEMPEN, O.E. y ZACHERT, U. (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., Bund (Frankfurt a.M., 2006).
- LÖWISCH, M. y RIEBLE, V., *Tarifvertragsgesetz. Kommentar*, 2ª ed., Franz Vahlen (Múnich, 2004).
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 17ª ed., Tecnos (Madrid, 2008).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Los Estatutos de la Federación alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Comparación contextualizadora con los estatutos confederales de Comisiones obreras y de la Unión General de Trabajadores, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. I (2009).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Tipología y eficacia de los acuerdos marco negociados entre la Comisión Europea y las organizaciones sindicales y profesionales representativas de su personal», *Aranzadi Social*, núm. 6 (2009).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», *Revista de Derecho Social*, núm. 42 (2008).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La negociación colectiva “extraestatutaria”», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Derecho del Trabajo*, núm. 68 (2007).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Un análisis comparado de la protección de los derechos adquiridos, en materia de seguridad social complementaria, en los ordenamientos jurídicos de España, de los Estados Unidos de Norteamérica y de la Unión Europea», en el volumen *Estudios Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina (Coimbra, 2007).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Prólogo» a F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La adhesión al convenio colectivo*, EGAP-Xunta de Galicia (Santiago de Compostela, 1997).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., “Notas sobre la eventual resurrección de acciones de despido caducadas”, en J. GÁRATE CASTRO (Coordinador), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al Profesor Manuel Alonso Olea con motivo de su investidura como Doctor “Honoris Causa” por la Universidad de Santiago de Compostela*, Departamento de Derecho Mercantil y del Trabajo de la Universidad (Santiago de Compostela, 1997).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS (Madrid, 1985).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, Netbiblo (A Coruña, 2011).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., «La llamada “prueba electrónica” del Derecho en los procesos laborales», *Cuadernos digitales de formación*, Consejo General del Poder Judicial, núm. 3 (2009).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, Netbiblo (A Coruña, 2009).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho de la Seguridad Social*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2008).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006).

— MERCADER UGUINA, J.R., *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas (Madrid, 1994).

— MERINO MERCHÁN, J.F., (Editor-preparador), *Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios*, vol. I, Servicio de Estudios y Publicaciones de las Cortes Generales (Madrid, 1980).

— MOLERO MANGLANO, C., SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. y MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., *Manual de Derecho del Trabajo*, 4ª ed., Thomson Civitas (Madrid, 2004).

— MONTEIRO FERNANDES, A., *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora (Lisboa, 2011).

— MONTEIRO FERNANDES, A., *Direito do Trabalho*, 15ª ed., Almedina (Coimbra, 2010).

— MONTEIRO FERNANDES, A., «¿Para que serve um Direito do Trabalho?», en *Actualidad de la Justicia Social. Liber amicorum en homenaje a Antonio Marzal*, J. M. Bosch Editor (Lisboa, 2008).

— MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 32ª ed., Tecnos (Madrid, 2011).

— NOGLER, L., «*Pacta sunt servanda* e “contratti” collettivi», en *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Tomo II, Cacucci-Editore (Bari, 2008).

— NOGLER, L., «La forma del contratto collettivo», en F. CARINCI, *Diritto del Lavoro*, UTET (Torino, 2007).

— NOGLER, L., «I profili processuali dell'interpretazione del contratto collettivo», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 79-80 (1998).

— NOGUEIRA GUASTAVINO, M., FONTINOPOULOU BASURKO, O. y MIRANDA BOTO, J.M. (Directores), *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2012).

— PALANDT, O., *Bürgerliches Gesetzbuch*, 66<sup>a</sup> ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).

— PALOMEQUE LÓPEZ, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 19<sup>a</sup> ed., Centro de Estudios Ramón Areces, S.A (Madrid, 2011).

— PÉLISSIER, J., SUPLOT, A. y JEAMMAUD, A., *Droit du Travail*, 24<sup>a</sup> ed., Dalloz (París, 2008).

— PÉLISSIER, J., LYON-CAEN, A., JEAMMAUD, A. y DOCKÈS, E., *Les grands arrêts du droit du travail*, 4<sup>a</sup> ed., Dalloz (París, 2008).

— PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Aporías de la negociación colectiva europea», en PÉREZ DE LOS COBOS, F. y GOERLICH, J.M. (Coordinadores), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2006).

— RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., GARCÍA ORTEGA, J., GOERLICH PESET, J.M., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y SALA FRANCO, T., *Curso de Derecho del Trabajo*, 16<sup>a</sup> ed., Tirant lo Blanch (Valencia, 2007).

— REMY, P., *Le droit du travail allemand*, Liaisons Sociales Europe, (2008).

— REMY, P., «La renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transfert (CJCE «Werhof», 9 mars 2006)», *Droit Social* (2007).

— REMY, P. y WENDLING-SCHRÖDER, U., «Représentativité et négociation collective en Allemagne», *Revue de Droit du Travail* (2006).

— RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R.M., «La incorporación de las nuevas tecnologías al registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo. Estudio del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, y de los contrastes con su predecesor», *Actualidad Laboral*, núm. 2 (2012).

— RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R.M., en su traducción del inglés de ROBERT F. KENNEDY, «El enemigo interior» [The enemy within], ex OBERER, W.E., HANSLOWE, K.L. y HEINSZ, T.J., *Labor Law. Collective bargaining in a free society*, 4ª ed., West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1994), *Anuario da Faculdade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista jurídica interdisciplinar internacional*, vol. 12 (2008).

— RODRÍGUEZ ZAPATA, J., *Sanción, promulgación y publicación de las leyes*, Tecnos (Madrid, 1987).

— ROMANO MARTÍNEZ, P., *Código do Trabalho. Anotado*, 4ª ed., Almedina (Coimbra, 2005).

— RON LATAS, R.P., *Los sindicatos horizontales*, Comares (Granada, 2003).

— ROSE, E., *Tarifautonomie: Perspektiven und Alternativen. Das Recht der tariflichen Entgeltfindung konfrontiert mit den Herausforderungen der globalen Informationsgesellschaft*, Nomos (Baden-Baden, 2006).

— SARGADOY BENGOCHEA, J.A., DEL VALLE VILLAR, J.M. y GIL Y GIL, J.L., *Prontuario de Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Thomson Civitas (Madrid, 2003).

— STREICHER, H.-J., *Die Betriebsvereinbarung. Ein Leitfadens für die Praxis*, 3ª ed., Erich Schmidt (Berlín, 2004).

— VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, 5ª ed., Comares (Granada, 2007).

— VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N., *Manual de Derecho Sindical*, Comares (Granada, 2004).

— WIEDEMANN, H. (Editor), *Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften. Kommentar*, 7ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).