

CAPÍTULO 7

APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO. IMPUGNACIÓN Y DENUNCIA

Alfredo MONTOYA MELGAR

SUMARIO: I. La aplicación del convenio colectivo. II. Litigios colectivos e individuales sobre aplicación de convenio colectivo. III. Controversias sobre la naturaleza del convenio colectivo. IV. Litigios sobre aplicación del convenio colectivo a una relación individual. V. Impugnación directa de convenios colectivos. VI. Control administrativo sancionador de la aplicación del convenio colectivo. VII. Criterios de aplicación de los convenios colectivos. VIII. Terminación y denuncia del convenio colectivo.

I. LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La razón de ser del convenio colectivo, como la de cualquier otra norma, es la de ser aplicado, y de este modo lograr la finalidad propia del derecho: Configurar de un modo determinado la realidad social; en nuestro caso, la realidad acotada por el hecho del trabajo dependiente y por cuenta ajena.

Como sucede respecto de cualquier norma jurídica, la aplicación del convenio adopta una doble modalidad: Aplicación “pacífica” y aplicación “conflictiva”. La primera modalidad, y sin duda la más normal y frecuente, es aquella que tiene lugar en el curso de las relaciones laborales regidas por convenio colectivo, el cual se aplica a tales relaciones por los sujetos afectados (sujetos de la negociación, empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito) sin que surja discrepancia u oposición en torno a dicha aplicación; así, tanto la observancia de las disposiciones normativas del convenio por sus destinatarios como la actuación de los sujetos pactantes, según las reglas de la buena fe y el cumplimiento del “deber de paz”, serían manifestaciones —las primeras relativas a la parte normativa, y estas últimas atinentes la parte obligacional del convenio— del cumplimiento normal de lo pactado.

La modalidad de aplicación “conflictiva” se plantea, por el contrario, cuando existe disidencia entre los sujetos obligados por el convenio (sean partes negociadoras o destinatarios de los efectos normativos de aquél) acerca del

sentido de la regla pactada, o sobre el modo en que se está produciendo la aplicación efectiva de la regla, o sobre la pertinencia o no pertinencia de la aplicación (funcional, territorial o temporal) misma del convenio. Aunque la aplicación “conflictiva” afecta fundamentalmente a los destinatarios del convenio en tanto norma, no hay que descartar la posibilidad de que se plantee un desacuerdo en la aplicación y previa interpretación de una cláusula, no normativa sino obligacional, del convenio colectivo.

Mientras que, como es lógico, la aplicación pacífica y sin controversias del convenio no plantea problema alguno, la aplicación conflictiva exige que el derecho arbitre mecanismos capaces de solucionar las diferencias, surgidas con ocasión del intento de interpretación y aplicación del convenio.

Por lo pronto, como supuesto más usual, esas disidencias pueden consistir en puntos de vistas distintos sobre el sentido o alcance de una norma del convenio. El litigio puede consistir, pura y simplemente, en la discrepancia sobre la interpretación que haya de darse a una norma del convenio, o en tal discrepancia interpretativa con ocasión de una concreta demanda.

En cuanto al supuesto de interpretación de una cláusula del convenio como operación previa para resolver un conflicto determinado, es evidente que, llegado el momento de aplicarse tal cláusula, puede ocurrir que un empresario (un conjunto de empresarios, o una asociación patronal) y un trabajador (un grupo de trabajadores, o un representante de éstos en la empresa, o asociación sindical) sustenten interpretaciones distintas sobre el contenido de la misma (verbigracia, regla sobre salario, vacaciones, antigüedad, etcétera).

Todos los conflictos de interpretación pueden, primariamente, ser abordados con propósito de solución por las propias partes en discordia; éstas pueden examinar conjuntamente el precepto o preceptos discutidos, e intentar llegar a un acuerdo en orden a su interpretación, a través de un acto de conciliación o compromiso, que podrá ser singular o colectivo; en el caso de que este acuerdo *inter partes* no se obtuviera espontáneamente, podrían los litigantes someterse, en principio, a la propuesta de un mediador, al laudo de un árbitro o a la resolución de un juez, a quienes correspondería, con mayor o menor fuerza vinculante para los contendientes según los casos, fijar la interpretación del precepto discutido a la que podrían o deberían someterse los litigantes. Los ordenamientos que se ocupan expresamente del problema de la aplicación litigiosa del convenio colectivo no son unánimes, como es lógico, en cuanto a los sistemas orgánicos y procedimentales que adoptan. Como queda necesariamente fuera del propósito de este ensayo trazar un panorama de derecho comparado, y como por otra parte el permanecer en la superficie de las nociones generalísimas desproveería de interés a la presente obra, es obligado

descender a un ejemplo nacional concreto, que en nuestro caso no puede ser otro que el ejemplo del derecho español.

II. LITIGIOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES SOBRE APLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO

En nuestro sistema jurídico, la aplicación del convenio puede dar lugar a discrepancias de contenido “colectivo” y de contenido “individual”. Las primeras han de entenderse referidas, desde luego, a conflictos colectivos de alcance “jurídico” en los que lo que se discute es la aplicación e interpretación de una disposición, normativa e incluso obligacional, del convenio (si lo que se debatiera fuese la reforma de lo pactado o la adopción de una nueva regla, no se estaría ante un supuesto de aplicación del convenio, sino ante un conflicto “de regulación”, “económico” o “de intereses”, en el que razones de oportunidad llevarían a postular la sustitución o inaplicación de lo pactado).

Aunque el conflicto es susceptible de solución en vías de conciliación, mediación o arbitraje (figuras suficientemente analizadas y cuya identificación excede de los límites de este estudio), nuestro ordenamiento ha preferido centrar las posibles vías de solución de la discrepancia en dos instituciones: la solución *inter partes* y la solución jurisdiccional. De esta manera, el conflicto que recae sobre la llamada “interpretación general” de la disposición de un convenio —es decir, el conflicto que se contrae única y exclusivamente al sentido que haya de darse a tal cláusula, sin entrar en las aplicaciones concretas e individualizadas que habrían de derivarse de aquella interpretación general— se confía, para su eventual solución, a un órgano paritario que significa, en cierto modo, la prolongación de la existencia de las partes negociadoras del pacto, en la medida en que son ellas quienes crean y dotan de funciones al órgano: éste no es otro sino la llamada comisión mixta del convenio, que necesariamente, por imperativo legal, debe crearse en todos y cada uno de los convenios colectivos que se negocien y aprueben por las partes. Lo que la legislación española llama “interpretación general” del convenio colectivo se encomienda, pues, a las citadas comisiones mixtas o paritarias de los convenios colectivos, cuyas atribuciones concretas han de buscarse en las disposiciones previstas al efecto en el propio convenio objeto de interpretación; en unos casos, el convenio asigna al pronunciamiento de la comisión mixta naturaleza vinculante (vinculante para los sujetos obligados, e incluso para los órganos judiciales), mientras que en otros lo configura como un simple trámite previo a la vía jurisdiccional.

Estas Comisiones, de cuya función ha dicho reiteradamente la jurisprudencia que no puede suplantar la acción de los órganos jurisdiccionales (no cabe olvidar que el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores reconoce la competencia concurrente en la materia de los órganos jurisdiccionales y de las comisiones mixtas), reciben, como ya se ha dicho, de los convenios colectivos que las regulan sus específicas atribuciones. Si el convenio aplicable al caso no prevé que la comisión mixta asuma con eficacia vinculante la función de interpretar *in genere* el propio convenio, ascenderá a primer plano la competencia de la jurisdicción. E incluso en el supuesto de que el convenio proceda a tal atribución expresa en favor de la comisión mixta, la competencia de ésta no es excluyente de la de la jurisdicción. Con doctrina que ha sido criticada desde algún sector doctrinal, la jurisprudencia social viene considerando que la competencia de las comisiones mixtas de convenios para emitir interpretaciones generales de éstos, aunque tal facultad se derive de lo dispuesto en el propio convenio, no veda el acceso ulterior a la jurisdicción. Para algunos, el acuerdo de la comisión mixta, en cuanto que reputan a ésta como un órgano de administración del convenio emanado de las propias partes de éste, debería gozar de la misma eficacia que el propio convenio colectivo, del cual ofrecería una interpretación que cabría calificar de auténtica. Sin embargo, la tendencia de la jurisprudencia no pasa de considerar los pronunciamientos interpretativos de las comisiones mixtas como meros antecedentes que, si bien habrían de ser tenidos en cuenta por el juez laboral entre otros elementos de convicción, no le impedirán a éste emitir su propio y decisivo fallo. Con todo, a nuestro juicio, parece evidente que el órgano jurisdiccional sólo podrá sustituir o revisar el parecer de la comisión por el suyo propio cuando aquél sea ilegal o gravemente lesivo del interés de terceros (éstas son, precisamente, las causas de impugnación del convenio colectivo en el derecho español vigente).

Este supuesto singular de “interpretación general” del convenio debe ajustarse, en caso de acudimiento a la jurisdicción, a las vías procedimentales comunes a todo proceso sobre conflicto colectivo de trabajo, reguladas hoy en nuestro ordenamiento en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (el artículo 150-1 de esta Ley dispone, en efecto, que se tramitarán por el referido proceso de conflicto colectivo “las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la *aplicación e interpretación de [...] convenio colectivo*”). La sentencia que procede a interpretar *in genere* una regla convencional tiene un neto carácter declarativo; carácter que si tradicionalmente chocó con la doctrina judicial contraria a admitir las demandas en solicitud de meras declaraciones jurídicas, demandas que se tildaban de “consultas” y se reputaban inapropiadas para poner en

marcha el procedimiento jurisdiccional, últimamente cuenta con la cobertura del reconocimiento por el Tribunal Constitucional (sentencia de 8 de abril de 1991) y Tribunal Supremo (por todas, Sala IV, sentencia de 27 de marzo de 1992) de las sentencias puramente declarativas.

Conviene recordar que en la tramitación del proceso de conflicto colectivo se exige, con carácter previo, el intento de conciliación entre las partes, que puede tener lugar ante el órgano administrativo instituido al efecto (el llamado servicio de mediación, arbitraje y conciliación) o ante el órgano de conciliación que, en su caso, haya creado el acuerdo-marco o convenio superior que resulte de aplicación. Este intento de conciliación se sumaría al que hubiera llevado a cabo en su momento la comisión mixta del convenio.

También, como se ha dicho más arriba, la tarea de interpretar una norma de convenio colectivo puede presentarse como previa e instrumental respecto de la solución de un conflicto determinado, sea individual o colectivo; en el primer caso, el conflicto se dirimirá ante la jurisdicción, y en el segundo podrá resolverse bien en una instancia conciliadora, mediadora o arbitral (desempeñada o no por la comisión mixta del convenio), bien ante la propia jurisdicción, a través de un proceso de conflicto colectivo.

III. CONTROVERSIAS SOBRE LA NATURALEZA DEL CONVENIO COLECTIVO

Como se dijo más arriba, es posible que la discrepancia de las partes (en particular, de los sujetos destinatarios de las normas convenidas) no recaiga sobre el sentido en el que se han de interpretar una o más reglas del convenio, sino, más primariamente, sobre la naturaleza misma del convenio (nuestra doctrina y jurisprudencia, secundadas por la legislación, vienen distinguiendo entre convenios colectivos “estatutarios” o de eficacia general y convenios “extraestatutarios”, cuya eficacia se reputa limitada a los sujetos afiliados a las organizaciones pactantes, o incluso meramente contractual) y sobre si el convenio en cuestión es o no realmente aplicable a la relación laboral de que se trate. Pueden plantearse, en efecto, discrepancias no sólo sobre la naturaleza *erga omnes* del pacto en cuestión sino también sobre la aplicabilidad de lo pactado en un determinado ámbito funcional, territorial o temporal. Con independencia de la posibilidad de acudir a la comisión mixta del convenio o al orden social jurisdiccional, en los términos a los que ya se ha aludido, el ordenamiento español prevé un procedimiento singular para resolver las dudas o controversias interpretativas acerca de la aplicabilidad de un convenio por razón, específicamente, de su ámbito funcional: una denominada Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita al Ministerio de Tra-

bajo y constituida con presencia tripartita —administración, sindicatos y asociaciones patronales más representativos—, tiene la misión de evacuar consultas sobre “la interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación”; la función de la Comisión es de mero asesoramiento no vinculante y, por tanto, no impide en modo alguno la ulterior intervención de órganos dirimentes, incluidos los jurisdiccionales.

Estos órganos tienen una importante misión en orden a la solución de problemas interpretativos del convenio aplicable en caso de que exista concurrencia de éstos; delicado problema al que alude nuestra legislación para prohibir que un convenio pueda ser afectado por lo dispuesto en otro, salvo pacto en contrario (problema de concurrencia cuya mejor solución, desde el punto de vista del interés de los trabajadores, sería la de dar preferencia al convenio más favorable; la jurisprudencia, sin embargo, prefiere considerar aplicable el convenio dotado de prioridad en el tiempo).

IV. LITIGIOS SOBRE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO A UNA RELACIÓN INDIVIDUAL

Aparte de estas actuaciones destinadas a la aplicación e interpretación “colectivas” o genéricas del convenio, bajo las cuales subyacen conflictos de naturaleza colectiva, existe toda una serie de actuaciones aplicadoras de los convenios colectivos que tiene por presupuesto la existencia de una relación singular o contrato de trabajo al que, justamente, es de aplicación la norma convencional. Cuando un trabajador concreto alega ante el juez de lo social el incumplimiento por parte de su empresario de lo ordenado en materia de condiciones de trabajo u otra conexas (mejoras de seguridad social, ayudas asistenciales de la empresa, etcétera) por el convenio que rige la relación, el órgano jurisdiccional ha de comprobar, por lo pronto, si el convenio invocado es el realmente aplicable al caso; ha de indagar el sentido de la regla cuyo incumplimiento se alega, y, en fin, ha de enjuiciar si se ha producido el incumplimiento denunciado, reconociendo en su caso el derecho del trabajador y condenando al empresario a lo que proceda. La aplicación del convenio, en cuanto norma que es, a la relación singular de trabajo ha de discurrir a través del proceso laboral, vinculando, como es lógico, exclusivamente a las partes del mismo.

V. IMPUGNACIÓN DIRECTA DE CONVENIOS COLECTIVOS

Resultado de la interpretación de un convenio colectivo puede ser el descubrimiento de vicios —reales o supuestos por el intérprete— que afecten a

la legalidad de lo pactado o que supongan daños y perjuicios graves para terceros. En nuestro ordenamiento existe un proceso jurisdiccional orientado a encauzar las reclamaciones frente a convenios colectivos (propios o “estatutarios”, es decir, regulados por el Estatuto de los Trabajadores y dotados de eficacia *erga omnes*). De un lado, se legitima para proceder a tales impugnaciones a la Administración de Trabajo que, al recibir de las partes el texto del convenio para tramitar su depósito, registro y publicación oficiales, debe examinar dicho texto y, en caso de encontrar en él elementos de ilegalidad o lesividad, remitirlo a la jurisdicción, acompañándolo de una comunicación que surte los efectos de una demanda de oficio; dicha demanda ha de incluir una serie de requisitos, relativos, si la impugnación se basara en ilegalidad del pacto, a los preceptos legales que se consideran violados por el convenio y a la naturaleza de la infracción (lo que el artículo 161-1.b de la Ley de Procedimiento Laboral llama “fundamentos jurídicos de la ilegalidad”), así como a la determinación de las representaciones negociadoras del convenio impugnado; si la impugnación del convenio se fundara en su lesividad respecto del interés de terceros, la comunicación de oficio debe incluir, además de la mención de las representaciones negociadoras, la expresión del tercero o terceros perjudicados (teniéndose en cuenta que no pueden ser tenidos por terceros a estos efectos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito del convenio) y la entidad del perjuicio causado.

En el caso de que el convenio impugnado no hubiera sido aún registrado oficialmente, serían los representantes de los trabajadores o empresarios que sostuvieran la ilegalidad del convenio, o los terceros que alegaran la lesividad de éste, quienes deberían dirigirse a la Administración laboral para que ésta pudiera remitir la comunicación de la que se ha hablado anteriormente a la jurisdicción. En el caso de que el convenio estuviese registrado oficialmente (o en el de que, aun no estándolo, los interesados hubieran solicitado de la administración la incoación de oficio del proceso, sin lograrlo), serían los propios interesados —se insiste: Representaciones de trabajadores y empresarios así como los terceros perjudicados— quienes podrían instar directamente el proceso de conflicto colectivo. Queda claro que la legitimación para iniciar tal proceso es siempre colectiva desde el lado de los trabajadores, correspondiendo a sindicatos o representaciones unitarias en la empresa, a cargo estas últimas de los comités de empresa y delegados de personal. El proceso se sigue con las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio (que se encuentran legitimadas pasivamente en estos pleitos), y también con los terceros reclamantes supuestamente perjudicados, así como, en su caso, con quienes hubieran denunciando ante la autoridad administrativa la-

boral la ilegalidad o lesividad del convenio. Debe indicarse además que los procesos sobre conflictos se tramitan con carácter urgente, siendo su despacho preferente a cualesquiera otros pleitos, con la única exclusión de los relativos a la tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

Estos procesos, en los que es siempre parte el Ministerio Fiscal, se resuelven por sentencia que es ejecutiva desde el momento en que se dicta, con independencia de la posible interposición de recurso. Muestra del carácter normativo de dicha sentencia es la exigencia de que, en caso que declare la nulidad parcial o total del convenio impugnado, sea publicada en el *Boletín Oficial* en que se hubiera insertado el texto del convenio.

VI. CONTROL ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Además de la aplicación e interpretación del convenio enderezadas a la solución de un conflicto laboral, sea éste colectivo o individual, hay que plantear la posibilidad de que la Administración de Trabajo investigue y sancione la infracción del convenio. Tal posibilidad no estaba prevista en nuestro derecho postconstitucional, a diferencia de lo que ocurría en la legislación franquista, cuya solución en este punto quiso ser extendida mecánicamente, y sin fundamento legal, por algunos al nuevo derecho; por ello fue necesario que la ley reconociera expresamente que la infracción de una regla normativa de un convenio colectivo fuera sancionable en vía administrativa. Tal operación fue llevada a cabo en 1988 por la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, que configura como infracción sancionable las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las cláusulas normativas (no así las contrarias a las cláusulas obligacionales) de los convenios colectivos en materia laboral y de seguridad, higiene y salud laborales.

VII. CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Establecidos anteriormente los supuestos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos, y los sujetos y órganos a los que compete la correspondiente función aplicadora, queda por examinar los criterios a los que debe sujetarse la tarea aplicadora e interpretativa.

Hay que recordar la existencia al respecto de una larga y conocida polémica doctrinal, que, según se preste mayor atención al carácter contractual o al normativo del convenio, se inclina por aceptar las reglas interpretativas propias

de los contratos o las peculiares de las normas, sin que falte la opinión dualista que aconseje aplicar a la parte obligacional del convenio las reglas propias de la interpretación de los contratos, y a la parte normativa las peculiares de la interpretación de las normas.

La legislación laboral española no contiene reglas específicas al respecto, por lo que podría entenderse que se sitúa en la línea doctrinal que postula la interpretación del convenio colectivo como figura unitaria (no como yuxtaposición de contrato y norma), de acuerdo con reglas comunes a sus partes obligacional y normativa; reglas que habría que deducir fundamentalmente de los principios específicos del derecho del trabajo. El convenio colectivo, pues, debe interpretarse de acuerdo con los principios laborales *pro operario*, de irrenunciabilidad de derechos, etcétera, y, en fin, de acuerdo con principios específicos de la negociación colectiva laboral como el del llamado “equilibrio interno” del convenio, que obliga a aceptar a éste como un todo indivisible, del que no es lícito admitir unas cláusulas y rechazar otras, según reiteran la doctrina judicial y científica.

De otra parte, no puede ignorarse que existen unas reglas de interpretación jurídica que se extienden a todo el ordenamiento jurídico, y que, en el derecho español, están repartidas entre la Constitución y el Código Civil, considerado mayoritariamente como pieza clave del llamado derecho común.

En tal sentido, el convenio colectivo ha de ser interpretado de acuerdo con los “valores superiores” que la Constitución asigna al ordenamiento jurídico; a saber, la justicia, la libertad y la igualdad; igualmente, la dignidad y los derechos fundamentales de la persona han de ser parámetro interpretativo de los convenios, como han de serlo también numerosos principios jurídicos constitucionalizados, tales como el de libre elección de oficio o el de derecho a la formación profesional.

Con independencia de estos criterios materiales de interpretación, el Código Civil incorpora algunos de los principios clásicos de hermenéutica jurídica, que necesariamente habrá que aplicar, llegado el caso de interpretar un convenio colectivo: La regla de la interpretación literal (“según el sentido propio de sus palabras”), la de la interpretación sistemática (“en relación con el contexto”), la histórica (“antecedentes históricos y legislativos”), la sociocultural (“la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas”) y la teleológica (“atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad” de la disposición interpretada); pautas interpretativas que el Código Civil fija para la interpretación de las leyes (artículo 3) y que la jurisprudencia utiliza repetidamente al interpretar los convenios colectivos; lo que no impide que también

emplee a veces reglas de interpretación propias de los contratos (indagación de la voluntad de los contratantes, etcétera).

VIII. TERMINACIÓN Y DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

En el derecho español, la fijación de la duración de los convenios colectivos corresponde a la autonomía de las partes negociadoras, que pueden también asignar diversas vigencias a distintas partes o grupos normativos del convenio dotados de homogeneidad (característicamente, son las tablas salariales la materia sujeta a más frecuente movilidad).

En el supuesto de que se hubiera fijado por las partes un término final a la vigencia del convenio (también es legalmente posible que el convenio se pacte con duración indefinida), la llegada de aquel término no provocará por sí misma y de modo automático la extinción del pacto, siendo necesario (a manera de lo que ocurre en el derecho de la contratación individual) el acto de denuncia expresa de las partes o de alguna de ellas. A falta de tal denuncia, el convenio se entiende prorrogado “de año en año” por ministerio de la ley (artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores), con una excepción: que las partes hubieran excluido el juego de tal prórroga, pactando que la pura y simple llegada del término final habría de operar extinguiendo los efectos del pacto.

Singularidad destacada del sistema español es el hecho de que, tras la denuncia del convenio, y durante el periodo en el cual no se alcance un nuevo acuerdo que le sustituya, sólo pierden vigencia las llamadas cláusulas obligacionales (esto es, las que vinculan a las organizaciones o sujetos pactantes), manteniendo su vigor, por el contrario, las cláusulas normativas (esto es, las que vinculan a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito del convenio). A esta vigencia de la parte normativa del convenio, más allá de la conclusión del mismo, se la llama “ultractividad”, siendo clara su finalidad práctica: impedir que se produzca un vacío normativo en tanto no se llegue a la adopción de un nuevo convenio. Algún sector doctrinal, interpretando a la letra lo dispuesto en el artículo 86-3 del Estatuto de los Trabajadores, entiende que la cesación de los efectos obligacionales del convenio se produce desde el momento mismo de la denuncia y no desde el de la extinción efectiva del pacto, interpretación que llevaría a la consecuencia de dejar ayuna de régimen obligacional la etapa temporal comprendida entre el acto de denuncia —lógicamente supeditado a preaviso— y el momento de extinción de los efectos del convenio. Por el contrario, resulta más congruente considerar que

los referidos efectos obligacionales cesan sólo cuando la denuncia ha surtido la eficacia que le es propia, poniendo fin al convenio colectivo.

Con independencia de la denuncia destinada a ratificar la inicial voluntad de las partes de dotar de una duración determinada al pacto, o destinada, en el poco frecuente caso de convenio de duración indefinida, a imponer una extinción no prevista *ab initio*; con independencia de tales formas de denuncia, decimos, es posible que las partes, o sólo una de ellas, decidan denunciar el convenio *ante tempus*, como consecuencia de la aparición de circunstancias (por ejemplo, económicas) que alteren sustancialmente la base del negocio o como consecuencia del incumplimiento grave de la otra parte (a estas incidencias tuvo ocasión de referirse el Tribunal Constitucional en sus sentencias de 8 de abril de 1981 y 20 de diciembre de 1990).