

# JURISPRUDENCIA SOBRE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

## SUMARIO

Introducción.—I. Sindicatos, representación de los trabajadores.—II. Negociación colectiva, convenios colectivos. 1. Legitimación para negociar. 2. Concurrencia de convenios. 3. El control del contenido del convenio. 4. Eficacia y aplicación del convenio.—III. Conflictos colectivos de trabajo. 1. Delimitación del conflicto colectivo frente al individual. 2. Conflictos de reglamentación y conflictos de aplicación. 3. El procedimiento de solución del conflicto. a) Legitimación para iniciar el procedimiento. b) Tramitación del procedimiento. c) Intervención de las comisiones de convenio. 4. La huelga. 5. El cierre patronal.

## INTRODUCCION

En el conjunto del ordenamiento laboral español es sin duda la parte relativa a las relaciones colectivas la que ha sufrido las más esenciales modificaciones al pasarse del régimen anterior al actual. La Ley de 1 de abril de 1977 comienza a estructurar un sistema de relaciones colectivas de trabajo sobre bases absolutamente diversas a las vigentes hasta entonces. La Constitución, además de consagrar y garantizar la libertad sindical, vendría a sentar otras bases fundamentales del nuevo sistema: autonomía organizativa y funcional de sindicatos y organizaciones empresariales, derecho de huelga y derecho a la utilización de medidas de conflictos colectivos por parte de empresarios y trabajadores, derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de unos y otros, participación en la empresa.

El Estatuto de los Trabajadores vino a desarrollar la regulación constitucional en dos materias básicas, representación de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva (respectivamente, Título II y Título III de

la Ley 8/1980), derogando formalmente la legislación anterior, legislación que materialmente resultaba en gran parte inaplicable tras la Ley de 1977 y la Constitución. De esta manera, tanto la negociación colectiva como las instituciones de representación y participación de los trabajadores en la empresa recibieron en el ET la regulación definitivamente adaptada a la Constitución. No ocurre lo mismo con otras dos materias básicas del sistema de relaciones colectivas, la libertad sindical y el derecho de huelga y regulación de los conflictos colectivos. Excluidas tales materias del ET, hasta el momento siguen reguladas, respectivamente, en la medida en que son compatibles con el ordenamiento constitucional, por la mencionada Ley de 1977 y por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo; este último, como se sabe, depurado en su contenido por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.

Si se recuerda ahora este proceso, suficientemente conocido, es con objeto de encuadrar debidamente el estudio de la tarea de aplicación del ordenamiento de las relaciones colectivas por parte de la Jurisdicción de Trabajo. Puesto que en el presente trabajo se trataba de exponer el conjunto de la jurisprudencia en aplicación de la Ley de 10 de marzo de 1980, había que tener en cuenta lo que se acaba de decir, que ésta no regula más que una parte del sistema jurídico de relaciones colectivas de trabajo. Ante tal particularidad del actual ordenamiento español, que aún subsiste en el momento de redactar el trabajo, cabían dos soluciones: plantearlo como estudio en materia de relaciones colectivas, a partir de la ruptura con el régimen anterior, a partir del momento en que se producen los nuevos datos normativos; o, en segundo lugar, plantearlo como un estudio estricto de la jurisprudencia sobre el ET, lo que llevaría a limitar el análisis de la jurisprudencia a las materias de sus Títulos II y III. El primer planteamiento ha sido el definitivamente elegido, por estimarlo el más adecuado: sería en buena parte artificial separar dos materias —aquellas efectivamente reguladas por el Estatuto— para estudiar su aplicación, eliminando al mismo tiempo aquellas otras que han quedado fuera de su texto. En definitiva, las diferentes áreas que constituyen el conjunto de relaciones colectivas —libertad y actividad sindicales, negociación colectiva, conflictos colectivos y representación en la empresa— están íntimamente relacionadas entre sí y obligan a un tratamiento coordinado y coherente.

El material jurisprudencial va a ser agrupado en tres grandes apartados: Sindicatos y representación de los trabajadores; negociación colectiva y convenio colectivo; conflictos colectivos de trabajo. Una división general que responde a una diferenciación tradicional de la materia, pero que en ningún caso puede mantenerse de manera rígida, ya que las conexiones son fre-

cuentas y directas: difícilmente pueden aislarse por completo los problemas inscritos en cada uno de aquellos apartados.

Una observación inicial sobre el contenido del trabajo puede ser necesaria: como de su título y de lo que se lleva dicho se desprende, no se pretende realizar una exposición completa del sistema actual de relaciones colectivas de trabajo. Vistas las cosas desde el exclusivo punto de mira de las decisiones del Tribunal Supremo y del Tribunal Central de Trabajo, podrá comprobarse que muchos temas, incluso algunos esenciales, no serán tratados, o lo serán de forma insuficiente teniendo en cuenta su importancia y complejidad; y ello por la simple razón de que no han llegado todavía a la consideración de los Tribunales de Trabajo. A ello hay que añadir que, como también se comprobará en la exposición que sigue, los diferentes temas aparecen en la jurisprudencia de forma un tanto desequilibrada. Desequilibrio en primer lugar desde el punto de vista cuantitativo: se dan materias que aparecen con reiteración en las decisiones jurisprudenciales y otras que apenas son tratadas o lo son insuficientemente; desequilibrio, en segundo lugar, por el diferente tratamiento doctrinal que las decisiones otorgan a unas y otras, tampoco en estos casos con total justificación en su respectiva importancia relativa; la elaboración de algunos temas importantes por parte de la jurisprudencia resulta todavía poco desarrollada, sobre todo si se tienen en cuenta los cambios normativos producidos en esta etapa.

En la medida de lo posible, se ha tratado de estudiar la totalidad de las decisiones publicadas de ambos Tribunales en el período de que se trata: desde 1979 hasta 1982 por lo que se refiere a las Sentencias del Tribunal Supremo y desde 1978 hasta 1982 por lo que se refiere a las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo. Las dos fechas iniciales han sido escogidas en función del momento en que, aproximadamente, comienzan a llegar a estos órganos los casos cuyos hechos suceden ya bajo la vigencia de la Ley de 1 de abril de 1977 y del Real Decreto-Ley 17/1977. Seguramente habrá que continuar este estudio en el futuro, con una mayor perspectiva, que hoy aún resulta insuficiente, dado el volumen, variedad y complejidad de los temas que la nueva regulación plantea; y también con mayor madurez y experiencia en la aplicación de los textos vigentes. Todo ello sin olvidar que, como ya se ha dicho, en un futuro próximo se han de aprobar nuevas normas sobre conflictos colectivos y sobre libertad y actividad sindicales.

## I. SINDICATOS Y REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Como primera observación, sorprende la relativa escasez de resoluciones jurisdiccionales en materia de libertad sindical, actividad de las asociaciones profesionales y, en general, actuación de los cauces institucionales de representación de los intereses de trabajadores y empresarios en el sistema de relaciones de trabajo. Dejando para apartados posteriores, por razones sistémicas, las decisiones directamente relacionadas con el tema de la legitimación para negociar convenios colectivos y para iniciar el procedimiento de conflicto colectivo, quedan en éste un reducido número de sentencias —reducido, teniendo en cuenta la importancia de la materia— centradas en tales temas.

En relación con la composición de la representación sindical en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, contra la que había recurrido un determinado Sindicato, el Tribunal Supremo establece que la norma aplicable es la Constitución de la propia Organización Internacional, que dispone que este punto debe ser resuelto por cada Gobierno de acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas, lo que en el caso debatido se cumplió: «Lo establecido en esa Ley 8/1980 afecta únicamente a la legitimación para la negociación colectiva o a la disposición adicional 6.<sup>a</sup> del mismo Estatuto que trata de la representación institucional en entidades u organismos de carácter 'nacional' que la tengan prevista» (TS, Sala III, 19 enero 1982, Ar. 14). En el caso de representación en instituciones internas, concretamente en el caso de una comisión ejecutiva provincial del INEM, se aplica lo dispuesto en la citada disposición adicional 6.<sup>a</sup> ET: «La representatividad de los tres vocales en representación de los sindicatos más representativos será en proporción a esa su representatividad y que ésta ha de entenderse referida a nivel estatal, sin que en consecuencia hayan de estimarse afectados derechos fundamentales simplemente por otra parte enunciados, como la igualdad ante la Ley (art. 14), libertad sindical (arts. 7.º y 28), libertad ideológica (art. 16) y derecho de participación (art. 23), pero sin que sobre cada uno de ellos se formulen especiales consideraciones y no sean otras que aquellas que pudieran referirse al simple hecho de la negativa a tener por formulada la designación del representante sindical en el INEM» (TS, Sala III, 7 enero 1982, Ar. 3).

Un recurso interpuesto por un sindicato contra la resolución del IMAC publicando los resultados electorales en la empresa adolecía del defecto —en opinión del recurrente— de no contener todos los datos sobre número de empresas censadas, número de trabajadores con derecho a voto, número de

votos válidos, nulos o en blanco y demás datos mínimos de los resultados electorales, especialmente el de la abstención, que fue la opción defendida por el sindicato recurrente; en su opinión ello suponía la descalificación táctica de una opción electoral válida, algo que perjudica a unos sindicatos y favorece a otros, induciendo a pensar que los sindicatos que presentaron candidatos se reparten con distintos porcentajes los votos de todos los trabajadores, lo que —siempre según la opinión del recurrente— conduce a una situación ficticia que constituye un atentado a la libertad sindical. La decisión del Tribunal adolece de un cierto esquematismo formal que no le permite tratar con la suficiente profundidad el problema planteado: «Si bien (esos argumentos) pueden acaso poner de manifiesto defectos formales susceptibles de ser rectificadas o complementadas a través del procedimiento contencioso-administrativo, en foma alguna se advierte que la resolución recurrida atente contra ninguno de los derechos que se integran en el de libertad sindical ni siquiera en su filosofía básica, pues el que sea posible ampliar la información de resultados de las elecciones con más datos no impide, ni siquiera obstaculiza, la fundación de sindicatos ni la afiliación o confederación sindical, ni constituye injerencia alguna en los resultados de las elecciones que se mantienen independiente de la información» (TS, Sala III, 3 febrero 1982, Ar. 494).

Aun cuando se trate de un tema a caballo entre la materia sindical *strictu sensu* y la de relaciones individuales de trabajo, parece conveniente incluir en este apartado una serie de resoluciones afirmadoras de la compatibilidad entre la afiliación sindical y la relación laboral con el mismo sindicato al que se pertenece. La afiliación «no desvirtúa al carácter aquél (de la relación laboral), pese al alegato vertido en el recurso —y que no puede tomarse sino como un eufemismo utilizado para la defensa— de que el trabajo de la actora sólo se realizaba en aras de una 'generosa entrega y colaboración' gratificada con una ayuda dineraria» (TCT, 16 enero 1979, Ar. 108). Se confirma también la existencia de relación laboral en el caso de varias afiliadas, «relación en la que concurre alienidad (*sic*) y dependencia» (TCT 12 diciembre 1979, Ar. 7.017). Lo mismo se resuelve respecto de unos «altos cargos de representación sindical»: «Hecha abstracción de los cargos sindicales que desempeñaban los actores en sus Federaciones respectivas, lo cierto es que entre ellos y la demandada (la Confederación) se concertó la retribuida prestación de servicios... y, en la cual, efectuada bajo la dependencia de de la demandada, se daba la nota de ajenidad que acaba de configurar su situación» TCT, 12 marzo 1981, Ar. 1.758). También se confirma la existencia de relación laboral entre un secretario técnico y un sindicato de cuadros y mandos (TCT, 24 febrero 1982, Ar. 1.110).

Se rechaza, por el contrario, la existencia de una relación de esta naturaleza en el caso de un secretario de una Unión Local, por tratarse de un «contrato de trabajo ficticio» para justificar la afiliación a la Seguridad Social (TCT, 26 febrero 1982, Ar. 1.160). También se rechaza, yendo esta vez más al fondo de la cuestión y en contraste con una de las resoluciones arriba recogidas, en el supuesto de un secretario de acción sindical, que no formaba parte del personal técnico y administrativo, sino que, como miembro elegido, estaba integrado en los órganos de dirección del sindicato, dimitiendo de sus cargos por no estar de acuerdo con las directrices político-sindicales impartidas por los órganos de aquél, «lo que pone de manifiesto que su actividad era netamente de participación y colaboración en funciones directivas que por su propia naturaleza lo excluyen de su condición de trabajador por cuenta ajena contemplada en el artículo 1.º del ET» (TCT, 12 marzo 1982, Ar. 1.544). En este último caso es importante subrayar que la incompatibilidad no es entre mera afiliación y relación laboral —rechazada en las decisiones arriba recogidas—, sino entre ésta y el cargo de representación y dirección en la organización profesional.

Por lo que puede rozar la materia sindical, debe incluirse también en este apartado una decisión sobre el despido de un graduado social contratado por una Unión Local para atender consultas, formular demandas y asistir a los actos de conciliación, juicio y sus incidencias; profesional que fue despedido por asistir a un empresario en un juicio por despido, en base a una supuesta deslealtad y abuso de confianza para con la asociación empleadora; causa que es rechazada por la sentencia, ya que el trabajador, no afiliado a la Confederación, no está obligado más que a la fidelidad dimanante de su relación laboral «no pudiendo equipararse... la diligencia y buena fe en el desempeño de un cometido laboral con la disciplina y sumisión ideológica que pueden ser exigibles a un afiliado» (TCT, 28 noviembre 1980, Ar. 6.215).

La existencia en el ordenamiento español de instituciones representativas de los trabajadores en el marco concreto de la empresa ha llevado a la jurisprudencia en alguna ocasión a plantearse la relación entre éstas y las entidades sindicales, de representación externa a la empresa, afirmándose por ejemplo: «Sindicatos y comités tienen la misma finalidad, por lo que los primeros pueden estar representados a través del sistema electoral en los segundos, pero en el desarrollo de los fines concretos que tienen encomendados cada uno tiene que actuar con arreglo a las normas que lo regulan y dentro del ámbito de sus propias competencias» (TCT, 15 julio 1981, Ar. 5.021; en el mismo sentido, TCT, 23 marzo 1982, Ar. 2.108). Los artículos 7.º, 28.2 y 37.2 de la Constitución «en ningún caso atribuyen funciones re-

representativas en sentido jurídico estricto, a los sindicatos que les permitan ejercitar legítimamente acciones administrativas y judiciales en nombre de los trabajadores afectados por las cuestiones objeto de controversia en el oportuno procedimiento de conflicto colectivo». En el ET quedan perfectamente delimitadas la esfera de actuación de cada representación (la del comité y la del sindicato), sin que el hecho de que el convenio colectivo de empresa vigente... al regular en su capítulo II la acción sindical en la empresa reconozca a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla el derecho a declarar unilateralmente la huelga, suponga como pretende el recurrente, capacidad y legitimación para promover conflictos colectivos» (TCT, 3 mayo 1982, Ar. 3.231).

La diferencia entre el régimen sindical desaparecido y el actual, así como la posible dualidad de representación y actividad de sindicatos y organismos internos en la empresa, es abordada en una serie de decisiones en materia de crédito de horas de los trabajadores que ocupan puestos representativos; decisiones no siempre coincidentes en la solución adoptada. Aún bajo el régimen provisional del Decreto de 6 de diciembre de 1977, se dice: «La afirmación de que la antigua Organización Sindical tenía personalidad jurídica pública y las actuales centrales sindicales, personalidad jurídica privada, precisa de alguna observación, ya que el antiguo régimen estaba compuesto de una constelación de entes sindicales con personalidad jurídica propia, distinguiéndose fundamentalmente la Organización Sindical propiamente dicha, de naturaleza institucional, los sindicatos, corporaciones de Derecho público, las uniones sindicales, organismos integrados en los sindicatos y con personalidad jurídica propia y las asociaciones sindicales, personas jurídicas de interés público (...) a la vez que las actuales asociaciones sindicales no pueden calificarse de meras personas jurídicas privadas, sino que son personas jurídicas de interés público (...). Por ello es evidente que existe una zona común al antiguo régimen y al actual en cuanto a la personalidad jurídica se refiere y que por ello mismo existe esta región común en cuanto a las consecuencias jurídicas que de ello se derivan y así, como ya se ha razonado, si hay actividades de los actuales sindicatos ajenos a los intereses comunes, existen otras en que son vehículos idóneos y necesarios para su realización, entre los que sin duda se encuentra la formación de los representantes sindicales en el Derecho Laboral, materia que siempre redundará en una eficaz representación, por lo que no puede en este extremo establecerse diferencia entre el antiguo sistema y el presente. Por ello si los representantes de los trabajadores no pueden hacer uso de la reserva de cuarenta horas para actividades que como simples afiliados sean convocados por las centrales sindicales, como tiene declarado esta Sala, la formación

que reciban en las centrales sindicales, directamente ordenada a la eficacia de la función como lo es sin duda el caso enjuiciado de Seminarios sobre Derecho Laboral, no está comprendida en la actividad de simples militantes, sino dentro del ámbito de las normas de la OIT» (TCT, 22 noviembre 1979, Ar. 6.785).

Sin embargo, «el legislador actual ha querido dotar a los Delegados de Empresa (*sic*) y a los componentes del Comité de Empresa de las mismas garantías que tenían los anteriores representantes sindicales, disponiendo de una reserva de hasta cuarenta horas laborales al mes... dentro de las cuales no se encuentra la asistencia a una reunión de la central sindical a la que pertenecían en la que se vaya a desarrollar un programa que nada tuviera que ver con el carácter representativo que los miembros del citado Comité ostentan, o sea, cuando acuden por razones de mera afiliación a la central y no para realizar actos propios y específicos de su función de representación» (TCT, 12 noviembre 1979, Ar. 6.774; en el mismo sentido, TCT, 8 junio 1979, Ar. 4.593). «Resulta obvio que los demandantes en su actualidad (*sic*) de miembros del Comité tienen derecho a una reserva de hasta cuarenta horas mensuales para que, ausentándose del trabajo, asistan a reuniones que tengan inmediata y directa relación con su cargo representativo, atiendan a su formación como tales representantes o realicen actos de gestión y con la misma extensión que se desprende de la amplia y clara enumeración que hace el referido artículo 13 (del Decreto de 23 de julio de 1971) que permite la asistencia a asambleas, congresos, consejos, juntas y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran reglamentariamente convocados y redunden en esa labor formativa a la que se ha hecho referencia; participando también en seminarios, cursos o actividades de tipo formativo, lo que en modo alguno supone que los miembros del Comité de Empresa puedan abusar de sus facultades faltando al trabajo injustificadamente y por motivos diferentes a los mencionados» (TCT, 17 marzo 1980, Ar. 1.967; en el mismo sentido, TCT, 11 enero 1980, Ar. 495).

«Hay que entender referido tal beneficio al tiempo consumido en gestión de sus funciones como delegados o miembros del Comité de Empresa y consiguientemente ejercitados en favor de sus representados, pero sin que ello sea extensivo a que cuando como simples afiliados a centrales sindicales y, por tal condición, asistieran a cursos o reuniones que éstas convoquen, pues aunque indirectamente puedan beneficiar a sus representados los que, por otra parte, pueden no estar afiliados a la central sindical que motivó los actos de la índole expresada, habiendo de tenerse en consideración que no siempre los intereses de cada central son comunes a todos los trabajadores, por su posible discrepancia en la forma y modo de asumir la de-



fensa de los trabajadores, lo que hace imposible equiparar los supuestos contemplados en los epígrafes *a)* o *b)* del citado artículo 13 del Decreto de 23 de julio de 1971 con cursos (supuesto que en la litis se contempla) o reuniones de la extinguida Organización Sindical, lo que en ningún momento estuvo en el ánimo del legislador su equiparación a las actuales centrales sindicales» (TCT, 18 octubre 1980, Ar. 5.139).

Aplicando ya el ET sobre la base de la pluralidad sindical hay que distinguir claramente «dos funciones diferenciadas: la representativa y la sindical, y sobre la base de tal distinción el artículo 68 *e)* fijó el crédito de horas mensuales para el ejercicio de funciones de representación, sin que contenga alusión alguna a las sindicales, por lo que en ningún caso podrán ser utilizadas para estas últimas, salvo, claro está, consentimiento de la empresa» (TCT, 19 octubre 1981, Ar. 6.317). En el mismo sentido, TCT, 23 febrero 1982, Ar. 1.245: la Ley de 1 de abril de 1977 y el artículo 28 de la Constitución «distinguen claramente las funciones sindicales que afectan a todos los trabajadores, como miembros activos de la comunidad laboral y que pueden pertenecer a la central sindical que consideren conveniente, lo que genera unos vínculos entre unos y otros, de aquellos otros de representación que son privativas de los representantes del personal y miembros del Comité de Empresa, y que tienen como contenido el facilitar el entendimiento entre los empleados y su empresa y sólo a estas últimas por expreso mandato del artículo 68 se les concede el crédito horario para poder desarrollar dichas actividades, quedando excluidos del mismo, todos aquellos actos que sólo afectan al trabajador como miembro de un sindicato, ostente o no cargo de representación».

Aplicando también las normas provisionales del Decreto de 1977 sobre instituciones representativas en la empresa, se afirma que aquéllas no van referidas al de cualquier función sindical sino solamente a quienes ostentan la condición de delegado de personal o miembro del Comité; lo regulado en la Ordenanza Laboral referido a la «Organización Sindical» carece de virtualidad ya que se trata de una regla que ni es aplicable hoy por aludir a una Organización Sindical vertical y desaparecida, ni ha sido mantenida en vigor por ninguna norma (TCT, 10 julio 1980, Ar. 4.238). También se niega la aplicación de la excedencia obligatoria a un trabajador, secretario confederal de un sindicato (TCT, 2 abril 1982, Ar. 2.171).

Con relación a problemas concretos de establecimiento y funcionamiento de las instituciones de representación de los trabajadores en la empresa, se advierte una cierta escasez de decisiones. Al parecer, la compleja regulación del Título II del ET está produciendo pocos conflictos en la práctica o, por lo menos, muchos de los que se producen se resuelven por vías extrajudiciales.

Bien es verdad que una parte de aquella regulación —la materia electoral en sentido estricto— es resuelta por la Magistratura de Trabajo sin posibilidad de recurso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 76.4 ET, con lo que los posibles conflictos en este campo no tienen acceso a la jurisprudencia de los Tribunales superiores (1).

De forma contundente, se ha impedido la modificación de la composición del Comité de Empresa establecida en el ET: «El número de miembros del Comité de Empresa, vigente ya el Estatuto (será) el que resulte de acuerdo con la escala del citado artículo 66.1 del Estatuto... y ello porque las normas de este precepto son *ius cogens* de carácter imperativo, sin que quepan otras formas de representación que las reguladas en el Título II del Estatuto, siendo nulos los actos o acuerdos que las contradigan, conforme al artículo 6.º del Código Civil» (TCT, 16 diciembre 1980, Ar. 6.774). «Es una norma de derecho necesario, dado el carácter de *ius cogens* que el legislador le atribuye al señalar el límite máximo del número de miembros del Comité Intercentros... en modo alguno pueden interpretarse todos los preceptos del Estatuto como 'mínimos' tal y como entiende el juzgador, con evidente infracción de los preceptos citados, en los que el legislador, precisamente, indica unos 'máximos' que no cabe rebasar sin incurrir en nulidad» (TCT, 9 abril 1981, Ar. 2.913).

Una mayor flexibilidad se ha utilizado en cuanto al ámbito de representación del Comité, referido exclusivamente a los trabajadores del centro de trabajo donde se realizó la elección, pero que admite alguna excepción en el sentido de extenderla a otro centro de trabajo abierto posteriormente y en el que todavía no se ha llevado a cabo la elección para la constitución de un órgano representativo propio: «Si bien es cierto que el proceso electoral es abierto y permanente y debe efectuarse por centros de trabajo... también es cierto que no existe vacío en la representatividad al pertenecer todo o la mayor parte del nuevo centro al del Comité demandante, en el que ejercitaron los derechos electorales y que ostenta su representación, que debe subsistir durante dos años, sin que pueda privársele de ella salvo revocación del mandato de sus electores, cuestión ni siquiera iniciada o planteada por el personal trasladado al nuevo centro, que con su pasividad y aquietamiento, está ratificando la representación otorgada al Comité elegido en las últimas elecciones, al que no puede privársele de sus funciones respecto a la totalidad de su colegio electoral mientras dure su mandato, por el mero hecho de haberlo dividido al crear el nuevo centro, todo ello, claro está, sin per-

---

(1) Improcedencia del recurso que es confirmada en alguna ocasión: Auto TCT, 23 marzo 1981, Ar. 2.338; Auto TCT, 7 octubre 1981, Ar. 6.430.

juicio de que al celebrarse las nuevas elecciones por haber transcurrido los dos años, por revocación o dimisión u otra causa que implique la inexistencia de miembros del Comité al haberse agotado el procedimiento para cubrir las vacantes... se efectúen en cada uno de los centros de trabajo mencionados las elecciones pertinentes» (TCT 5 marzo 1982, Ar. 2.075).

Respecto a la extensión de la representación a la totalidad de los trabajadores, sean éstos fijos o temporales, se disocia tal representación del hecho de que sean los primeros los únicos que puedan ser elegidos y posean el derecho de sufragio activo: «El artículo 63.1 del ET extiende la representación del Comité —que la empleadora recurrente pretende rehusar en la hipótesis de eventualidad— al conjunto de los trabajadores de la empresa o unidad productiva, prescindiendo deliberadamente de toda diferencia fundada en la temporalidad del nexo contractual y, a mayor abundamiento, prohibida por el artículo 17.1 de esta Ley (...). Su artículo 69.1 reduce a los trabajadores fijos la legitimación, como electores y elegibles, para formar el Comité, pero no desautoriza la propagación del interés colectivo —promovido y tutelado por las competencias del órgano de representación— a quienes carezcan de dicha condición» (TCT, 23 febrero 1982, Ar. 1.245).

La constitución de organismos representativos en centros de trabajo no sometidos, por la naturaleza de las relaciones de trabajo que en ellos se dan, a la legislación laboral, ha sido admitido en el caso del desaparecido Instituto Nacional de Previsión durante la vigencia de las normas transitorias del Decreto de 6 de diciembre de 1977: aunque el personal de aquella entidad mantenga con ésta una relación de naturaleza estatutaria «estas calificaciones jurídicas no establecen una total incomunicación entre el régimen jurídico estatutario y el propiamente laboral (...). El derecho de asociación sindical tiene un rango que trasciende en carácter estatutario de la relación entre una entidad y el personal a su servicio, como lo demuestra... el artículo 28 de la Constitución, que configura el derecho a la sindicación libre como derecho fundamental», lo que lleva a aplicar a los comités de empresa constituidos en el INP la disposición transitoria 1.ª del Decreto de 1977) TCT, 28 septiembre 1979, Ar. 5.291). Sin embargo, ya bajo la vigencia del ET, se niega eficacia jurídica a comités creados en una institución sanitaria de la Seguridad Social, ya que el artículo 64 ET no autoriza a concertar un acuerdo de este tipo (TCT, 13 octubre 1981, Ar. 6.307).

En el período transitorio anterior a la aprobación del ET se resuelve también algún conflicto en materia de derecho de información de los recién creados comités de empresa, limitando la remisión que el Decreto de 6 de diciembre de 1977 hacía a la legislación de Jurados de Empresa: «Aun siendo cierto que entre los extinguidos Jurados y los actuales Comités de

Empresa existen fundamentales diferencias en sus respectivas naturalezas y razón de ser ya que, mientras que el Jurado era un organismo de colaboración y armonía dentro de la empresa y de composición mixta (...) el Comité carece de aquellas condiciones por estar constituido exclusivamente por representantes designados por y entre los trabajadores para la defensa de los intereses de éstos, lo que hace que no todas las funciones y atributos de los Jurados hayan pasado íntegramente a los Comités de Empresa» (TCT, 24 agosto 1979, Ar. 4.957).

Vigente ya el ET, se aplica estrictamente lo previsto en el artículo 64.1.2 sobre los documentos que puede conocer el organismo representativo: «Los socios no tienen acceso a los documentos (de que disponen los censores de cuentas) y por ello tampoco lo tienen los miembros del Comité» (TCT, 11 enero 1982, Ar. 509).

Las horas disponibles para el cumplimiento de la función de representación, fijadas en el artículo 68 e) ET es materia mejorable por convenio colectivo (TCT, 30 octubre 1980, Ar. 5.520). En el caso de un convenio pactado en 1979, mantenido en vigor en esta materia por un laudo de 1980, fijando un número de horas superior al que posteriormente establecería el ET, se decide que debe seguir vigente la regulación más favorable anterior (TCT, 11 noviembre 1980, Ar. 6.271).

La acumulación de las horas acreditadas a cada uno de los representantes es permitida en el caso de incapacidad laboral por enfermedad y de vacaciones de uno de aquéllos: «Si en algún caso es necesaria, lógica y racional tal cesión lo es precisamente en los citados por la recurrente, en que el representante de los trabajadores se ve imposibilitado de ejercer sus funciones, por causas ajenas a su voluntad, como la incapacidad laboral transitoria o por disfrutar de un derecho legítimo, como son las vacaciones» (TCT, 5 febrero 1982, Ar. 1.215). El hecho de que esas horas no trabajadas, empleadas en las funciones de representación, sean retribuidas, no da derecho a cobrar las horas extraordinarias no trabajadas por tal dedicación: «Ello equivaldría a una ficción, porque de no producirse la ausencia justificada cabría en muchas ocasiones que tampoco se hubieran llegado a realizar» (TCT, 19 noviembre 1980, Ar. 6.278).

En materia de despidos de representantes del personal —y dejando a un lado, para llevarlo a un apartado posterior, las relativas a despidos por participación en huelga ilegal—, las decisiones son escasas en el período considerado. Algunas de ellas se refieren a representantes elegidos de forma irregular, al margen de las normas vigentes: el Tribunal se abstiene de resolver el recurso, sin decidir sobre si procede el de casación o el de suplicación (Auto TCT, 30 abril 1982, Ar. 2.575; TCT 4 mayo 1982, Ar. 2.618). Apli-

cando todavía las garantías del Decreto de 23 de julio de 1971, de acuerdo con lo previsto en el régimen transitorio del Decreto de diciembre de 1977, se confirma que en el caso de trabajadores temporales, los representantes deben cesar en último lugar, norma que, como se sabe, el ET no ha conservado (TCT, 7 junio 1980, Ar. 3.343).

En el caso de un despido de candidatos a representantes, recurrido por los interesados como radicalmente nulo, por opuesto al artículo 17.1 ET y al artículo 14 de la Constitución, se considera que «falta en la sentencia (de instancia) la necesaria base de hecho para la estimación del motivo, porque las probadas no contienen circunstancia alguna que permitan apreciar la existencia de la discriminación de que los recurrentes se afirman víctimas, pues lo único que aparece acreditado es (hecho segundo) que los actores habían sido proclamados candidatos en la elección a representantes del personal, y esta situación no puede modificar la calificación del despido sobrevenido, pues si bien la legislación anterior —Real Decreto de 6 de diciembre de 1977, disposición transitoria 1.<sup>a</sup> en relación con el Decreto de 23 de julio de 1971— ampliaba o anticipaba a ella la protección otorgada a los que resultaron elegidos, sin embargo no ocurre así en el Estatuto de 10 de marzo de 1980, por lo que si la ley no prevé la reacción protectora aludida, menos aún pueden aplicarse los principios a que el motivo se refiere, que sólo serían eficaces si hubiese quedado acreditado que la simple pertenencia a un sindicato había sido la verdadera causa de la decisión patronal, por lo que no aparece la tan aludida discriminación» (TCT, 29 abril 1981, Ar. 2.863) (2).

A un representante elegido por «meras asambleas esporádicas y efímeras, sin estructura básica permanente y para un fin limitado en la materia y en el tiempo» no se le aplican las normas sobre despido de los representantes designados legalmente (TS, Sala VI, 15 marzo 1980, Ar. 1.410).

## II. NEGOCIACION COLECTIVA, CONVENIOS COLECTIVOS

Tampoco es especialmente nutrida la jurisprudencia sobre estas materias en el período que se estudia. Una parte de las líneas doctrinales utilizadas, además, representa una mera continuación o desarrollo de posiciones anteriores, en la misma medida en que lo permite la nueva regulación sobre re-

---

(2) Sentencia que daría lugar a un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, el cual, en sentencia de 23 de noviembre de 1981, declarararía nulos los despidos con «nulidad radical».

presentación sindical y papel del convenio en el nuevo sistema de relaciones de trabajo.

### 1. *Legitimación para negociar*

Precisamente la legitimación para negociar es uno de los puntos más radicalmente afectados, aún antes de aprobarse el ET, por aplicación de la Ley de Asociación Sindical de 1977; la jurisprudencia que resuelve conflictos procedentes de esta etapa así lo refleja: la representación no puede quedar reducida a la «concepción formalista de la existencia de un acto precedente en el que todas y cada una de las personas que puedan quedar afectadas por el convenio colectivo hayan de concurrir concediendo tal representación, sino que se da por supuesto para quienes no acuden, porque en la pugna de intereses el predominio es el de la mayoría (...) quedando sometidos a las cláusulas obligacionales y normativas en cuanto que por razón de la actividad que desarrollan, bien como empleadores, bien como empleados estén comprendidos en el ámbito de lo convenido» (TCT, 4 diciembre 1980, Ar. 6.764). En el mismo sentido, TCT, 26 mayo 1981, Ar. 3.694; TCT, 21 enero 1981, Ar. 592; TCT, 18 noviembre 1981, Ar. 6.730; TCT, 5 junio 1981, Ar. 4.589).

Aplicando ya las normas del ET, se subraya desde el primer momento la diferencia entre legitimación para negociar y constitución válida de la comisión negociadora con representación mayoritaria: «El requisito de legitimidad que exige el párrafo 3.º del artículo 87 estudiado, ha de entenderse como cualidad de estar legitimado según el párrafo anterior del mismo precepto y referido tan sólo a los convenios de ámbito superior al de la empresa al que el mismo se refiere, ya que en esta disposición normativa se distinguen dos supuestos de contratación colectiva... para determinar quiénes están legitimados para negociar lo que por sí sólo no es suficiente para la validez del convenio colectivo, pues, junto a ello se exige para la validez de la negociación un nivel de representación suficiente, mayoritaria según determina el artículo 81.1 para los convenios de empresa y el 88.1, párrafo segundo, para los de ámbito superior, para distinguirla de la simple legitimación que tan sólo faculta para proponer o aceptar iniciativas de negociación otorgando el derecho a formar parte de la comisión negociadora» (TCT, 20 diciembre 1980, Ar. 6.779). Se distingue así entre «legitimación inicial» y «legitimación plena»; si esta última no se da, no puede negociarse el convenio (TCT, 26 enero 1981, Ar. 597). Casos de comprobación de la existencia de ambas, en TCT, 30 enero 1981, Ar. 611; TCT, 20 enero 1982, Ar. 209; TCT, 3 mayo 1982, Ar. 3.230.

Se decide la nulidad del convenio por no alcanzarse en la comisión negociadora el porcentaje mínimo de representación en TCT, 8 febrero 1982, Ar. 1.219. La misma solución se da a un caso en el que el pacto fue suscrito por seis empresarios y cinco trabajadores, sin que constasen que perteneciesen, respectivamente, a ninguna agrupación empresarial ni sindicato, ni la representación que ostentaban unos y otros (TCT, 31 marzo 1982, Ar. 2.124). Por otra parte, se establece que negar a un sindicato que no alcanza en el ámbito nacional la representatividad exigida por el artículo 87.2 no supone violación del artículo 28.1 de la Constitución por discriminación respecto de otros sindicatos, «pues nadie niega tal facultad si su representatividad alcanza los límites legales establecidos por el ámbito de la negociación siendo cuestión distinta la aquí planteada que se refiere no a la facultad negociadora sino a la validez y eficacia del resultado de la negociación» (TCT, 4 marzo 1982, Ar. 2.071).

Algunos supuestos de legalidad más que dudosa son resueltos, sin embargo, confirmando la validez del convenio suscrito; así, en el caso de constitución de una comisión negociadora por miembros de una confederación sindical que no reunía el requisito de la mayoría absoluta del artículo 87.1: «Pero tal infracción... fue subsanada con posterioridad, al quedar constituida (después), ratificando la representación de CC. OO. los acuerdos adoptados con anterioridad por UGT y la patronal... manifestando tan sólo 'cierta reserva' en lo referente a la duración del convenio y al punto cuarto relativo a los 'delegados sindicales'» (TCT, 26 enero 1981, Ar. 593). También el convenio «suscrito por la Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios y la Central Sindical de CC. OO., entidades ambas con personalidad jurídica e inscritas en los correspondientes Registros públicos y a las que debe estimarse como legitimadas para negociar en representación de los trabajadores a tenor de lo dispuesto en el artículo 87.2 en relación con el artículo 37.1 de la Constitución y que cubren los mínimos de afiliación que el mismo precepto señala, aun cuando sea dudosa su exigencia dada su integración en una federación —asociación— de ámbito estatal, según la excepción en tal sentido contenida en el último párrafo del citado artículo 87.2» (TCT, 12 noviembre 1981, Ar. 6.611. En el mismo sentido, TCT, 16 febrero 1982, Ar. 892).

Frente a alegación de no constar que cada una de las asociaciones empresariales que negociaron el convenio tuviera una representación del 10 por 100 de empresarios afectados ni que todas juntas representaran a la mayoría de éstos, se dice: «No se puede entender que siempre que se reclame en juicio la aplicación de un convenio colectivo, es preciso acreditar que en su negociación se han cumplido todas las exigencias que imponen los artículos

87 y siguientes del Estatuto, pues esta tesis es manifiestamente errónea. Se ha de tener en cuenta que todo convenio colectivo una vez aprobado por la comisión negociadora, presentado a la autoridad laboral, depositado en el IMAC y publicado en el *Boletín Oficial* que corresponda, tiene a su favor una presunción de legitimidad y validez que sólo puede ser destruida a través del oportuno procedimiento tendente a declarar su nulidad e ineficacia; y por consiguiente mientras esta nulidad no sea declarada, el convenio produce todos los efectos legales que le son propios, debiendo ser acatados y cumplidos» (TCT, 19 octubre 1981, Ar. 6.318). «Si una asociación empresarial está legitimada para intervenir en la negociación colectiva, por cumplir lo que establece el número 2 del artículo 87 del Estatuto, y a pesar de ello se le negó tal derecho, podrá impugnar la validez del convenio por los cauces adecuados, pero no es posible ni viable que manteniéndose la vigencia y eficacia de tal convenio, por no ser impugnado en su totalidad, se pretenda tan sólo reducir las personas o empresas afectadas por el mismo, excluyendo de su ámbito a las que formen parte de dicha asociación» (TCT, 8 febrero 1982, Ar. 1.220).

En un planteamiento más general, se establece que los artículos 87.2 y 88.1 ET «no infringen el derecho a la negociación colectiva declarado en el artículo 37 de la Constitución, pues son la consecuencia lógica del sistema representativo electoral establecido en el Título II del ET, para la defensa colectiva de sus intereses fundamentalmente a través de la negociación sin perjuicio de los derechos individuales con los que deben armonizarse especialmente en los casos como el presente que la negociación excede del ámbito de la empresa, exigiendo una representación plural estructurada a través de un sindicato que supera los límites cuantitativos establecidos legalmente (...). Que la exigencia de tal representación sea ostentada por sindicatos, confederaciones o federaciones sindicales tampoco atenta al derecho a sindicarse libremente reconocido en el artículo 27 (*sic*) de la Constitución, pues los trabajadores son muy dueños de sindicarse o no, de hacerlo en cualquiera de los sindicatos ya existentes o constituir otro u otros nuevos (...) aun cuando evidentemente si quieren negociar colectivamente en el ámbito superior al de la empresa la representación que otorgan al elegir delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, debe recaer en aquellos que aparezcan como candidatos propuestos por los sindicatos a fin de que lleguen a alcanzar los límites cuantitativos exigidos legalmente y que ostenten su representación para negociar» (TCT, 29 marzo 1982, Ar. 2.118). En el ámbito superior al de la empresa «los representantes que se conocen con el nombre de 'independientes' no tienen, en principio, ninguna facultad ni derecho en lo que se refiere a esta clase de negociación colectiva; es indudable que



en esta materia el Estatuto parte de la consideración de que el sindicato, o las organizaciones de él derivadas, constituyen la estructura representativa privilegiada de los intereses de los trabajadores» (TCT, 29 marzo 1982, Ar. 2.119).

En un supuesto de convenio de empresa, «el Comité de Empresa, cumpliendo lo establecido en su propio reglamento de funcionamiento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 66 ET, nombró la Comisión negociadora del convenio según propuesta votada por mayoría de sus miembros, no estando incluidos en ella los actores. Acuerdo que al no estar en contra de lo que dispone el apartado 3 del artículo 87 del mencionado Estatuto ha de dársele plena validez, ya que ha sido adoptado mayoritariamente por los miembros del Comité» (TCT, 22 junio 1981, Ar. 4.275).

La transformación del régimen jurídico del convenio colectivo en el actual ordenamiento, ampliando la autonomía de las partes y reduciendo las facultades de los poderes públicos, es destacada en TCT, 18 enero 1981, Ar. 1.120.

## 2. *Concurrencia de convenios*

La aplicación de la norma sobre concurrencia de convenios de distinto ámbito del artículo 84 ET es realizada en algunos supuestos: «En la fecha de la firma del convenio provincial ahora controvertido... estaba vigente el convenio colectivo estatal de tejas y ladrillos, regulador de las relaciones laborales en las industrias de tejas, ladrillos y piezas especiales... (que) comprendía el mismo ámbito material que posteriormente trató de regular el convenio provincial discutido, por lo que es claro, a la vista del precepto aludido, que no cabía otro convenio colectivo sobre la misma materia en un ámbito territorial inferior sujeto a las normas del ET» (TCT, 30 enero 1981, Ar. 611). No es violación del mencionado precepto que un convenio de ámbito superior establezca que en los casos de convenios inferiores cuya vigencia termine después de la entrada en vigor del primero, comience la aplicación de éste en aquellos ámbitos el día siguiente a esa misma fecha de vencimiento (TCT, 12 marzo 1981, Ar. 2.294). En otro supuesto se determina que «el convenio de empresa es posterior a la entrada en vigor de su ámbito nacional (...) y al no existir disposición sobre concurrencia pactada al amparo del artículo 82, número 2, ni previsto en el convenio nacional normas complementarias que fijen las materias que puedan ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, ha de aplicarse dicho precepto y declarar la ineficacia del convenio de empresa» (TCT, 4 marzo 1982, Ar. 2.071).

La concurrencia de negociaciones (en este caso provincial y de empresa) «debe ser resuelta de conformidad con la regla contenida en el artículo 84 a favor de aquélla que inició antes el procedimiento negociador» (TCT, 31 mayo 1982, Ar. 3.272). En el caso de un convenio de empresa, denunciado oportunamente, que los trabajadores pretenden que se aplique el convenio provincial de sector: en aplicación del artículo 86.3 ET, se determina que, continuando en vigor el contenido normativo del convenio de empresa, se continúen los trámites ya iniciados del convenio de empresa en el que las partes «pueden acordar lo que crean más conveniente a sus intereses, bien sea incorporarse al provincial o suscribir otro para la empresa» (TCT, 15 julio 1981, Ar. 5.027).

Examinado el convenio de empresa y el del sector correspondiente, se llega a la conclusión de que el primero «es manifiestamente menos beneficioso que el provincial, lo que implica un grave perjuicio para los trabajadores y particularmente y como terceros a los que posteriormente se incorporen a la empresa». La solicitud de convenio de empresa se había presentado después de la solicitud de convenio provincial «con el evidente propósito de adelantarse en su presentación al provincial y no verse afectados por éste ya que como se expone en el recurso no estaban conformes con las representaciones patronal y obrera que lo negociaban en vez de impugnar directamente su capacidad y legitimación para convenir, siendo correcto el fundamento jurídico de la sentencia (de instancia) al aplicar a la concurrencia de solicitudes las normas que regulan la concurrencia de convenios y estimar que se ha conculcado la legislación vigente» (TCT, 13 octubre 1981, Ar. 6.304; en el mismo sentido, TCT, 7 noviembre 1981, Ar. 7.022, y TCT, 7 noviembre 1981, Ar. 7.023).

### 3. *El control del contenido del convenio*

La facultad reconocida a la autoridad administrativa para dirigirse a la Magistratura de Trabajo cuando estime que el contenido del convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, da ocasión para valorar esta intervención: «Del artículo 90.5 del Estatuto se desprende que los dos supuestos de intervención jurisdiccional en esta materia, son determinantes de nulidad: así, el 'conculcar la legalidad vigente' supone un acto en contra de ley, nulo por disposición expresa del artículo 6.3 del Código Civil; y el que 'lesione gravemente el interés de terceros' con iguales efectos de nulidad, viene contemplado en el artículo 7.2 del mismo Código, como abuso de derecho o ejercicio antisocial del mismo. Por lo que la san-

ción de nulidad habrá de imponerse por el juzgador, bien de pleno derecho, cuando contradiga normas imperativas o prohibitivas, según el artículo 6.º citado, y, por tanto, sin poder dictar medida de subsanación alguna, como acordó el Magistrado *a quo*; bien como declaración de invalidez, en aquellos supuestos en que sea posible su subsanación, con adopción, en este caso, de las medidas que procedan para lo que está autorizado por disposición expresa del artículo 90.5 del Estatuto y que, por consiguiente, recoge de modo implícito la sanción de nulidad, ya que sin previa nulidad de lo que es anulable, no hay subsanación posible» (TCT, 20 diciembre 1980, Ar. 6.779).

Tal precepto «impone a (la autoridad laboral) un examen valorativo del convenio para ver si 'conculca la legislación vigente o lesiona gravemente el interés de terceros' con remisión en tal caso a la jurisdicción competente, actuación que supone un auténtico 'control de la legalidad' por lo que si se ordena su publicación en el *BOE* existe evidentemente una presunción, destruyible por prueba en contrario (artículo 1251 del Código Civil) de que cumple todos los requisitos legales y que propiamente constituye una norma jurídica exigible y de preceptiva aplicación» (TCT, 12 noviembre 1981, Ar. 6.611).

La nulidad de actuaciones en este supuesto puede ser decretada si la comunicación de la autoridad administrativa no reúne los requisitos legales: «Como efectivamente el artículo 90.5 ET contempla el supuesto de que algún convenio lesione gravemente el interés de terceros y el artículo 136 (de la LPL) exige, en el proceso especial que regula, que, en el caso de que se estime que lesiona gravemente el interés de terceros 'determine quiénes sean éstos y, asimismo, el interés que se trata de proteger', la omisión de dichos extremos en la comunicación o demanda de oficio de la autoridad laboral, por afectar a normas de orden público procesal (...) impone decretar la nulidad de actuaciones» (TCT, 30 septiembre 1981, Ar. 5.536; en el mismo sentido, TCT, 25 mayo 1982, Ar. 3.261). En contraste, no hay plazo para llevar a efecto tal comunicación «pudiendo el órgano administrativo iniciar el trámite ante los Tribunales antes o después de su inscripción en el registro y de su publicación en el *Boletín Oficial*» (TCT, 8 febrero 1982, Ar. 1.219, y TCT, 31 marzo 1982, Ar. 2.124). Un caso de decisión confirmando determinados artículos de un convenio y anulando otros, en TCT, 7 diciembre 1981, Ar. 7.706.

Precisamente la vía prevista en el citado artículo 90.5 ET ha sido la utilizada para determinar la nulidad de la cláusula de «canon por negociación colectiva», es decir, aquella que establece en convenio la obligación de pago de una determinada cantidad a las organizaciones sindicales negociadoras

y firmantes del convenio en concepto de servicios prestados en la negociación colectiva. En ningún otro tema planteado por esta vía ha reaccionado la jurisprudencia con tal contundencia, añadiendo argumentos que obstaculizan totalmente el establecimiento de este canon o cuota obligatoria por medio de convenio colectivo.

En el primero de los casos resueltos, la cuota se estableció únicamente para los trabajadores no afiliados a la Confederación firmante: «La cláusula discutida, a más de establecer un descuento equivalente a una cuota sindical, tema que no es materia de convenio conforme al artículo 85.1 ET, es evidente que produce una manifiesta discriminación entre los trabajadores pertenecientes al sindicato firmante del convenio y los demás trabajadores, ya afiliados a otros sindicatos o ya independientes, lo que vulnera tanto el principio de igualdad que dispone el artículo 14 de la Constitución española, como el de libre sindicación que proclama el artículo 28 de la misma y que desarrollan los artículos 17.1 y 4.1 b) del ET» (TCT, 24 julio 1981, Ar. 5.050).

En una segunda decisión, el supuesto de hecho es diferente, al ser las empresas las obligadas a realizar el pago, establecido en una cantidad por cada trabajador; como tal cláusula «establece que los empresarios además de cubrir sus propios gastos tienen que abonar a las centrales sindicales 2.000 pesetas por cada trabajador, aproximadamente más de 14 millones de pesetas, la misma no encaja en la legalidad vigente, de una parte no tiene por finalidad atender al gasto del convenio y que ellas han satisfecho los que se les han causado, sino que encierra una ayuda financiera general al sostenimiento de las centrales sindicales afectadas lo que está prohibido por el artículo 2.º del Convenio número 98 de la OIT y el artículo 1.3 de la Ley de 1 de abril de 1977 y, de otra, excede de las facultades que el artículo 85 ET concede a la comisión negociadora para concertar las cláusulas que regulan las relaciones laborales objeto de un convenio». Tampoco es posible entenderlo como gestión de negocios ajenos del artículo 1893 del Código Civil «porque las centrales sindicales dada su condición de asociaciones de trabajadores en modo alguno pueden encargarse de gestionar, proteger o administrar los intereses de aquellos empresarios» (TCT, 22 abril 1982, Ar. 2.558).

Una tercera decisión reitera argumentos de la anterior y añade otros nuevos; en una línea ya utilizada por aquélla, afirma que la cláusula «no regula materias propias de las relaciones laborales existentes en el ámbito de dicho convenio colectivo pues no se refiere a condiciones de trabajo o empleo, ni a los recíprocos derechos y obligaciones de empleados y empleadores (...) la materia esencial de este precepto es una materia que se incardi-

na en la esfera de las relaciones que pueden existir entre las organizaciones sindicales y los trabajadores, estén éstos afiliados o no a ellas (...). Es claro que en estos convenios sólo se han de tratar las materias propias del contrato de trabajo o que tengan una evidente y directa conexión con él, pero no es admisible que se regulen otras cuestiones (...). Las cuestiones sindicales que pueden ser objeto de convenio colectivo son aquéllas que tienen relación con esa contraposición de partes, es decir, aquellas en que los derechos y obligaciones de obreros y sindicatos se dan frente a la empresa o empresas, las cuales cuestiones tienen una marcada conexión con la relación de trabajo y se suelen producir en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, como los relativos a las secciones sindicales, información y propaganda, actuación sindical en la empresa y otras muchas análogas; pero es absurdo e impensable pretender que en un convenio colectivo se pueden regular materias propias del régimen jurídico interno que liga a un sindicato con sus afiliados o se puedan dictar normas que ordenen la relación de una organización sindical con trabajadores no afiliados a ella».

La solución negativa se refuerza con argumentos de obligado respeto a la libertad sindical: «Si no se puede forzar a nadie a afiliarse a un sindicato razones incluso de mayor peso determinan que no se pueda tampoco obligar a ningún trabajador a contribuir económicamente a una organización sindical a la que no está afiliado pues en tal caso se le imponen tan sólo las cargas que son propias de la afiliación, sin la contrapartida de los beneficios que ésta conlleva.» E, igualmente, con un argumento de respeto a la libertad individual: «La imposición económica... se llevó a cabo sin contar con la voluntad real y efectiva de los (trabajadores) lo que supone desconocer la voluntad individual y el principio de la libre autonomía de la voluntad y constituye un claro atentado contra la seguridad jurídica que salvaguarda el artículo 9.3 de la Constitución.»

Además, «la cláusula mencionada priva a los trabajadores afectados de una parte de su salario, lo que supone una evidente violación de lo que dispone el artículo 33.3 de la citada Constitución». Por otra parte, el principio de solidaridad «no está recogido en norma legal alguna, por lo que no puede ser exigido imperativamente y la no aplicación del mismo a un caso determinado no puede fundamentar, en el ámbito procesal, la interposición de un recurso de suplicación». Por último, «no se deduce que sean siempre nulas e ilícitas las soluciones en las que se admite el pago de una determinada contribución a los sindicatos por su actuación en la negociación colectiva, a los fines de compensar los gastos que esta actuación les haya originado; lo que indudablemente es nulo es el hecho de imponer tal obligación en las normas de un convenio colectivo sin contar con la voluntad indivi-

dualizada y concreta de cada trabajador», pues en ese supuesto «la obligación de contribuir no es creada ni establecida por el convenio sino por la libre voluntad de cada interesado» (TCT, 6 mayo 1982, Ar. 3.236).

Sin poder desarrollar en este momento un detenido comentario de esta posición, absolutamente contraria al establecimiento de un canon o cuota obligatoria de solidaridad, sí debe decirse, por lo menos, que la aplicación en este caso del procedimiento previsto en el artículo 90.5 ET para depurar los pactos de aquellas cláusulas que conculquen la legalidad o lesionen gravemente el interés de terceros contrasta con la falta de control respecto de otros muchos preceptos convenidos que incurren en aquellas tachas y que son publicados —y, presumiblemente, aplicados— sin que se haya producido una reacción similar por parte de los órganos competentes (3).

#### 4. *Eficacia y aplicación del convenio*

Un trabajador que estima que el convenio supuso una modificación perjudicial de sus condiciones de trabajo «tiene derecho a rescindir su contrato con indemnización, pero debe, en primer lugar cumplir lo pactado por sus representantes, pues en otro caso incurre en indisciplina. Tales principios, reconocidos en la legislación anterior, han sido ratificados por la Ley 8/1980, de 10 de marzo (concretamente en sus artículos 87.1 y 41.3)» (TCT, 8 abril 1981, Ar. 2.554).

Respecto a la validez de convenios suscritos al margen de las normas del ET, especialmente en materia de legitimación y de registro y publicación, esto es, de los llamados «impropios» o «extraestatutarios», alguna sentencia hace referencia a ellos: «Nacidos sólo de la voluntad no viciada de las partes y no sometidos a especiales requisitos formales —artículo 1254 del Código Civil— constituyen un vínculo obligacional entre las partes, aunque carentes de la fuerza normativa de los que cumplen las exigencias lega-

---

(3) Sin ninguna intención exhaustiva y tomando algunos ejemplos al azar, pueden citarse: artículo 8.º CC Cultivo del algodón de Córdoba (*BOP*, 27 agosto 1981), disponiendo que «los menores de catorce años de edad no serán admitidos en las faenas de la recolección según la legislación vigente»; artículo 11 CC Piensos Compuestos (*BOE*, 19 abril 1982), exigiendo dedicación exclusiva y considerando el pluriempleo como transgresión de la buena fe contractual; punto 6 Anexo 10 CC Industrias Cárnicas (*BOE*, 8 junio 1982), prohibiendo el pluriempleo y estableciendo la rescisión del contrato si el trabajador no opta por uno de los empleos; artículo 24 CC Compañía Sevillana de Electricidad (*BOE*, 2 julio 1982), estableciendo una discriminación favorable en el empleo a favor de los hijos de trabajadores de la empresa.

les de fondo y forma, incorporado al contrato de trabajo y siempre que no atente a derechos irrenunciables» (TCT, 12 noviembre 1981, Ar. 6.611). Todavía bajo la vigencia de la Ley de Convenios de 1973, respecto de un acuerdo de empresa no homologado ni publicado en el *Boletín Oficial*, se afirma que «no por ello pierde validez en orden a la aplicación de las condiciones en él establecidas por lo que tiene valor de norma para las partes» (TCT, 26 marzo 1981, Ar. 2.130). Un caso de «acuerdo sindical» suscrito por los representantes de tres empresas con los de sus trabajadores, reconocido como mejora de las condiciones establecidas en el convenio colectivo del sector, en TCT, 23 febrero 1980, Ar. 1.255.

La precedencia del convenio sobre la Reglamentación u Ordenanza es confirmada reiteradamente: «Los convenios colectivos y normas sectoriales dictadas al amparo de la disposición adicional 1.<sup>a</sup> del ET tienen un rango jerárquico superior como fuente de la relación laboral, según dispone el artículo 3.1 del ET, pudiendo ceder siempre la Reglamentación u Ordenanza de Trabajo anterior al Estatuto ante el convenio, que puede derogarla expresa o tácitamente» (TCT, 20 abril 1981, Ar. 2.923). «De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional 1.<sup>a</sup> ET y lo dispuesto en el artículo 3.1 del mismo (el convenio) posee un rango jerárquico superior como fuente de la relación laboral a la de la Ordenanza mencionada, lo que permite derogarla expresa o tácitamente» (TCT, 2 junio 1981, Ar. 4.584).

La retroactividad de las cláusulas convenidas, permitida expresamente por la regulación anterior al ET, constituye, como es sabido, práctica frecuente en materia salarial, con objeto de asegurar la aplicación de las mejoras pactadas desde la pérdida de vigencia del convenio anterior. En algún caso se ha pretendido aplicar tal retroactividad a la materia de jornada laboral, de forma que pudieran ser consideradas como horas extra aquéllas que excedieran del cómputo anual de la jornada pactada en el nuevo convenio; la jurisprudencia cierra tal posibilidad, puesto que la facultad para fijar tal retroactividad está limitada «a las condiciones económicas (...) dado que la jornada laboral, aunque al aumentarse o disminuirse, pueda incidir en los gastos de la empresa no tiene un valor estrictamente económico ya que sus consecuencias especialmente para el trabajador no son exclusivas de esta naturaleza sino que influyen otros factores como pueden ser la conservación de la salud, dedicación a la vida familiar, etc» (TCT, 13 julio 1981, Ar. 5.017). En sentido similar, TCT, 16 octubre 1981, Ar. 6.313.

Continuando una línea iniciada hace tiempo, la jurisprudencia sigue insistiendo en el carácter unitario del texto convenido, no susceptible de ser dividido. Aplicando todavía la Ley de Convenios de 1973, se subraya que los convenios «forman un todo orgánico, no pudiendo ser aceptados en lo que

estiman les favorece... y repudiarlos en lo que consideran les perjudica» (TCT, 13 junio 1980, Ar. 3.500; TCT, 1 agosto 1980, Ar. 4.353). Aplicando el ET: el convenio debe ser aplicado en conjunto, «pues al constituir su entramado un todo unitario no es lícito romperlo para aplicar aisladamente algunas de sus normas cuando resultan más beneficiosas y repudiar aquéllas que frente a preceptos de carácter general sean menos generosas para conseguir de este modo unas ventajas salariales superiores a las que garantiza el convenio mismo» (TCT, 4 mayo 1982, Ar. 2.637; en el mismo sentido, TCT, 14 octubre 1980, Ar. 5.504).

La competencia de la jurisdicción para la interpretación de las normas del convenio es también una doctrina consolidada antes de la entrada en vigor del ET, con base en normas anteriores a éste. Así, TCT, 26 mayo 1980, Ar. 3.023; TCT, 14 mayo 1980, Ar. 3.203; TCT, 10 enero 1980, Ar. 38; TCT, 6 noviembre 1980, Ar. 5.638; TCT, 14 octubre 1980, Ar. 5.505. En aplicación del ET, se reitera la competencia, al mismo tiempo que se distingue entre conflictos de aplicación y de creación de normas: TCT, 3 mayo 1982, Ar. 3.228; TCT, 14 abril 1982, Ar. 2.543.

En materia de criterios de interpretación: «Los pactos que armonizan intereses contrapuestos, como es el de autos, no pueden ser interpretados únicamente desde la base del interés y motivación de uno sólo de los contratantes, sino que es preciso contemplarlos desde la mutua transacción de los intereses contrapuestos, es decir, desde la unidad de las dos partes contratantes y esta es la letra, espíritu y finalidad a que hace referencia el artículo 1271 del Código Civil» (TCT, 12 marzo 1980, Ar. 1.951). Un caso de interpretación, en el que coinciden palabras del texto e intención de las partes, aplicando el artículo 1285 del Código Civil, en TCT, 18 junio 1980, Ar. 3.932. Bajo la vigencia del ET: «Los convenios colectivos, regulados como fuentes de la relación laboral y generadores, por tanto, de derechos y obligaciones en el artículo 3.1 b) del ET, deben interpretarse, en razón de su naturaleza, conforme señala el artículo 3.1 del Código Civil, según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que —las normas— han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas» (TCT, 17 marzo 1981, Ar. 2.301; en el mismo sentido, TCT, 4 mayo 1981, Ar. 3.667). Las cláusulas del convenio «deben ser interpretadas conforme a las reglas que contiene el artículo 3.1, es decir, atendiendo al sentido propio de sus palabras en relación con su contexto» (TCT, 9 julio 1981, Ar. 5.012).

La competencia de la jurisdicción para determinar el convenio aplicable a un conjunto determinado de relaciones de trabajo es doctrina que



también procede de la etapa anterior. Aplicando todavía la Ley de Convenios de 1973: TCT, 14 abril 1980, Ar. 2.083; TCT, 18 abril 1980, Ar. 2.175; TCT, 20 mayo 1980, Ar. 2.884; TCT, 6 marzo 1981, Ar. 2.288. Casos de tal aplicación, vigente ya el ET: TCT, 10 septiembre 1981, Ar. 5.550; TCT, 19 octubre 1981, Ar. 6.318.

Casos de no aplicación a una empresa por no coincidir su actividad con el ámbito del convenio, en TCT, 9 octubre 1980, Ar. 4.914, y TCT, 5 noviembre 1980, Ar. 5.609. Caso de una empresa que decidió en un determinado momento aplicar la tabla salarial de un convenio distinto, pero sin someterse a la plena aplicación del mismo, sin existir pacto entre ella y los trabajadores en ese sentido: TCT, 9 octubre 1980, Ar. 4.914. En un caso similar, se rechaza la tesis de que ello puede constituir una condición más beneficiosa para los trabajadores en el sentido de quedar obligada la empresa a lo que disponga en lo sucesivo el otro convenio: «El único derecho que la situación comentada otorga a los (trabajadores)... es que se respeten las condiciones laborales que actualmente tienen reconocidas, pero sin que ese derecho se extienda a las mejoras que se puedan producir en épocas venideras en el ámbito de (la otra empresa).» No es aceptable que a la empresa se le apliquen «unos convenios colectivos que no serían el resultado de la negociación llevada a cabo por aquélla y (los trabajadores), ni constituirían la expresión de los acuerdos libremente adoptados por ellos, ni podrían ser considerados, en modo alguno, como manifestación de la autonomía colectiva de esta empresa y sus empleados, todo ello sin perjuicio de que en su día se pudiera acudir a lo que se dispone en el artículo 92.1 del ET» (TCT, 20 octubre 1981, Ar. 6.323). Un caso de aplicación del ámbito de un convenio a una relación laboral en particular, utilizando el concepto de centro de trabajo del artículo 1.5 ET como «unidad productiva», TCT, 12 noviembre 1980, Ar. 5.754.

La eficacia del Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 respecto de relaciones laborales concretas es objeto de varias decisiones, declarativas de su eficacia sólo mediata: «La invocación que los recurrentes hacen del Acuerdo Marco Interconfederal es inoperante; aparte quedar cuestionada su utilización, tanto objetivamente, por no ser norma directamente aplicable, como subjetivamente, al dudarse en el presente caso, que comprenda a la patronal demandada» (TCT, 3 octubre 1980, Ar. 5.492). «El Acuerdo Marco es un compromiso ante (*sic*) los firmantes, de sujetar sus facultades negociadoras a las condiciones establecidas en el mismo, sin que tengan aplicación directa e inmediata a las relaciones de trabajo, salvo que se incorporen y desarrollen en los convenios negociados» (TCT, 20 noviembre 1981, Ar. 7.038).

### III. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En esta materia se concentra la mayoría de las decisiones del período considerado. La amplitud del material a exponer y la variedad de los temas abordados obliga también en este capítulo a distinguir varios apartados.

#### 1. *Delimitación del conflicto colectivo frente al individual*

Una buena parte de las decisiones sobre conflictos colectivos se refieren a este tema. Su explicación no es difícil. De una parte, la práctica demuestra que muchas de las contiendas que se presentan como colectivas no son tales, sino que se trata de conflictos plurales, mera acumulación de conflictos individuales. De otra, hay que tener en cuenta que en el Derecho español de conflictos colectivos —y no sólo en el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, sino en las normas que le precedieron— el procedimiento para conocer y resolver los conflictos colectivos es de naturaleza especial, distinto del regulado para los conflictos individuales de trabajo (4); es labor de la jurisprudencia comprobar la naturaleza del conflicto para decidir si la vía que debe seguirse para la resolución del conflicto es una u otra. Por último, hay que considerar que en ocasiones las partes eligen mal la vía procedimental, lo que multiplica las ocasiones en que la jurisprudencia tiene que entrar en la materia como cuestión previa antes de resolver, si procede, sobre el fondo del asunto.

Aunque las decisiones sobre esta básica delimitación tienen una línea de fondo común y una apreciable coherencia de conjunto, las decisiones insisten en argumentos distintos a la hora de diferenciar los dos bloques de conflictos. De ahí que se pueda realizar una clasificación de esas sentencias sobre la base del aspecto elegido en cada momento como decisivo. Conviene recordar que gran parte de estas líneas jurisprudenciales no se inician en el período que ahora se estudia, puesto que proceden de épocas anteriores, en que se aplicaron las disposiciones sobre conflictos colectivos que constituyen los precedentes inmediatos del RD-L 1977.

Probablemente, la argumentación más utilizada es la diferenciación basada en un doble aspecto del conflicto, subjetivo y objetivo: supone la concurrencia, en el seno de la situación contradictoria entre empresario y tra-

---

(4) A los «cauces privilegiados de un conflicto colectivo» se refiere TCT, 14 enero 1981, Ar. 579.

bajadores, de un elemento personal —la pluralidad de sujetos, al menos del lado de estos últimos— y de un elemento material —la pretensión que afecta unitariamente a los sujetos—: «El conflicto colectivo se caracteriza no por el número mayor o menor de trabajadores a que afecta, sino por encontrarse implicados en el mismo caso colectivo determinado no por mera agregación de situaciones individuales coincidentes, sino por un carácter común que constituye el colectivo como tal; por otra parte, como se argumenta en el recurso la cuestión discutida en el litigio revierte en un interés general para la totalidad del personal laboral de la empresa al incidir en un servicio constituido para ellos» (TCT, 20 junio 1980, Ar. 3.935). La construcción se realiza también negativamente, cuando el supuesto que se contempla es un conflicto individual: «Sin que dentro de la numerosa plantilla de la empresa demandada la especial circunstancia de los accionantes implique interés alguno general, a la vez que los actores no constituyen un colectivo diferenciado y sin que entre ellos se dé más unidad que la mera coincidencia del interés en la acción ejercitada» (TCT, 20 junio 1980, Ar. 3.942). El doble aspecto de la argumentación se repite en una u otra forma en numerosas decisiones (5).

«El conflicto colectivo presupone la necesidad de interpretar normas legales o pactadas colectivamente (convenios colectivos), las que han de afectar a un grupo de trabajadores considerados en su totalidad o conjunto, siendo el interés que se cuestiona en estos especiales procesos, no el individual o personal de cada trabajador, representado por una reivindicación económica de carácter específico y perfectamente concretada (...) el conflicto colectivo para merecer esta calificación... tiene que afectar además a unas categorías profesionales laborales, consideradas en abstracto, presuponiendo y derivándose de su solución que haya de alcanzar y comprender a todos los trabajadores que integran dichas categorías, hayan intervenido o no en el conflicto» (TS, Sala VI, 27 febrero 1980, Ar. 1.072; en el mismo sentido, TS, Sala VI, 7 octubre 1980, Ar. 3.972).

Una variante de la argumentación anterior es la de que el conflicto colectivo afecta a una colectividad en su conjunto, sin posibilidad de diferen-

---

(5) TCT, 9 junio 1978, Ar. 4.546; 30 junio 1978, Ar. 4.549; 20 noviembre 1978, Ar. 6.756; 20 noviembre 1978, Ar. 6.758; 5 febrero 1979, Ar. 1.356; 20 febrero 1979, Ar. 1.373; 1 marzo 1979, Ar. 2.104; 23 enero 1979, Ar. 596; 10 diciembre 1979, Ar. 7.310; 1 octubre 1979, Ar. 6.074; 28 marzo 1980, Ar. 1.982; 15 noviembre 1980, Ar. 5.869; 23 octubre 1980, Ar. 5.515; 5 noviembre 1980, Ar. 6.262; 20 enero 1981, Ar. 607; 26 enero 1981, Ar. 594; 30 enero 1981, Ar. 607; 4 noviembre 1981, Ar. 7.012; 26 noviembre 1981, Ar. 7.050; 23 julio 1981, Ar. 5.046; 29 diciembre 1981, Ar. 7.731; 30 marzo 1982, Ar. 1.958; 3 febrero 1982, Ar. 1.209; 7 mayo 1982, Ar. 3.239.

ciar intereses particulares: «Mientras que en el conflicto individual se discute el interés personal que afecta a trabajadores concretos, con base en un sólo contrato de trabajo vigente o extinguido, en el colectivo la cuestión controvertida trasciende el plano individual y versa sobre cuál debe ser la interpretación correcta de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, de manera que el alcance de la interpretación afecte a una pluralidad de trabajadores, a todo un estamento de la producción o a un grupo indiferenciadamente considerado» (TCT, 10 julio 1981, Ar. 5.014). Los conflictos individuales «oponen a cada trabajador en singular a su empresario, teniendo su origen en un sólo contrato presente o extinguido, mientras que el segundo es el que enfrenta a uno o varios empresarios con una pluralidad de trabajadores siendo necesario que el tema en litigio atañe a un conjunto indiferenciado, de manera que cada uno de ellos no se ve afectado en virtud de sus peculiaridades o las de su contrato sino como parte integrante de aquel conjunto o colectivo» (TCT, 2 diciembre 1981, Ar. 7.704; en el mismo sentido, TCT, 7 julio 1981, Ar. 5.008). Aunque con menor profusión que el argumento anterior, también éste se repite en varias decisiones (6).

Próximo a este argumento puede situarse el que destaca en primer plano la existencia de un interés colectivo: «Como indica el artículo 17 del RD-L de 4 de marzo de 1977 la pretensión debe afectar a intereses generales de toda o parte de la plantilla considerada en abstracto sin posibilidad de individualización» (TCT, 3 diciembre 1981, Ar. 7.005). «El conflicto se presume colectivo y su interés inspirador se entiende sindicalizado más allá de la simple adición de los intereses individuales si se transgrede la regla heteronómica o pactada... en perjuicio de todos los beneficiarios comprendidos dentro del ámbito de organización y dirección que, en vez de la superada noción de dependencia, contemplan los artículos 1.1 y 20.1 del ET» (TCT, 30 abril 1982, Ar. 2.566) (7).

Al lado de tales formulaciones generales, es posible recoger también una serie de decisiones sobre problemas concretos, respecto de los que se decide sobre su carácter individual o colectivo: en definitiva, se trata de decisiones en las que se ha aplicado una u otra versión de los argumentos recogidos arriba. Así, son calificados como conflictos colectivos: «La determinación de si los registros que efectúa la empresa demandada sobre sus traba-

---

(6) TCT, 16 octubre 1981, Ar. 6.312; 30 octubre 1981, Ar. 6.335; 10 febrero 1982, Ar. 1.231.

(7) También TCT, 13 febrero 1980, Ar. 1.242; 8 enero 1980, Ar. 486; 6 mayo 1981, Ar. 3.670; 23 junio 1981, Ar. 4.602; 8 octubre 1981, Ar. 6.298.

jadores están o no amparados por los artículos 18 y 20.3 del ET y, en consecuencia, si pueden o no negarse los trabajadores a tales registros cuando no se realicen en debida forma» (TCT, 13 mayo 1981, Ar. 3.673); determinar el régimen de garantías aplicables a los representantes de los trabajadores, puesto que «la materia controvertida se refiere a un grupo determinado de trabajadores en su totalidad, esto es, a los representantes sindicales, cuya actividad se desarrolla precisamente en defensa de los intereses generales de los trabajadores» (TCT, 3 marzo 1979, Ar. 2.107); las discrepancias acerca del derecho de los representantes para celebrar reuniones en horas de trabajo en los locales de la empresa (TCT, 6 marzo 1980, Ar. 1.400); la aplicación de horas de esos representantes (TCT, 20 noviembre 1981, Ar. 7.039); la sustitución de un miembro dimitido del Comité de Empresa, ya que «no cabe admitir que esto afecte sólo al nuevo operario que para el mismo fue designado, sino que atañe a la composición y organización del propio órgano y a los intereses de todos los operarios que representa» (TCT, 15 julio 1981, Ar. 5.021); declarar el alcance de aplicación de un convenio colectivo en relación con el artículo 82 ET, esto es, «establecer si los convenios obligan sólo a las empresas afiliadas a las asociaciones que en su elaboración y firma intervienen o, por el contrario, si quedan incluidas todas aquéllas que por razón de su actividad están encuadradas en su ámbito de aplicación» (TCT, 13 mayo 1981, Ar. 3.672); determinar si las ausencias del trabajo derivadas de la situación de incapacidad laboral transitoria durante algún período del año laboral puede influir en la duración de las vacaciones (TCT, 2 enero 1980, Ar. 477); las discrepancias sobre la obligación del empresario de dar ocupación en concepto de aprendices a un mínimo equivalente al 5 por 100 de la plantilla normal de profesionales de oficio: «Si bien como conflicto individual es más que dudoso atribuir especial interés a un trabajador concreto en el cumplimiento del artículo 47 de la Ordenanza, es por el contrario fácil de entender que al conjunto de trabajadores de una empresa o centro de trabajo afecta especialmente el que la empresa cumpla o no la norma invocada en el conflicto, con ello no sólo se aumentan los puestos de trabajo —lo que toca muy especialmente el colectivo obrero—, sino que al tiempo se dispone en la realización del trabajo del adecuado número de aprendices, cuestión que redundaría necesariamente en una mejor realización del trabajo» (TCT, 11 abril 1980, Ar. 2.475); decidir si la prima complementaria por producción que se abona a todas las categorías desde peón a oficial primera debe tenerse en cuenta a efectos de salarios de vacaciones y de gratificaciones extraordinarias (TCT, 3 abril 1979, Ar. 2.704); decidir «sobre la situación propia de los encargados de la empresa a los que ésta les priva, según aducen, de determinados

pluses que afirman corresponderles» (TCT, 17 octubre 1980, Ar. 5.512); si es o no función de un determinado grupo de trabajadores realizar una concreta labor (TCT, 5 julio 1979, Ar. 4.911); obtener la declaración genérica de que el conjunto de los trabajadores tiene derecho a que se les satisfaga el interés por mora en el pago del salario, no siendo posible por este específico cauce procesal la fijación concreta de las cantidades que por tal causa se les pueda adeudar (TCT, 18 febrero 1982, Ar. 1.243); decidir sobre «los instantes concretos en que la jornada se inicia y termina» (TCT, 15 febrero 1982, Ar. 1.232).

Por el contrario, se rechaza la naturaleza colectiva de otros conflictos: la reclamación del pago de horas extra de los trabajadores que formaron parte de una mesa electoral en la empresa es un conflicto plural, mera agregación de conflictos individuales (TCT, 19 mayo 1981, Ar. 3.682); la pretensión de un grupo de trabajadores temporales de incorporarse a la plantilla de la empresa como fijos (TCT, 18 mayo 1981, Ar. 3.678); la petición de los Ayudantes Técnicos Sanitarios de ser equiparados a los Técnicos de Grado Medio (TCT, 27 abril 1981, Ar. 2.796, y TCT, 28 abril 1981, Ar. 2.837); la reclamación de cantidades descontadas por la empresa por falta de asistencia de los trabajadores durante una jornada que hasta entonces había sido festiva (TCT, 14 enero 1981, Ar. 579); la controversia sobre concesión de permisos por causa del cumplimiento de un deber público (parlamentarios, concejales), al no afectar más que a determinados y singulares trabajadores de la empresa (TCT, 24 mayo 1980, Ar. 3.212); declarar la obligación de dos trabajadores de la empresa de recuperar los minutos perdidos correspondientes a los días que se incorporan tarde por retraso del autobús del servicio público (TCT, 14 julio 1980, Ar. 4.330); la solicitud de quince peones de la construcción de ser considerados como destajistas y que se les satisfaga el salario correspondiente a las jornadas que han trabajado bajo ese sistema (TCT, 26 julio 1980, Ar. 4.347); demanda a la empresa y a la compañía de seguros por denegación de la indemnización por accidente de trabajo al entenderse que no concurría el supuesto (TCT, 26 julio 1980, Ar. 4.348); determinar las fechas de disfrute de las vacaciones de los trabajadores (TCT, 24 octubre 1980, Ar. 5.517; TCT, 16 marzo 1981, Ar. 1849; TCT, 13 octubre 1981, Ar. 6.305; TCT, 14 marzo 1982, Ar. 3.251). En algunas de estas decisiones, además de la recogida en primer lugar, el conflicto es calificado de plural o «individual plural», mera yuxtaposición de conflictos individuales en el que falta precisamente el elemento material del interés colectivo, el interés general y abstracto de la colectividad de trabajadores.

2. *Conflictos de reglamentación y conflictos de aplicación*

Si la diferencia anterior es importante a efectos de decidir cuál es la vía procesal oportuna para resolverlo, no lo es menos la distinción del conflicto según la naturaleza de la pretensión deducida: aplicación de una norma preexistente, cuya existencia y eficacia no es discutida por las partes, o creación de una norma nueva que regule la relación entre ellas. El RD-L 1977, como lo habían hecho ya sus precedentes, reserva los primeros al conocimiento de la jurisdicción laboral, impidiendo al mismo tiempo que ésta entre a conocer y decidir sobre los segundos. De aquí que también en repetidas ocasiones los órganos jurisdiccionales tengan que abordar como cuestión previa la determinación de si se está ante uno u otro tipo de conflicto.

Así, se rechaza la competencia de jurisdicción en el caso de un conflicto de revisión de tablas salariales (TCT, 28 enero 1978, Ar. 489); en el de una pretendida modificación de condiciones de trabajo (TCT, 29 octubre 1980, Ar. 5.519); en el de una petición de incrementos salariales (TCT, 14 diciembre 1981, Ar. 7.713); en el de una nueva distribución de la masa salarial, modificando lo pactado en un convenio colectivo (TCT, 5 febrero 1980, Ar. 1.236); la modificación de un sistema de primas establecido, por haber disminuido el número de trabajadores existentes en la fecha en que fue acordado (TCT, 20 octubre 1981, Ar. 6.321); la fijación de un horario con carácter general para todas las empresas de una rama de una localidad (TCT, 24 noviembre 1981, Ar. 7.042); la modificación de un sistema de primas de una sección para aplicar la media de la fábrica (TCT, 15 marzo 1982, Ar. 2.086); la situación de inexistencia de norma que regule la relación entre las partes y sobre la que éstas no se han puesto de acuerdo (TCT, 19 abril 1982, Ar. 2.548); la pretensión de modificar un convenio colectivo en materia de retribuciones (TCT, 10 diciembre 1980, Ar. 6.769); la de impugnar un convenio colectivo «que ya ha sido respetado por las partes y que en todo caso es base indeclinable de hecho en virtud de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977» (TCT, 16 diciembre 1980, Ar. 6.775).

Como ejemplo de decisión que proporciona los criterios generales de la distinción puede traerse aquí la que afirma que se está en presencia de un conflicto jurídico o de aplicación «cuando lo debatido deriva de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, lo que implica un conflicto jurídico, es decir, un reconocimiento de derechos que tiene su fuente u origen en normas dictadas por el Estado o paccionadas, en contraposición al conflicto económico o de in-

tereses por el que solamente se pretenden mejoras en base a razones prioritariamente económicas» (TCT, 20 enero 1981, Ar. 589; en el mismo sentido, TCT, 30 enero 1981, Ar. 607). En sentido similar, TCT, 1 julio 1981, Ar. 5.000. «Los conflictos colectivos interpretativos... por su propia naturaleza dan lugar a sentencias declaratorias sobre el alcance, extensión y aplicación de las normas dubitadas, pero nunca al reconocimiento concreto o individualizado de los derechos de los trabajadores o empresas, sin perjuicio de su posible determinación si procede en trámite de ejecución de sentencia» (TCT, 14 diciembre 1981, Ar. 7.714).

Se confirma la competencia jurisdiccional en casos de demanda sobre la determinación del alcance de un precepto de un convenio colectivo (TCT, 9 febrero 1981, Ar. 1.401; TCT, 6 mayo 1981, Ar. 3.670; TCT, 20 mayo 1981, Ar. 3.684) o de un laudo dictado por la autoridad laboral (TCT, 2 julio 1980, Ar. 3.999) o de un reglamento de régimen interior (TCT, 24 octubre 1981, Ar. 6.329) (8).

Por pertenecer a la categoría de conflicto de interpretación o aplicación, se afirma también la competencia de la jurisdicción para entender de la discrepancia sobre si la empresa puede quedar excluida de la aplicación del convenio colectivo en base a su situación económica deficitaria, según la previsión del Acuerdo Marco Interconfederal de enero de 1980 (TCT, 20 noviembre 1981, Ar. 7.038; TCT, 3 febrero 1982, Ar. 1.212). También sobre el conflicto de aplicación de lo acordado en conciliación en un conflicto colectivo anterior (TCT, 16 junio 1981, Ar. 4.137).

### 3. *El procedimiento de solución del conflicto*

En el Título II del RD-L 1977 se regula el procedimiento del conflicto colectivo de trabajo desde su iniciación por una de las dos partes interesadas hasta la remisión del mismo a la Magistratura de Trabajo por la autoridad administrativa en el caso de que se trate de un conflicto de aplicación. Los artículos 144 a 150 (primera instancia) y 193 a 199 (recurso especial de suplicación) de la LPL dictan las normas del proceso especial para los conflictos de este tipo.

Precisamente las decisiones emitidas al resolver este recurso especial contemplan con frecuencia los diferentes aspectos del procedimiento, existiendo también aquí una copiosa doctrina sobre la materia. En un intento de clasificación de este conjunto de decisiones, se distinguen a continuación tres

---

(8) También TCT, 3 julio 1979, Ar. 4.910; 6 diciembre 1979, Ar. 7.306.



apartados: legitimación para iniciar el procedimiento, tramitación del mismo y significado de la intervención de las comisiones paritarias establecidas en convenios colectivos.

a) *Legitimación para iniciar el procedimiento.*—De acuerdo con el artículo 18.1 RD-L 1977 «sólo podrán instar la iniciación del conflicto colectivo de trabajo: a) los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados; b) los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito del conflicto». Desde la aprobación de esta norma, se han producido en el ordenamiento español, como es sabido, trascendentales modificaciones en materia de representación de los intereses de trabajadores y empresarios: Ley de Asociación Sindical de 1 de abril de 1977, Decreto de 6 de diciembre de 1977, que reguló provisionalmente los órganos de representación en la empresa y, por último, el ET cuyo Título II regula definitivamente estos órganos. A todo ello, por supuesto, debe añadirse la Constitución de 1978, en la que se contienen normas básicas en materia de libertad y actividad sindicales. La incidencia que esta normativa ha podido tener en la previsión del RD-L 1977 sobre legitimación para iniciar el procedimiento se refleja abundantemente en las decisiones de este período, produciéndose algunas divergencias no siempre bien explicadas.

Del lado de los trabajadores, hay decisiones que estiman legitimados para tal iniciativa a los trabajadores elegidos en una asamblea celebrada al efecto (TCT, 28 marzo 1978, Ar. 3.320), aunque posteriormente la exigencia de que los que inicien el procedimiento sean precisamente los delegados de personal o el Comité de Empresa se consolida (TCT, 5 enero 1980, Ar. 479, entre otras) (9).

Esta exigencia de que sean precisamente esos representantes lleva a rechazar la legitimación a los trabajadores mismos afectados por el conflicto, unas veces porque se trata de un grupo reducido con relación a la más amplia colectividad de los afectados, pero también en aquellos casos en que los que inician el procedimiento constituyen la mayoría e incluso la totalidad del colectivo interesado: TCT, 23 octubre 1980, Ar. 5.515; TCT, 26 enero 1981, Ar. 594; TCT, 11 diciembre 1981, Ar. 7.710.

Más significativa es la negativa a que la representación de los trabajadores en el conflicto sea asumida por las organizaciones sindicales. En el momento de promulgarse el RD-L 1977 aún no se había iniciado el nuevo ré-

---

(9) También TCT, 15 enero 1980, Ar. 497; 20 mayo 1980, Ar. 3.208; 27 junio 1980, Ar. 3.942; 20 junio 1980, Ar. 3.934; 28 enero 1981, Ar. 602; 31 marzo 1981, Ar. 2.314; 26 enero 1981, Ar. 601; 25 enero 1982, Ar. 524; 23 marzo 1982, Ar. 1.767.

gimen que habría de abrir la Ley de Asociación Sindical del mismo año; pero tras esas normas y la garantía de la acción sindical en la Constitución, además del reconocimiento del carácter representativo de los sindicatos en el ET, especialmente en materia de negociación colectiva, se abría la posibilidad de que se admitiera esa representación. La jurisprudencia, sin embargo, mantiene su doctrina de la exclusividad de la representación a favor de los órganos representativos intraempresariales: «En un conflicto colectivo han de ser llamados a él los representantes de todos los trabajadores del ámbito correspondiente al conflicto; y es incuestionable que las organizaciones sindicales no pueden ser consideradas como representantes legales de los trabajadores; el sindicato es una asociación de obreros constituido para la defensa de sus derechos y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, tal como se deduce del artículo 7.º de la Constitución española, y aunque en muchas ocasiones puede actuar en representación de sus miembros, es evidente que en sentido exacto y propio no tiene la condición de representante de los trabajadores, y menos aún a los fines de actuar en un proceso judicial en su nombre (...) aún admitiendo hipotéticamente que las organizaciones sindicales ostenten esa representación, es evidente que ésta sólo puede referirse a sus afiliados; sin que pueda alcanzar ni siquiera a los operarios que en las correspondientes elecciones de empresa hubieran votado a los candidatos presentados por esas organizaciones, pues, en definitiva, los representantes que resultan de tales elecciones son las personas elegidas, no las organizaciones que las presentan» (TCT, 20 abril 1982, Ar. 2.553).

El conflicto «sólo fue planteado por una central sindical, que a mayor abundamiento no consta que la misma tuviera la mayoría de representantes en la empresa, o al menos un número de cierta entidad, en proporción al total de la plantilla, aparece a la luz de lo antes expuesto que al comprender el problema litigioso en cualquiera de sus soluciones a todos los empleados tenía que haber sido formulado por el comité o comités que legítimamente ostentaban representación de todos ellos sin que de acuerdo con el artículo 18 en relación con el artículo 65 (del ET) pueda actuar por sí sola la central reclamante» (TCT, 5 enero 1982, Ar. 500). Sindicatos y comités «tienen análoga finalidad aunque ejercida en ámbitos diferentes, por ello los primeros pueden estar representados a través del sistema electoral en los segundos, pero en el desarrollo de los fines concretos que tiene encomendados cada uno tiene que actuar con arreglo a las normas que lo regulan y dentro del campo de sus propias competencias» (TCT, 23 marzo 1982, Ar. 2.108). Los artículos 7.º, 28.2 y 37.2 de la Constitución «en ningún caso atribuyen funciones representativas en sentido jurídico estricto,

a los sindicatos que les permitan ejercitar legítimamente acciones administrativas y judiciales en nombre de los trabajadores afectados por las cuestiones objeto de controversia en el oportuno procedimiento de conflicto colectivo» (TCT, 3 mayo 1982, Ar. 3.231).

La exigencia de que los iniciadores sean precisamente los delegados de personal o el Comité de Empresa se aplica rigurosamente en el sentido de que los que lo hagan sean, por lo menos, la mayoría de sus componentes: «Al llevar a cabo esta facultad sólo queda autorizado el referido Comité como tal órgano colegiado, es decir como unidad y en virtud de acuerdo adoptado por mayoría, y en consecuencia no están capacitados para ello cada uno de los miembros que lo componen, como personas individualizadas, sino que tiene que actuar aquél como órgano de representación de los intereses de los trabajadores» (TCT, 29 marzo 1982, Ar. 2.120). En caso contrario, «es obvio que la representación de los operarios ha actuado sin la anuencia de la base obrera a la que representa el comité» (TCT, 25 abril 1980, Ar. 2.489). «La representación la ostenta el Comité de Empresa como órgano colegiado, lo que *a sensu contrario* significa que no la tiene aisladamente ninguno de sus miembros» (TCT, 28 enero 1981, Ar. 602). Tal doctrina se reitera en otras decisiones (10).

Ahora bien, la representación del órgano debe coincidir con el ámbito del conflicto: el hecho de que la representación regulada por el ET se estructure sobre la base del centro de trabajo y no de la empresa en su totalidad como unidad económica puede provocar en la práctica un desajuste, negándose entonces la legitimación; en otras palabras, si el conflicto se extiende a la totalidad de los trabajadores de la empresa o, al menos, a trabajadores de distintos centros, los delegados de personal o el Comité de uno de ellos no están legitimados para iniciar el procedimiento (TCT, 18 diciembre 1979, Ar. 7.327, entre otras muchas) (11).

En algún caso se admite que los representantes hubieran podido limitar el conflicto al ámbito de su representación, esto es, al centro de trabajo, aun cuando en el fondo el conflicto pudiera trascender al resto de los trabajadores de la empresa, pero al no haberlo hecho constar así expresamente se está ante el mismo defecto de representación (TCT, 18 febrero 1982, Ar. 1.242); en otro caso similar, se establece, sin embargo, que «la iniciación del conflicto es atribuida a la representación de los trabajadores en el ámbi-

(10) TCT, 7 julio 1979, Ar. 4.912; 7 julio 1979, Ar. 4.913; 15 septiembre 1979, Ar. 5.275; 12 agosto 1980, Ar. 4.366; 13 abril 1981, Ar. 2.921; 15 marzo 1982, Ar. 2.087.

(11) También TCT, 6 febrero 1981, Ar. 1.393; 4 noviembre 1981, Ar. 7.012; 16 noviembre 1981, Ar. 7.033; 18 enero 1982, Ar. 516; 8 febrero 1982, Ar. 1.218; 18 febrero 1982, Ar. 1.241; 31 mayo 1982, Ar. 3.270.

to del mismo, sin que este ámbito pueda ser fraccionado y reducirse o ampliarse a voluntad de los órganos de representación para acomodarlo a su representatividad territorial, sino que debe ser respetado en su integridad» (TCT, 25 febrero 1982, Ar. 1.249).

En otras decisiones se indica que la posibilidad de que el organismo legitimado sea el Comité Intercentros, si existe, creado en convenio colectivo según la previsión del artículo 63.3 ET (TCT, 26 enero 1981, Ar. 601; TCT, 15 marzo 1982, Ar. 2.089; TCT, 25 marzo 1982, Ar. 2.114; TCT, 27 abril 1982, Ar. 2.564; TCT 21 mayo 1982, Ar. 3.259). En otro caso, es necesaria la actuación de la mayoría, al menos, de los Comités de Empresa (TCT, 31 mayo 1982, Ar. 3.270).

En la misma línea de depurar la actuación de la representación, se ha negado legitimación a los representantes de los trabajadores en la comisión paritaria creada por convenio colectivo para la aplicación de lo pactado (TCT, 10 junio 1980, Ar. 3.924; TCT, 23 febrero 1982, Ar. 1.244); a los delegados sindicales de una determinada organización sindical (TCT, 23 julio 1981, Ar. 5.042); al secretario de una unión provincial de un sindicato (TCT, 5 noviembre 1981, Ar. 7.016); a los miembros de la comisión negociadora de un convenio colectivo (TCT, 15 enero 1980, Ar. 497). Tampoco la tiene un tercero al que se ha otorgado un poder, ya que éste «no puede conferir la facultad representativa para actuar el interés colectivo en conflictos cuya facultad corresponde a los democráticamente elegidos en la forma establecida legalmente» (TCT, 11 octubre 1979, Ar. 6.087).

Sobre el ejercicio de la representación por parte del Comité aún se cuenta con algunas otras precisiones. Así, en el caso de una reclamación en favor de los trabajadores jubilados y otros pensionistas en relación con el porcentaje complementario a cargo de la empresa: «Los Comités de Empresa y Delegados de Personal son órganos representativos de los trabajadores, entendiéndose como tales los que tengan la condición de fijos en la empresa, lo que presupone que estén en activo, circunstancia que no se da en los jubilados y demás pensionistas por haber causado baja en la plantilla y algunos de los últimos —viudas y huérfanos— no figuraron nunca en ella y por esta razón ninguno de estos beneficiarios de prestaciones participan en las elecciones que se celebran para designar los citados cargos, de lo que resulta la imposibilidad de ostentar una representación que no les fue concedida» (TCT, 14 mayo 1979, Ar. 3.099). Respecto de un conflicto colectivo que afecta al personal temporero, sus representantes sí están legitimados, aunque la relación laboral se haya extinguido o suspendido antes de la remisión del expediente a la Magistratura de Trabajo por parte de la autoridad administrativa, ya que ese hecho «no supone que se haya extinguido

la representación colectiva de los trabajadores respecto a temas de interés colectivo que la relación laboral de referencia suscita» (TCT, 31 enero 1980, Ar. 512).

Atípicamente, la representación se extiende en algún caso a conflicto con empresa distinta; la cuestión «consiste en determinar si el Comité de Empresa de una sociedad industrial con personalidad propia e independiente... tiene facultad para iniciar un conflicto colectivo de trabajo... con empresa que no es la suya a la que ha de darse contestación opositiva por cuanto es obvio que la (empresa demandada) concedió a los trabajadores de la empresa codemandada la facultad de surtirse de los productos que vende en su economato, respondiendo sin duda a la causa que se recoge en los hechos declarados probados... que mantienen que la primera de las demandadas dedicaba a la (otra empresa) la integridad de su producción, lo que viene a poner en evidencia que de hecho —aunque se haya tratado de empresas independientes— la segunda trabajaba de manera indirecta para la otra empresa» (TCT, 1 febrero 1980, Ar. 1.230).

No afecta a la legitimación el hecho de que, una vez iniciado el conflicto, se celebren nuevas elecciones que tienen como efecto la modificación de la composición del órgano representativo, pudiendo continuar el procedimiento (TCT, 11 junio 1981, Ar. 4.595). En un caso próximo, el procedimiento también puede continuar si algunos de los representantes que lo iniciaron son despedidos antes de la vista oral, bastando que quedara iniciado por quienes estaban legitimados (TCT, 30 octubre 1979, Ar. 6.114). En el caso de que el escrito que inicia el conflicto fuese firmado solamente por el secretario del Comité de Empresa, puede quedar posteriormente suplida esta falta mediante nombramiento de los representantes de los auténticamente legitimados, de conformidad con los preceptos de la LPL (TCT, 27 marzo 1980, Ar. 1.976). También se admite que los representantes de los trabajadores autoricen a varios de entre ellos para que los representen en el procedimiento (TCT, 26 octubre 1979, Ar. 6.109).

Del lado de los empresarios, ya que el artículo 18.1 b) del RD-L 1977 admite que la iniciación puede ser realizada por ellos mismos o por sus representantes legales —la primera modalidad, como se acaba de ver, no ha sido admitida por la jurisprudencia para los trabajadores— provoca en la práctica menos problemas; lo cual se refleja en el muy inferior número de decisiones que entran a conocer del tema. Entre ellas puede citarse la que niega legitimación al Colegio Oficial de Gestores Administrativos, cuya defensa de los intereses de la profesión «queda concretada a ejercerla ante los poderes públicos en todo lo referente a su actuación, gestión y trámites en las oficinas públicas, con el doble fin de que no se obstaculice la función

que les es propia y de impedir el intrusismo (...) mas ninguna facultad se les concede al objeto de representar a sus colegiados frente a los trabajadores que emplean en los conflictos que con carácter individual o colectivo puedan surgir en sus relaciones estrictamente laborales» (TCT, 15 septiembre 1979, Ar. 5.285). En el caso de un empresario aislado, la exigencia de que la representación, en su caso, sea ejercitada por su «representante legal» es mantenida por TCT, 17 marzo 1981, Ar. 2.304.

b) *Tramitación del procedimiento.*—La regulación de los conflictos colectivos —entendidos éstos como controversias sometidas a un determinado procedimiento de solución— ha adolecido en el ordenamiento español desde 1962 de un excesivo formalismo: la controversia se ha sometido, con algunas variantes en las sucesivas normas, a un proceso de trámites rigurosamente exigidos, en los que muchas veces la preocupación por el sometimiento mismo a los cauces establecidos (con la consiguiente limitación de hecho o de derecho de los medios de presión) parece más intensa que la de la más adecuada solución del conflicto de fondo. Aunque algo atenuada con relación a regulaciones precedentes, la del RD-L 1977 mantiene en su Título II esta característica. El procedimiento vigente —escrito de iniciación, conciliación ante el IMAC, comparecencia de las partes ante la autoridad laboral, posibilidad de designación de árbitros, remisión a Magistratura si se trata de un conflicto de aplicación, recurso de suplicación contra la sentencia— es el regulado por aquella norma salvo en lo referente a la facultad de la autoridad administrativa para dictar laudo obligatorio en el caso de conflicto de reglamentación, declarada inconstitucional por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. El procedimiento, además de excesivamente formalizado —y en esto es también heredero de precedentes regulaciones características del ordenamiento de conflictos del régimen anterior— permite solamente un juego limitado a la autonomía de las partes, al fundarse esencialmente en facultades de órganos públicos, sean administrativos o judiciales.

La exigencia del respeto a las formalidades establecidas es aplicada en ocasiones con todo rigor por parte de la jurisdicción, determinándose la nulidad de las actuaciones realizadas hasta ese momento. Aunque no sea éste el lugar para realizar un más detenido estudio de la cuestión, debe decirse por lo menos que tal situación se encuentra en contradicción con el carácter preferente y urgente que el procedimiento tiene en congruencia con la amplitud del conflicto que trata de resolver y con las situaciones de abierta tensión que con frecuencia se producen (12). Debe añadirse, además, que

(12) El TCT advierte a un Magistrado de Instancia que dejó transcurrir más de nueve meses desde la vista hasta la sentencia «que en lo sucesivo dé cumplimiento

tales declaraciones de nulidad de actuaciones, con la consiguiente reposición del procedimiento en el momento procesal en que la infracción se produjo, se da con mucha frecuencia por defectos causados por los órganos públicos que en el mismo intervienen. La anunciada regulación de los procedimientos de solución deberá sin duda tener en cuenta estos antecedentes, dando a los interlocutores sociales una mayor autonomía en la solución de este tipo de conflictos y reduciendo las exigencias formales a lo estrictamente indispensable.

La nulidad de actuaciones viene determinada en ocasiones por no constar la formalización del conflicto con los requisitos exigidos por el artículo 21 RD-L 1977 (TCT, 11 mayo 1982, Ar. 3.243). Pero la omisión más frecuente parece ser, a la vista del número de decisiones sobre la materia, la del informe que la autoridad administrativa debe acompañar (según el artículo 25 *a* del RD-L) la remisión de actuaciones practicadas a la Magistratura cuando se trate de un conflicto de aplicación: informe cuya ausencia «priva a los Tribunales de un elemento de juicio que, aun no siendo vinculante, tiene gran importancia, especialmente en el caso debatido, en el que por naturaleza y circunstancias de los hechos debe la Autoridad Laboral tener a su alcance elementos fácticos de gran valor para el correcto enjuiciamiento del asunto» (TCT, 18 junio 1980, Ar. 3.930); y que significa «dar una opinión sobre el tema sometido a informe y que si dicha exigencia se deja de cumplir, su índole específica, que afecta al orden público, impone que la Magistratura acuerde recabar el repetido informe en vez de dar a las actuaciones recibidas un trámite que sólo procederá llevar a cabo una vez recibido aquél» (TCT, 23 junio 1980, Ar. 3.937). «Es el dictamen en que la autoridad laboral expresa su opinión acerca de la procedencia o no de las posturas debatidas por las partes ante la Delegación, esto es, la expresión por la autoridad laboral de cuál entre las contrapuestas tesis de las partes es la fundada y ajustada a Derecho y concretamente a Derecho Laboral, pues aunque, como tal informe, no es vinculante para el órgano jurisdiccional, sí le ilustra y le enriquece al versar sobre la materia laboral» (TCT, 3 febrero 1981, Ar. 1.389). Informe, en definitiva, «que, aun no siendo vinculante, constituye un valioso elemento de juicio del que no es dable prescindir» (TCT, 26 enero 1981, Ar. 599). La obligatoriedad de contar con tal informe es reiterada en una larga serie de decisiones (13). Es innecesario,

---

al carácter urgente y preferencia absoluta en el despacho que ordena la ley para este tipo de procedimientos» (TCT, 25 abril 1980, Ar. 2.488).

(13) TCT, 9 junio 1978, Ar. 4.181; 2 octubre 1978, Ar. 6.731; 2 octubre 1978, Ar. 6.732; 27 junio 1980, Ar. 3.853; 19 julio 1980, Ar. 4.334; 8 agosto 1980, Ar. 4.359;

por el contrario, cuando la autoridad administrativa emitió laudo que luego fue anulado por falta de competencia, remitiéndose entonces la cuestión a Magistratura (TCT, 25 marzo 1982, Ar. 527).

La nulidad de actuaciones viene determinada también por la omisión del intento de avenencia ante la autoridad administrativa prevista en el artículo 24 del RD-L: el que existan indicios a favor de su efectiva celebración no es suficiente, debe acreditarse de modo positivo e indubitado (TCT, 5 mayo 1980, Ar. 3.192). Los mismos efectos provoca la omisión de conciliación ante el IMAC, exigido como trámite previo a la comunicación del conflicto a Magistratura (14).

En ocasiones, se llega a omitir la comunicación de la autoridad laboral, a la que la ley confiere valor de demanda, con las mismas consecuencias sobre el procedimiento que las omisiones anteriormente señaladas (TCT, 8 octubre 1980, Ar. 5.500). La designación nominal de los trabajadores afectados no es necesaria en la comunicación; basta hacer constar que son todos los de la empresa (TCT, 16 octubre 1981, Ar. 6.312). Un intento de conciliación ante el IMAC celebrado con retraso tampoco implica nulidad de actuaciones (TCT, 18 marzo 1982, Ar. 2.100). En el caso de que el Estado u organismo de él dependiente aparezca como demandado, es preciso agotar la vía previa (TCT, 10 marzo 1980, Ar. 1.949; TCT, 19 abril 1982, Ar. 2.550).

Ya dentro del proceso especial de conflictos colectivos regulado en la LPL, se ha reiterado la exigencia de que en el recurso especial de suplicación no es suficiente la firma de Letrado; y ello tanto en el caso de que los

---

8 agosto 1980, Ar. 4.361; 9 agosto 1980, Ar. 4.362; 9 agosto 1980, Ar. 4.363; 9 agosto 1980, Ar. 4.364; 11 agosto 1980, Ar. 4.365; 2 junio 1980, Ar. 3.914; 2 julio 1980, Ar. 4.003; 2 julio 1980, Ar. 4.324; 26 julio 1980, Ar. 4.346; 7 julio 1980, Ar. 4.326; 30 julio 1980, Ar. 4.350; 4 agosto 1980, Ar. 4.354; 5 agosto 1980, Ar. 4.355; 21 julio 1980, Ar. 4.339; 21 julio 1980, Ar. 4.340; 28 agosto 1980, Ar. 4.372; 10 septiembre 1980, Ar. 4.706; 19 septiembre 1980, Ar. 4.711; 19 noviembre 1980, Ar. 6.279; 3 abril 1981, Ar. 2.906; 4 mayo 1981, Ar. 3.668; 30 septiembre 1981, Ar. 5.558; 21 diciembre 1981, Ar. 7.727; 13 julio 1981, Ar. 5.018; 21 julio 1981, Ar. 5.034; 22 julio 1981, Ar. 5.035; 23 julio 1981, Ar. 5.045; 14 octubre 1981, Ar. 6.308; 20 octubre 1981, Ar. 6.324; 6 noviembre 1981, Ar. 7.020; 12 enero 1982, Ar. 513; 10 febrero 1982, Ar. 1.227; 10 febrero 1982, Ar. 1.228; 3 marzo 1982, Ar. 2.064; 26 marzo 1982, Ar. 2.117.

(14) TCT, 19 diciembre 1980, Ar. 6.778; 26 enero 1981, Ar. 595; 3 febrero 1981, Ar. 1.388; 16 marzo 1981, Ar. 2.299; 24 marzo 1981, Ar. 2.311; 31 marzo 1981, Ar. 2.315; 1 abril 1981, Ar. 2.903; 2 febrero 1981, Ar. 2.905; 9 abril 1981, Ar. 2.914; 9 abril 1981, Ar. 2.915; 9 abril 1981, Ar. 2.916; 23 abril 1981, Ar. 2.924; 19 mayo 1981, Ar. 3.683; 22 mayo 1981, Ar. 3.688; 26 mayo 1981, Ar. 3.692; 8 mayo 1981, Ar. 3.108; 6 febrero 1981, Ar. 1.394; 2 junio 1981, Ar. 4.585; 9 junio 1981, Ar. 4.593; 31 diciembre 1981, Ar. 7.735.



recurrentes sean los trabajadores (15) como en el caso de que lo sea el o los empresarios (16).

En la medida en que la cuestión afecta a la posibilidad de iniciar el procedimiento de conflicto colectivo, hay que incluir aquí la doctrina de que el plazo de prescripción de un año señalado por el artículo 59.1 ET «se aplica sólo a las acciones determinantes de controversias individuales y no a las que generan conflicto colectivo» (TCT, 30 abril 1982, Ar. 2.566).

La dualidad del procedimiento para conflictos individuales y conflictos colectivos impide que una cuestión pueda ser sometida a ambos; lo resuelto por la autoridad administrativa mediante laudo —cuando esto era posible, antes de la declaración de inconstitucionalidad del artículo 25 b) del RD-L 1977, pero doctrina probablemente aplicable hoy a un laudo emitido en arbitraje voluntario— no puede tratar de impugnarse por la vía del procedimiento del conflicto individual ante la jurisdicción: ello supondría sustraer a dicha autoridad una competencia atribuida a su conocimiento, debiendo en todo caso evitarse la dualidad de resoluciones, sin que puedan las partes a su arbitrio someterse primero a un procedimiento especial como es el de conflictos colectivos y que, al ser denegado por la autoridad administrativa, se promueva idéntica pretensión por la vía del procedimiento ordinario, «corruptela procesal que no puede ser admitida» (TCT, 22 octubre 1980, Ar. 5.262, entre otras) (17).

Cuestión distinta es la de que, dictado el laudo, se plantee luego la procedencia o no de percibir determinadas diferencias salariales en aplicación de aquella decisión; no se trata de revisar la legalidad del laudo —que correspondería en todo caso, cuando ello era posible, a la jurisdicción contencioso-administrativa— sino de interpretarlo, lo que sí es competencia de la jurisdicción laboral (TCT, 2 julio 1980, Ar. 3.999). Por esta vía, sin embargo, no puede plantearse un pretendido conflicto de interpretación con la verdadera finalidad de modificar lo resuelto en el laudo (TCT, 11 junio 1981, Ar. 4.594). Alguna decisión posterior ha negado, sin embargo, la po-

---

(15) Autos TCT, 16 enero 1981, Ar. 612; 26 enero 1981, Ar. 615; 4 mayo 1981, Ar. 3.700; 6 mayo 1981, Ar. 3.701.

(16) Autos TCT, 31 marzo 1981, Ar. 2.322; 8 abril 1981, Ar. 2.933; 20 abril 1981, Ar. 2.934; 28 abril 1981, Ar. 2.935; 13 mayo 1981, Ar. 3.702.

(17) También TCT, 27 junio 1980; Ar. 3.851; 6 noviembre 1980, Ar. 6.269; 10 diciembre 1980, Ar. 6.496; 10 diciembre 1980, Ar. 6.503. La misma posición se había mantenido durante la vigencia del Decreto-Ley de 22 de mayo de 1975: TCT, 12 enero 1980, Ar. 59; 16 enero 1980, Ar. 149; 19 enero 1980, Ar. 212; 22 enero 1980, Ar. 251; 26 febrero 1980, Ar. 1.097; 4 marzo 1980, Ar. 1.314; 18 abril 1980, Ar. 2.173; 30 abril 1980, Ar. 2.453; 12 mayo 1980, Ar. 2.711.

sibilidad de resolver un conflicto de aplicación de un laudo de la autoridad laboral emitido en virtud de la facultad del artículo 25 b) del RD-L 1977: dado que el Tribunal Constitucional declaró que era inconstitucional el artículo 25 b)... no cabe admitir su validez aunque fuera de fecha anterior, dado que la citada nulidad lo es desde la entrada en vigor de la Constitución» (TCT, 17 marzo 1982, Ar. 2.098). La nulidad del laudo «es consecuente a la invalidez de los artículos 25 y 26 del RD-L 17/1977 por opuestos a la Constitución, no en base a aquella sentencia (del Tribunal Constitucional), sino al valor normativo inmediato y directo que la Constitución tiene» (TS, Sala III, 13 octubre 1981, Ar. 3.756). Un laudo arbitral dictado por un órgano nombrado por ambas partes no es susceptible de recurso de alzada, sino que debe ser interpretado por los órganos jurisdiccionales (TS, Sala III, 2 marzo 1982, Ar. 1.234).

c) *Intervención de las comisiones de convenio.*—La limitación de la autonomía de las partes en el procedimiento de conflicto colectivo se evidencia en la doctrina sobre la intervención de las comisiones paritarias. Tal doctrina, formada bajo la vigencia de las normas anteriores sobre negociación colectiva se mantiene en relación con las vigentes. La cuestión surge normalmente cuando en un procedimiento de conflicto colectivo alguna de las partes alega la nulidad de actuaciones por no haberse sometido la cuestión controvertida al conocimiento de tal comisión, como han previsto las normas pactadas. Pero tal previsión «no tiene virtualidad para crear un organismo de carácter jurisdiccional que entorpezca el derecho siempre vivo de acudir a los Tribunales de Justicia» (TCT, 25 abril 1980, Ar. 2.326); «su función no puede equipararse a una vía previa al ejercicio de la acción judicial» (TCT, 24 octubre 1978, Ar. 6.742). Tal cláusula del convenio «no puede impedir que las partes, ante una cuestión surgida entre ellas y en la que haya de ser de aplicación alguna de las normas del convenio no puedan acudir a la jurisdicción para ventilar sus diferencias y en definitiva para la solución del supuesto concreto controvertido» (TCT, 20 mayo 1980, Ar. 2.885). «No es órgano de decisión ni viene impuesto el trámite previo de la misma, sin que ello signifique desconocer su cualificación como órgano de interpretación sobre dudas y divergencias —artículo 85 apartado d) del ET— sino que el conocimiento de la comisión en las materias que le están atribuidas deja intacta la competencia de los órganos jurisdiccionales, como advierte el artículo 91 del mismo Estatuto» (TCT, 14 enero 1981, Ar. 580).

Cuando tal órgano tiene por objeto «emitir informe propuesta en cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan surgir en la aplicación del convenio, siendo este trámite de carácter previo antes de acudir a la autoridad o jurisdicción competente (...) aparece que dicha comisión no tiene facul-

tades resolutivas, sino sólo de informar (...) cuya inobservancia constituye una infracción, pero no constituye defecto de procedimiento» (TCT, 31 marzo 1981, Ar. 2.315). «Las funciones o facultades que (la comisión) pueda tener no pueden alterar la competencia que para conocer de los conflictos de intereses suscitados en el ámbito del Derecho Laboral corresponde a los Tribunales» (TCT, 13 marzo 1981, Ar. 1.795). «El supuesto requisito de procedibilidad alegada por la parte no lo recoge la Ley Procesal en el procedimiento especial que para los conflictos colectivos establece en sus artículos 144 a 150, ambos inclusive, que no exige más requisitos previos que los que previene en su artículo 145... por lo que no existe la vulneración de procedimiento denunciada y el motivo no puede estimarse» (TCT, 6 marzo 1981, Ar. 2.289). Es inadmisibles que la acción ante Magistratura no pueda ejercitarse sin haber formulado reclamación previa ante la comisión paritaria «porque ello supondría el dejar al arbitrio de las partes contratantes de un convenio el establecimiento de determinadas vías previas, modificando de esta forma el texto de la LPL» (TCT, 20 octubre 1981, Ar. 5.972). «Los convenios no pueden limitar las facultades de los órganos jurisdiccionales ni el derecho de los ciudadanos a acudir ante ellos, por ser algo que está por completo fuera del poder negocial de las partes» (TCT, 3 mayo 1982, Ar. 3.233). Lo previsto en el convenio no puede ser calificado como «requisito preprocesal» (TCT, 2 abril 1982, Ar. 2.177). «El artículo 91 ET autoriza, con independencia de las atribuciones fijadas a las comisiones paritarias, el acudir a la jurisdicción competente en solicitud de aplicación e interpretación de los convenios colectivos» (TCT, 22 abril 1982, Ar. 2.563). En algún caso, la función asignada a la comisión «es de resolver en vía arbitral sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio, lo que exige que las partes acudan a ella para resolver sus discrepancias no con carácter obligatorio sino voluntariamente, ya que tal obligatoriedad no se ha impuesto (...). Aun cuando la comisión paritaria, por su composición y las competencias reconocidas en el convenio, es órgano especialmente legitimado para precisar lo que las partes quisieron expresar al redactar sus cláusulas, no por ello se limitan las facultades de esta jurisdicción en la interpretación y aplicación de su contenido al conflicto planteado, que deberá tener en cuenta las resoluciones de dicha comisión como elemento de convicción importante junto con los demás para llegar a una solución justa y correcta» (TCT, 14 mayo 1982, Ar. 3.250).

Excepcionalmente se pone de relieve que la cláusula del convenio «entraña un pacto válido cuyo cumplimiento recíproco pueden exigir los contratantes en virtud del principio *pacta sunt servanda* por lo que... sin que sea necesario que dicho precepto legal sea de naturaleza procesal para su

obligada e inexcusable observancia, tampoco puede calificarse de norma convencional que las partes puedan eludir sin estar de acuerdo en ello» (TCT, 27 febrero 1980, Ar. 1.257).

Conviene hacer alguna reflexión sobre esta doctrina, especialmente en el momento en que se anuncia la sustitución del procedimiento del RD-L 1977 por uno nuevo, mejor adaptado al ordenamiento actual. Una doctrina como la expuesta, invariable en sus términos esenciales desde hace años, obedece a una filosofía muy en consonancia con los criterios que presidieron la ordenación de los conflictos colectivos en el régimen anterior, pero que se justifica mucho menos en la actualidad. Esos criterios se basaban fundamentalmente, como se ha recordado más arriba, en la solución de los conflictos a través de decisiones administrativas o judiciales que dejaban poco o ningún margen a las partes en conflicto para resolver sus controversias (arbitraje voluntario, intervención de organismos paritarios, por ejemplo). Como se comprueba en una gran parte de las decisiones que se siguen dictando al respecto, el TCT sigue contemplando la previa intervención de la comisión paritaria —que se exige, recuérdese, por el artículo 85.2 *d*) del ET, como fue exigida en su momento por la Ley de Convenios Colectivos de 1973— más como un trámite que puede impedir el derecho de las partes a acudir a los Tribunales que como una oportunidad de resolver el conflicto a través de una vía autónoma, con mayor rapidez, mejor y más directo conocimiento de los problemas planteados y, probablemente, mayor flexibilidad en las soluciones aportadas. Téngase en cuenta, además, que un eficaz funcionamiento de estas comisiones podría descargar a la jurisdicción de un número apreciable de conflictos, solucionados rápida y directamente por la representación de las partes negociadoras.

Sin duda, el escaso o nulo funcionamiento de este medio de solución de conflictos colectivos de aplicación del contenido de los convenios es debido a un complejo de causas, en el que la actitud de la jurisprudencia juega nada más que un papel relativamente importante. De ese escaso funcionamiento es responsable también el mal diseño que tales comisiones reciben en la gran mayoría de los convenios que se suscriben, la falta de previsiones sobre procedimientos de actuación, la carencia de medios para poder llevar a cabo su función con eficacia. En la inmensa mayoría de los casos, la creación del organismo paritario parece obedecer simplemente a la necesidad de cumplir el mandato del artículo 85 ET, sin que las partes negociadoras tengan la intención de aprovechar realmente su constitución como órgano de resolución de conflictos ni crean en su eficacia práctica. Con todo, una actitud diferente de los Tribunales, admitiendo e, incluso, favoreciendo el funcionamiento real de las comisiones habría contribuido a sentar las bases de un

procedimiento autónomo de solución de conflictos colectivos, que en el ordenamiento actual prácticamente no existe. La futura normativa debería potenciar este tipo de procedimientos, dándole incluso preferencia a los instados ante organismos públicos y, desde luego, removiendo los obstáculos legales que la jurisprudencia ha venido utilizando para restarle efectiva aplicación. La falta de experiencia en este tipo de sistemas de solución es un hecho que retrasará, con toda probabilidad, su puesta en funcionamiento efectiva, pero es conveniente que la ley cree, por lo menos, los cauces mínimos para ello (18).

#### 4. *La huelga*

El RD-L 17/1977 estableció en sus artículos 1.º a 11 una regulación del ejercicio del derecho de huelga en la que se incluían normas sobre declaración de la huelga, preaviso, constitución del comité de huelga, efectos de la huelga sobre la relación de trabajo y de Seguridad Social, formas abusivas e ilegales de huelga y otras. La vigencia de estas normas tras la Constitución fue zanjada por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. Antes y después de esta decisión, la jurisprudencia ordinaria tuvo que resolver numerosos casos de aplicación de aquellas normas, entre cuyas decisiones puede identificarse alguna que se plantea precisamente la posible incompatibilidad de alguna de las normas del RD-L respecto del artículo 28.2 de la Constitución.

Antes de la decisión del Tribunal Constitucional, la jurisprudencia tuvo ocasión de confirmar la constitucionalidad del RD-L: «La norma (constitucional) no altera lo que la Ley de Relaciones de Trabajo (se refiere al RD-L 1977) estableció, antes al contrario ambas desde su campo propio están inspiradas en una misma fuente de derecho positivo de gentes sobre los del trabajador vertidas en tratados internacionales que proclamaron el derecho a la huelga declarado en la norma constitucional invocada, ajustada en este extremo a lo meramente estructural y programático, sin precepto que concrete tal principio en orden a una efectividad inmediata, antes al contrario, el mismo artículo se remite a la Ley que regule el ejercicio de este derecho (...) previsión tendente a evitar los males de toda extralimitación y presupone, ante todo, la necesidad de tal ordenamiento, sin que por ello reste el menor alcance al RD-L invocado» (TS, Sala VI, 15 enero 1981, Ar. 199).

---

(18) En este sentido, debe valorarse positivamente lo previsto en el artículo 18.5 del Acuerdo Interconfederal 1983.

Una primera cuestión de interés es el rechazo por parte de la jurisdicción de su competencia para efectuar la declaración de legalidad o ilegalidad de una huelga: «Dentro del marco concreto de un conflicto, la definición del derecho general a la huelga no corresponde a esta jurisdicción, si bien puede presentarse como cuestión previa e íntimamente relacionada con ella en el supuesto de que conforme a lo previsto en los artículos 11 y 16 (del RD-L 1977) la empresa impusiera una sanción por estimar incursa la conducta del trabajador en el apartado j) del artículo 33, lo que, constituyendo materia atribuida al conocimiento de la jurisdicción (...) exige una valoración previa de la supuesta ilicitud de la huelga para determinar la procedencia o improcedencia de la sanción, pero sin que ello signifique la extensión al conocimiento o definición de la huelga como un derecho autónomo, independiente de las consecuencias que en el orden de las relaciones empresa-trabajadores pudieran producirse» (TCT, 5 noviembre 1980, Ar. 5.611). En otras palabras, sólo es competente el órgano judicial para tal declaración de legalidad o ilegalidad «cuando a este extremo va unida alguna de las acciones que están específicamente atribuidas a su conocimiento» (TCT, 10 diciembre 1979, Ar. 7.311). En el mismo sentido que la citada en primer lugar, TCT, 6 noviembre 1980, Ar. 5.657, y TCT, 19 noviembre 1980, Ar. 5.939.

Cuando la huelga tiene un ámbito territorial amplio o afecta a la totalidad de un sector, puede ser legalmente convocada por las organizaciones sindicales «aunque el derecho de huelga no se haya votado en cada uno de los centros de trabajo afectados», ya que «no puede obstaculizar el carácter legal de una huelga de sector o de ámbito territorial amplio el que el acuerdo no haya sido adoptado uno por uno por todos los centros de trabajo afectados cuando se hiciera por los sindicatos más representativos en el ámbito del convenio colectivo en deliberación» (TCT, 23 noviembre 1979, Ar. 6.590). Confirman esta doctrina, TCT, 8 enero 1980, Ar. 9, y TCT, 19 noviembre 1980, Ar. 6.383. Lo establecido en el RD-L de 1977 queda completado y afectado por lo dispuesto en los Convenios 98 OIT, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y 87 OIT, que forman parte del Derecho positivo español (TS, Sala VI, 30 junio 1982, Ar. 4.107). Obsérvese que las tres últimas decisiones citadas del TCT, interpretación flexible de lo dispuesto en el artículo 3.º del RD-L 1977, adaptado a las condiciones de libertad sindical, son anteriores a la sentencia del Tribunal Constitucional declarando inconstitucional la exigencia de votación por centro de trabajo. Citando ya expresamente dicha sentencia, se dice que el mencionado artículo 3.º «ha de entenderse en el sentido de que el ejercicio del derecho de huelga, que pertenece a los trabajadores, puede ser ejercitado personal-

mente por ellos y también por sus representantes y por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que se extiende» (TCT, 23 septiembre 1981, Ar. 5.375).

Algunas decisiones, no en gran número, abordan distintas formas o modalidades de huelga, valorando sus circunstancias a los efectos de poder determinar su legalidad o ilegalidad. Así, se rechaza la legalidad de una huelga de solidaridad que no afecta al interés profesional de quienes la promovieron (TCT, 12 enero 1982, Ar. 20). Respecto a las huelgas interminentes en empresa del sector de la construcción, se afirma: «No sólo suspenden la actividad laboral en las fechas de la misma sino también, de hecho, en las intermedias, pues el paro crea dificultades a veces insalvables, de trabajar en esos días, al no poder coordinar debidamente las ayudas de la empresa a los otros oficios que intervienen en la construcción, la insistencia (*sic*) de los proveedores, etc.; lo que impide gravemente el proceso normal de producción» (TCT, 15 enero 1981, Ar. 582). En el mismo sentido, TCT, 9 febrero 1981, Ar. 1.398. El citado artículo 7.2 del RD-L 1977 «declara abusivos ambos tipos de huelga, es decir, las que se producen en días intermitentes faltando la totalidad del personal y aquellas otras en las que sólo participan los que ocupan ciertos puestos esenciales en los procesos productivos» (TCT, 21 enero 1981, Ar. 591). Respecto a la huelga rotatoria, «debe entenderse aquella en la que van rotando en la inactividad determinados grupos de trabajadores, bien sea por categorías, secciones u otra modalidad de selección de los grupos de huelguistas, de tal forma que un número limitado de éstos alternativamente paralizan o afectan gravemente la actividad de la empresa» (TCT, 27 abril 1981, Ar. 2.793; en el mismo sentido, TCT, 28 abril 1981, Ar. 2.835). Con referencia a la huelga con ocupación del lugar de trabajo, se afirma que la doctrina que de «cualquier ocupación o permanencia de los trabajadores en la empresa durante una huelga constituye sin más causa de despido, no puede ser admitida en los términos de generalidad que la sentencia recurrida afirma, ya que, dada la amplitud que el derecho de huelga se reconoce en el artículo 28.2 de la Constitución (...) tal presencia u ocupación ha de ser significativa de un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones derivadas de la relación laboral con proyección a la situación de huelga, porque otra solución, cual la apreciación indiscriminada de toda permanencia del trabajador en la empresa durante la huelga como causa de despido, supondría una clara limitación del derecho de huelga que el artículo 28.2 reconoce». La permanencia «ha de adoptar características que den a la ocupación una especial relevancia, que permitan valorarla, cuando se le considera causa única de la ilicitud de la huelga y justificativa al mismo tiempo de un despido, como acto manifiestamente

antijurídico» (TS, Sala VI, 10 marzo 1982, Ar. 1.473). Aplicando la doctrina del Tribunal Constitucional, TS, Sala VI, 9 junio 1982, Ar. 3.950.

Efecto directo de la participación del trabajador en la huelga es la suspensión de la obligación del pago del salario; consecuencia lógica, expresamente recogida por el artículo 6.2 RD-L 1977, pero que es objeto de alguna decisión aislada, en la que se justifica tal suspensión «al no existir durante el período indicado prestación de servicios» (TCT, 25 marzo 1982, Ar. 1.840). Más dudoso es el caso de la obligación de pago de la parte proporcional de domingos y festivos correspondiente a las jornadas de huelga, resuelto negativamente (TCT, 20 mayo 1982, Ar. 3.257). La misma solución negativa se da respecto de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias, por su naturaleza netamente salarial (TCT, 14 agosto 1978, Ar. 4.598). Solución distinta se da a la pretensión empresarial de descontar del período de vacaciones la parte correspondiente a las jornadas de interrupción del trabajo por huelga: «Es obligado no extender las consecuencias onerosas para los trabajadores en el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente y por ello la privación de las partes proporcionales de las vacaciones llevada a cabo por la empresa significaría una sanción prohibitiva en el apartado 1.º del citado artículo 6.º (del RD-L 1977)» (TCT, 4 octubre 1979, Ar. 6.080). Con un argumento un tanto singular: «El trabajador que participa en (la huelga) si bien no tiene la fatiga que produce el trabajo en la producción puede tener la fatiga propia de una actividad integrada en el ámbito de la relación socio-laboral, por ello las vacaciones que tienden a procurar el descanso que la relación laboral exige en su conjunto no deben reducirse, por la participación de una huelga legal, ya que no ha cesado la razón que la motiva» (TCT, 4 febrero 1980, Ar. 1.233). «El artículo 6.º del RD-L 1977 limita las consecuencias de la huelga legal a la pérdida del salario y a la suspensión del contrato de trabajo regulados en el mismo, por lo que la pretensión de la (empresa) recurrente de reducir las vacaciones de sus trabajadores en proporción al tiempo de duración de la huelga legal, constituye una actividad sancionadora no autorizada por la Ley» (TCT, 19 enero 1981, Ar. 585). En otra ocasión, sin necesidad de entrar en ese razonamiento, basta comprobar que «la suspensión del contrato por huelga legal no tiene duración tan excesiva que convierta en irrazonable la solución» (TCT, 14 marzo 1980, Ar. 1.961).

La «participación activa en huelga ilegal o en cualquiera otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo» fue prevista en el artículo 33 del RD-L 1977 como causa justa de despido al que se remitía el artículo 16 de la misma disposición. La gradación de esta participación, a los efectos de determinar la procedencia o improcedencia del despido, fue



introducida por la jurisprudencia bajo la vigencia del Decreto 1376/1970, de 22 de mayo. El Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, impidió la consolidación de tal doctrina, al establecer como causa de despido la «mera participación» en una huelga ilegal. Esta evolución queda reflejada en decisiones emitidas en el período que aquí se estudia. Así, aplicando todavía el Decreto de 1970, establece el TS la «necesidad de matizar de manera cuidadosa, las conductas seguidas durante el paro laboral, por cada uno de los participantes en él, para distinguir por su trascendencia a efectos jurídicos, entre los instigadores y promotores para su iniciación como una vez producido para mantenerlo o agravarlo, con una participación activa, directa y destacada, y los demás trabajadores, que se limitaron a cooperar en la huelga de modo pasivo, con su abstención en la ejecución de sus actividades laborales habituales, por las circunstancias ambientales existentes, pues no es dable exigir de algunos conductas distintas a las de los demás, incluso por el riesgo personal que pudiera comportar el adoptar y mantener una actitud diferente» (TS, Sala VI, 22 enero 1979, Ar. 214).

Algo más tarde se señala: «Habiendo sido la jurisprudencia la que en su misión interpretadora de las normas reguladoras de la participación de los trabajadores en un conflicto laboral, ha destacado la necesidad de matizar de manera cuidadosa las conductas seguidas durante el paro laboral por cada uno de los participantes, distinguiéndose entre los instigadores y productores para su iniciativa, directa y destacada y la de los demás trabajadores, que se limitan a cooperar en la huelga de modo pasivo, con su abstención en la ejecución de sus actividades laborales habituales» (TS, Sala VI, 17 marzo 1980, Ar. 1.423).

El cambio que impone el Decreto de 1975 aparece en decisiones posteriores: esa norma hizo perder virtualidad a la doctrina jurisprudencial sobre participación activa surgida en la aplicación del Decreto anterior, siendo ya intrascendente que se adoptara por el trabajador una actitud meramente pasiva (TS, Sala VI, 12 diciembre 1980, Ar. 4.896; en el mismo sentido, TS, Sala VI, 27 marzo 1980, Ar. 1.540; TS, Sala VI, 28 marzo 1980, Ar. 1.545; TS, Sala VI, 28 marzo 1980, Ar. 1.546; TS, Sala VI, 21 marzo 1980, Ar. 1.446; TS, Sala VI, 9 junio 1980, Ar. 3.197).

La aplicación del RD-L 1977 posibilita la doctrina gradualista, menos severa: TS, Sala VI, 22 septiembre 1980, Ar. 3.481, y TS, Sala VI, 13 octubre 1980, Ar. 3.988. No es participación activa limitarse a suspender la actividad laboral (TS, Sala VI, 11 junio, Ar. 2.544). El despido no es procedente si no consta que los trabajadores «tuvieran actuación relevante y destacada como instigadores, promotores o incitadores... ni tampoco hay alusión alguna a que durante la huelga promovieran incidentes, ni trataran de impe-

dir, coaccionando con ello a aquellos compañeros de trabajo que no fueran partidarios del paro» (TS, Sala VI, 25 marzo 1981, Ar. 1.407) (19). En el caso de un representante de los trabajadores es más preciso «deslindar lo que puede confundirse entre actividad legítima sindical con su representación, a la que precisamente alude el artículo 3.º (del RD-L 1977) en un conflicto laboral y la participación activa en una huelga ilegal en que aquélla desemboca» (TS, 15 enero 1981, Ar. 199). El despido es improcedente si la actividad del trabajador consistió en mediar y conseguir cesar el paro (TS, Sala VI, 2 mayo 1980, Ar. 2.037).

Por el contrario, sí se considera conducta sancionable incitar a la huelga, tratando de impedir la entrada de los demás trabajadores (TS, Sala VI, 9 febrero 1980, Ar. 681). También «secundar campaña de carácter extraño tendente a producir conflictos injustificados y perjudiciales desórdenes» (TS, Sala VI, 28 febrero 1980, Ar. 1.073).

Por su parte, el Tribunal Central de Trabajo ha tenido también ocasión de reiterar —y, en su caso, de matizar y desarrollar— esta doctrina, ya bajo la vigencia del RD-L 1977. Así, se estima procedente el despido de los trabajadores que «promovieron e instigaron» la huelga ilegal, «impeliendo a los demás a una actitud ilícita laboral» (TCT, 25 abril 1978, Ar. 2.410). La negativa a la realización de trabajos necesarios y urgentes durante la huelga «los separa en cuanto a su conducta de la mera participación pasiva» (TCT, 23 marzo 1978, Ar. 3.097). La participación «destacada» en la huelga ilegal es causa suficiente para el despido (TCT, 16 febrero 1979, Ar. 1.033), así como la iniciativa en la misma (TCT, 16 febrero 1979, Ar. 1.037). Se exige la «inducción o instigación al conflicto» (TCT, 14 mayo 1980, Ar. 2.770). «Es indispensable que se concrete y determine la conducta del trabajador... refiriéndola a hechos específicos que, individualizando su actividad, la destaque sobre la mera aquiescencia pasiva de los demás participantes en la alteración» (TCT, 17 abril 1980, Ar. 2.148). Es sancionable como participación activa la actitud de una minoría de apenas una cuarta parte mientras los demás continuaban trabajando (TCT, 23 febrero 1980, Ar. 1.058). También la adopción de una «reiterada posición de rebeldía diferente a la del resto de los trabajadores que continuaron desarrollando su normal actividad» (TCT, 19 diciembre 1979, Ar. 7.219).

Por el contrario, no procede la sanción cuando «todos se limitaron a se-

---

(19) También TS, Sala VI, 11 junio 1980, Ar. 2.543; 17 febrero 1981, Ar. 717; 24 febrero 1981, Ar. 741; 9 marzo 1981, Ar. 1.326; 31 marzo 1981, Ar. 1.699; 27 abril 1981, Ar. 1.769; 28 mayo 1981, Ar. 2.364; 16 septiembre 1981, Ar. 2.335; 5 junio 1982, Ar. 3.921.

cundar una voluntad y decisión de la totalidad del colectivo» (TCT, 20 febrero 1979, Ar. 1.100). Tampoco cuando no se diese «una especial actividad que las destacase de las adoptadas por la mayor parte de la plantilla de la empresa» (TCT, 21 junio 1979, Ar. 4.293); cuando no consta que ninguno de los trabajadores tuviera otra actividad que la aludida colectiva de participar en paros y otras alteraciones colectivas (TCT, 17 diciembre 1979, Ar. 7.161); cuando los trabajadores se limitaron a unirse al paro protagonizado por toda la plantilla (TCT, 1 junio 1979, Ar. 3.698); cuando la actuación coincidió con la «generalizada de quienes participaron en los paros» (TCT, 5 octubre 1979, Ar. 5.394). No es participación activa cumplir determinadas acciones ordenadas por el comité de huelga (TCT, 5 mayo 1980, Ar. 2.546).

«Es necesario que, de conformidad con la letra y el espíritu del apartado j) del artículo 33, que esa intervención sea cualificada, pues indudablemente ése es el propósito del legislador al consignar la locución 'participación activa', a diferencia de como se sancionaba en la normativa anterior contenida en el artículo 4.º del Decreto de 22 de marzo de 1975, en el que simplemente la mera participación en una huelga era causa de despido» (TCT, 23 febrero 1979, Ar. 1.217). «El criterio que sienta el juzgador de instancia de que toda participación voluntaria ha de reputarse activa y que sólo deja de serlo cuando el trabajador se ve coaccionado a dejar su puesto de trabajo y cesa en el desempeño de su cometido laboral sólo por la fuerza de la coacción y en contra de su voluntad ha de reputarse erróneo» (TCT, 29 marzo 1979, Ar. 3.543). No debe calificarse como participación activa «el destacado protagonismo en la discusión que precedió a la declaración de huelga» si luego los trabajadores se limitaron a mantener una actitud pasiva de inasistencia al trabajo (TCT, 5 julio 1979, Ar. 4.764).

Es necesario que se produzcan hechos concretos que, individualizando la actuación del sancionado, la destaquen sobre la mera aquiescencia pasiva a la decisión mayoritaria de los demás trabajadores, por adoptar posiciones de destacado protagonismo como dirigente, promotor o instigador de la alteración del régimen normal de trabajo (TCT, 2 diciembre 1980, Ar. 6.321). Por tanto, no es sancionable la conducta que carece de particular relieve respecto de la observada por el resto de los huelguistas (TCT, 26 septiembre 1980, Ar. 4.606). Un encierro sí es calificado como participación activa (TCT, 20 octubre 1980, Ar. 5.193), así como la intervención en un piquete que tenía por misión impedir la realización de horas extra a quienes intentaran realizarlas» (TCT, 15 diciembre 1980, Ar. 6.689).

No es calificable como participación activa la de quienes se limitan «a la omisión de su actividad y presencia en el lugar de los servicios» (TCT, 17

junio 1980, Ar. 3.585). Tampoco si los trabajadores se limitan «a adoptar una posición pasiva de cesación en su trabajo —contenido esencial del derecho de huelga— similar a la de todos sus compañeros sin ninguna nota individualizadora al no asumir posiciones de protagonismo como dirigentes, promotores, provocadores o instigadores de hecho que les destacase sobre la mera aquiescencia pasiva a la conducta mayoritaria» (TCT, 12 noviembre 1981, Ar. 6.611). Es necesaria la concurrencia de «hechos que singularicen (la) conducta en relación con los demás trabajadores por haber asumido funciones de dirección, organización, convocatoria e inclusive de instigación o coacción para la perturbación del régimen normal de trabajo» (TCT, 23 octubre 1981, Ar. 6.084). En la misma línea, se exige «adoptar posiciones de protagonismo como dirigentes, promotores, provocadores o instigadores de tal actitud o violentando la libertad de quienes no desean participar en dicha alteración colectiva del régimen normal de trabajo mediante actos que supongan un efectivo intento de coacción o una postura intimidante contra la libre decisión de aquéllos» (TCT, 10 noviembre 1981, Ar. 6.558).

No es ilícita y, por tanto, no constituye causa de despido, la actitud de los trabajadores dirigida «no a impedir absolutamente el paso de aquellas personas, sino de que antes de que penetrasen en el centro hablasen con los miembros del comité y firmaran un documento (...) lo que dejaba un margen de posibilidad de trabajar a quienes cumplieren aquella exigencia» (TCT, 16 mayo 1980, Ar. 2.800).

La previsión del artículo 6.1 RD-L 1977 de que la huelga sólo puede dar lugar a una sanción cuando el trabajador, durante la misma, «incurriera en falta laboral», es aplicada a un caso de un trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria que se une a la huelga de sus compañeros de trabajo; al margen de la legalidad o ilegalidad de la huelga, se declara procedente el despido por deslealtad, al contrariarse gravemente el deber del trabajador «de atender al restablecimiento de su salud y aptitud, mientras la empresa está satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social» (TCT, 14 noviembre 1978, Ar. 6.117).

La renuncia por parte empresarial a sancionar a los participantes en la huelga es perfectamente lícita, siempre que no sea contraria al orden público ni perjudique el interés de terceros; los despidos producidos violando este compromiso deben ser calificados de improcedentes (TCT, 29 marzo 1979, Ar. 3.543, y TCT, 30 octubre 1979, Ar. 5.983).

Respecto a la designación de los trabajadores precisos para garantizar la seguridad de personas y cosas y el mantenimiento de las instalaciones (art. 6.7 RD-L 1977), cuando el comité de huelga se inhibe de aquella función y el empresario lleva a cabo el nombramiento «no peca de abusivo el

comportamiento empresarial» (TCT, 31 mayo 1982, Ar. 3.271). En el caso de un miembro del comité de huelga «no cabe entender que la (trabajadora) recurrente tuviera obligación de acudir al centro de trabajo durante la huelga, pues ni la gestión entre empresa y trabajadores lleva consigo la presencia forzosa de todos los miembros del comité de huelga en el lugar de la prestación de los servicios, ni tampoco las necesarias medidas de seguridad constan como causa de dicha obligación para la demandante» (TCT, 18 junio 1980, Ar. 3.628).

La posible tensión entre la decisión colectiva y la individual de cada uno de los trabajadores participantes es resuelto en más de una ocasión en favor del primero de estos elementos: «A la huelga no se va por una decisión libre individual, como en el sistema de libertad de huelga, en el que ésta se contempla como fenómeno de la libertad, sino que la huelga se decide por un acuerdo tomado con arreglo a la ley por el colectivo de los trabajadores, acuerdo frente al que cada trabajador no está desvinculado, pues a ello se opone la disciplina sindical y la solidaridad en los intereses de los trabajadores, no obstante para que el carácter colectivo de la decisión y del hecho de la huelga no absorba anulando a la persona, se respeta la libertad de trabajo —art. 6.º núm. 4—. El derecho es, pues, por naturaleza y por regulación legal colectivo, aunque salvaguarda la libertad individual de trabajo, por esto es siempre ambiguo, cuando menos, calificar de voluntaria en cada trabajador la no asistencia al trabajo en la huelga legal, pues ni lo querido directamente en ella es la inasistencia al trabajo, sino la defensa de los intereses del trabajador, ni el sujeto que decide la huelga y al que la ley capacita para ello es cada trabajador individualmente considerado, sino el colectivo como tal» (TCT, 12 marzo 1980, Ar. 1.952). En el caso de una huelga desconvocada en asamblea, pero celebrada a pesar de ello por algunos trabajadores: «Al haber quedado sin efecto el acuerdo de huelga adoptado por los trabajadores de la demandada, la inasistencia al trabajo de los demandantes debe ser reputado como constitutivo de incumplimiento contractual previsto en el artículo 54.2 a) (del ET) dado su falta de justificación» (TCT, 13 marzo 1982, Ar. 1.579). En cambio, a pesar del acuerdo del Comité de Empresa, los trabajadores pueden actuar de otra manera, «pues esta facultad corresponde a quienes la tienen para declararla» (TS, Sala VI, 25 febrero 1981, Ar. 747).

En materia de mantenimiento de servicios esenciales para la comunidad en situaciones de huelga, la jurisprudencia ha tenido ocasión repetidas veces de decidir sobre la legalidad de algunas normas recientes con tal finalidad, dictadas tras la aprobación de la Constitución. En el caso de una huelga en RENFE, aunque es cierto que el desarrollo del derecho de huelga exige ley

orgánica, el RD-L 1977 «sirve de cobertura vigente en cuanto su Título I está reconocido en la Ley posterior que aprobó el Estatuto de los Trabajadores... por lo que al haber sido ratificado dicho Decreto-Ley y apoyarse en sus preceptos el Real Decreto que aquí se impugna, dictado en uso de la autorización concedida en la disposición final 4.<sup>a</sup> del citado RD-L... sus normas deben ser aplicadas mientras no sea desarrollada la Constitución con la ley reguladora del derecho de huelga (...) debe rechazarse toda solución que conduzca al absurdo como sería aceptar las pretensiones que en definitiva latan en el fondo de la presente impugnación, de declarar el derecho de huelga con carácter absoluto, pues ello conduciría a la negación del derecho proclamado como básico e impediría el ejercicio de los demás, de los restantes derechos fundamentales que la Constitución reconoce y garantiza (...). El RD-L 1977 cuyo rango normativo es en sentido formal una ley ordinaria y que al no estar en contradicción con el texto constitucional no se le puede considerar derogado por la disposición derogatoria 3.<sup>a</sup> de la Constitución (...). Siendo equivalentes las dos acepciones 'mantenimiento' o 'funcionamiento' de los servicios esenciales, como lo prueba de una manera auténtica la indiferencia con que el legislador utiliza ambos vocablos en el propio texto constitucional pues si en el artículo 28.2 habla de 'mantenimiento', en el artículo 37.2, refiriéndose a un supuesto análogo de limitaciones y garantías que deberán establecerse en la ley que regule el derecho de los trabajadores en los casos de conflicto colectivo, dice que se incluirán aquellas garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, como se ve lo que el legislador quiso decir y expresó en ambos supuestos fue simplemente su voluntad de que las limitaciones a las libertades, derechos fundamentales reconocidos, cuando se trate de una empresa de servicios públicos no cabe establecerlas con interpretaciones extensivas, sino que deben hacerse con sentido restrictivo, o sea, sólo las precisas para respetar los otros derechos reconocidos a los demás y posibilitar así su ejercicio por la comunidad nacional». En cuanto a la importancia material de los servicios considerados como esenciales «éstos suponen un total de agentes afectados de 14.256, agentes impedidos de ir a la huelga frente a la cifra de 72.000 personas trabajadores en RENFE, por lo que resulta haberse respetado el derecho a la huelga de cerca de 60.000 trabajadores, infiriéndose de estas cifras no haber rebasado los límites razonables de mantenimiento del servicio de transporte ferrocarril esencial (...) de la prueba aportada no resulta que las restricciones a la circulación superasen las limitaciones esenciales que el texto constitucional autoriza» (TS, Sala III, 11 julio 1980, Ar. 2.950; en el mismo sentido, TS, Sala III, 24 septiembre 1980, Ar. 3.248, y TS, Sala III, 13 octubre 1980, Ar. 3.745). «Deben

ponderarse las circunstancias que concurran para adaptar las 'medidas' a las 'normas' a fin que la restricción del derecho de huelga sea mínima en cada supuesto que se dé, sin olvidar tampoco que, en todo caso, el servicio debe prestarse en condiciones de máxima seguridad para las personas necesarias, el personal de la Compañía y el mantenimiento del material de la misma» (TS, Sala III, 24 septiembre 1980, Ar. 3.249).

En el caso de una huelga en una empresa de producción y distribución de energía eléctrica, en el que se impugnaba un Real Decreto que facultaba a la empresa para designar el personal necesario para garantizar la prestación del servicio, se sientan varios puntos importantes. El primero, en cuanto a la legitimación del comité de huelga para impugnar aquella disposición: «Dada la absoluta y total relación del Real Decreto impugnado con la situación de huelga convocada, puesto que es la huelga la que motiva, es la huelga la que regula... y si bien el ejercicio de acciones contencioso-administrativas no está expresamente mencionado en el RD-L de 1977, tampoco está expresamente prohibida la facultad de interponerlas, por lo que prohibir al comité de huelga el ejercicio de esta acción sería tanto como interpretar restrictivamente el precepto y, por tanto, impedir el acceso a un proceso mediante el cual se tutela un derecho fundamental, que no puede ser negado más que cuando lo imponga expresamente un precepto legal, ya que en otro caso, se limitaría la esfera de actuación del órgano que la ley crea, precisamente para el ejercicio de acciones judiciales.» En cuanto a la naturaleza del Real Decreto: «No ha sido la intención del legislador del Gobierno insertar en el ordenamiento jurídico permanentemente el Real Decreto con tal carácter (de permanencia), sino que solamente vivirá en tanto en cuanto dure la huelga convocada, agotándose una vez transcurrida esa situación, por lo que pese a su carácter formal de Real Decreto no pierde su naturaleza de acto administrativo...» Frente a la argumentación del recurso de no ser admisible que sea la empresa la que designe el personal necesario: «De ninguna manera puede aceptarse que fuera la empresa, mediante un acto unilateral la que adoptase las medidas», ahora bien, «pretender que sea un órgano del Gobierno quien realice la designación nominal de estas personas, equivale a hacer imposible, de toda imposibilidad, observar los mandatos contenidos en normas constitucionales, ya que sería necesario que los diversos órganos a quienes están encomendados los distintos servicios públicos tuvieran en su poder los nombres de los cientos de miles de trabajadores que en ellos prestan sus servicios» (TS, Sala III, 31 marzo 1982, Ar. 1.308).

En el caso de una huelga de transportes urbanos, en aplicación —según lo expresa la misma decisión— de la doctrina del Tribunal Constitucional,

se dice: «El derecho de huelga atribuido a los trabajadores como un medio para lograr sus reivindicaciones laborales y económicas frente al empresario no puede configurarse de un modo absoluto, pues ha de conciliarse, sobre todo en aquellos casos en que puede quedar afectado un servicio público que se reputa esencial para la comunidad —como es el caso de los transportes colectivos— con las libertades públicas de los otros ciudadanos, y en el supuesto que nos ocupa con la de libre circulación que establece para todos los españoles el artículo 19 de la Constitución, de aquí que el artículo 28.2 reconozca el derecho de huelga, pero con la indicación de que se establecerán las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad; ahora bien, surge como consecuencia de esto, un conflicto entre los dos derechos referidos que ha de resolverse respetando el contenido esencial de ambos, de tal forma que al regularse los servicios indispensables no se anule el derecho de huelga, ni éste haga imposible la prestación de aquéllos, debiendo en cada caso resolver los Tribunales, según las circunstancias concurrentes, si los servicios que se mantienen durante la huelga son o no esenciales, en cuya labor operarán con un criterio restrictivo.» Entrando en la valoración de las medidas adoptadas, se niega que el porcentaje de trabajadores obligados a prestar servicios sea el indispensable: «Si se tiene en cuenta que con dicha plantilla se permite cumplir el 75 por 100 de las expediciones horarias normales, llegando en algunas líneas a mantenerse el 100 por 100, lo que comporta que se ha desnaturalizado el derecho de huelga por el simple expediente de estimar como esencial la mayor parte de los recorridos sin que se haya efectuado una prueba al respecto, a lo que cabe añadir que a un determinado sector de trabajadores (los cobradores) prácticamente se les ha excluido de la huelga al imponer a diez de los once que hay en plantilla la prestación de su trabajo» (TS, Sala IV, 14 mayo 1982, Ar. 3.901).

##### 5. *El cierre patronal*

Las decisiones en materia de cierre son mucho menos numerosas que las relacionadas con la huelga. Una primera razón de esta diferencia puede encontrarse seguramente en el hecho de que la medida empresarial es menos utilizada que el medio de presión de los trabajadores. A lo que probablemente quepa añadir que, por regla general, el cierre tiene una duración menor que la huelga y que, al plantearse casi exclusivamente el problema del pago de los salarios, su cuantía es menor para justificar la demanda por parte de los trabajadores afectados. Puede incluso pensarse que, debido precisamente a su menor duración, en ocasiones incluso no se realiza el des-



cuento salarial por parte del empresario. Con todo, el tratamiento por parte de la jurisdicción más reciente de supuestos de cierre patronal es mucho más frecuente de lo que lo era hace años, cuando era realmente difícil encontrar sentencias de los Tribunales superiores decidiendo sobre esta materia.

De forma similar a lo que ocurre con respecto a la huelga, según se ha recogido más arriba, la jurisprudencia niega la competencia de la jurisdicción para realizar una mera declaración sobre la legalidad o ilegalidad de un cierre patronal sin que ello contenga una implicación salarial (TCT, 27 noviembre 1978, Ar. 6.764) «por carecer de interés procesal al no desembocar en ninguna consecuencia efectiva susceptible, en su caso, de la debida ejecución» (TCT, 22 noviembre 1979, Ar. 6.784). Si el objeto de la pretensión es la reclamación salarial del período correspondiente al cierre, sí es competente la Magistratura, para lo que previamente tiene que valorar si aquél fue procedente por concurrir las circunstancias del artículo 12 del RD-L 1977; a la autoridad administrativa sólo le corresponde «adquirir conocimiento del cierre, conforme al artículo 13 y el requerimiento a que se refiere el artículo 14» (TCT, 12 julio 1979, Ar. 4.920). En sentido similar, TCT, 17 agosto 1979, Ar. 4.953; TCT, 14 diciembre 1979, Ar. 7.322; TCT, 24 octubre 1979, Ar. 6.103; TCT, 11 junio 1979, Ar. 4.596. Sobre la falta de competencia de la autoridad administrativa para decidir sobre los problemas derivados del cierre se insiste en TCT, 26 junio 1980, Ar. 3.938. El RD-L 1977 no contiene «ninguna atribución de competencia en esta materia de declaración de licitud e ilicitud del cierre a la autoridad laboral, por cuanto lo que a ésta corresponde es la facultad de ordenar la apertura para el momento procedente, sin implicar facultades para juzgar sobre el hecho anterior al cierre y sus consecuencias» (TCT, 15 septiembre 1981, Ar. 5.172).

Entrando ya en la calificación de la medida empresarial, se niega su legalidad —y, por tanto, la de descontar los salarios—, cuando no ha quedado demostrada la realidad del bajo rendimiento voluntariamente realizado por los trabajadores y a la vista del cual se adujo que se procedió al cierre, ni ha quedado demostrado que ello impidiera gravemente el proceso normal de producción (TCT, 10 agosto 1979, Ar. 4.944). Igualmente, cuando no se da ninguna de las circunstancias previstas en el artículo 12 del RD-L 1977 (TCT, 11 junio 1979, Ar. 4.596). La carga de la prueba de que se han producido esas circunstancias pesa sobre el empresario (TCT, 21 diciembre 1978, Ar. 7.408; TCT, 14 febrero 1980, Ar. 1.244; TCT, 22 julio 1981, Ar. 5.036; TCT, 7 octubre 1981, Ar. 5.696; TCT, 27 enero 1982, Ar. 381). En todo caso, la comunicación a la autoridad administrativa debe hacerla el empresario (TCT, 11 junio 1979, Ar. 4.596). «La validez o licitud del cierre patronal no depende, generalmente, de la legalidad o ilegalidad de la huelga

que lo puede haber provocado, sino de que esté o no incurso en el artículo 12 del RD-L 1977; por tanto, si no se produce alguna de las situaciones previstas en este artículo, el cierre será ilegal, aunque la huelga que lo haya motivado también lo sea; (...) es totalmente irrelevante el determinar si la huelga acordada por los trabajadores de la empresa demandada para determinados días... es lícita o no» (TCT, 9 marzo 1982, Ar. 2.076).

Por el contrario, el cierre es lícito cuando se da el peligro de daños en una obra (TCT, 28 noviembre 1979, Ar. 6.796), cuando se comprueba que se impidió gravemente el proceso normal de producción (TCT, 30 agosto 1979, Ar. 4.966, y TCT, 30 agosto 1979, Ar. 4.967); en el caso de huelga intermitente con grave perjuicio para la empresa (TCT, 14 septiembre 1979, Ar. 5.266); cuando se produce peligro de daños y de violencia por irregularidades colectivas (TCT, 22 junio 1979, Ar. 4.604; TCT, 25 abril 1980, Ar. 2.491); con mayor motivo, en el caso de que tales violencias o daños se hayan consumado (TCT, 20 septiembre 1980, Ar. 4.712). El artículo 7.2 del RD-L 1977 declara abusivas tanto las huelgas intermitentes como las rotatorias y estas últimas autorizan el cierre «cuando por las circunstancias especiales del proceso productivo las interrupciones que aquéllas ocasionan impiden el desenvolvimiento normal de la actividad industrial» (TCT, 21 enero 1981, Ar. 591).

Tras la sentencia del Tribunal Constitucional de abril de 1981, se advierte una mayor exigencia, subrayándose la precedencia del derecho de huelga sobre la facultad de cierre: «La simple ocupación de pasillos y escaleras de la zona administrativa sin que se haya ejercido violencia en las personas o daños en las cosas ni acreditarse que se alterase la marcha normal de los servicios allí instalados, reduce la conducta de los huelguistas a una mera actitud pasiva de protesta que no implica acto alguno de oposición a su normal uso inherente a todo acto de ocupación ilegal, ni tampoco los paros de una hora, la disminución del rendimiento o su oposición sin violencia a la carga de un camión suponen por sí mismas, salvo que se den otras circunstancias, que no constan, impedimentos en el proceso normal de producción cuya alteración es consecuencia lógica inherente a toda conducta de huelga y perturbación laboral, que de no causar tales efectos, dejaría vacío el derecho de huelga (...) careciendo, por tanto, de justificación la decisión de cierre adoptada por la empresa demandada, pues tal facultad, según pone de relieve el mencionado Tribunal (Constitucional), no puede ejercerse por vía de respuesta o retorsión o para hacer ineficaz el derecho de los huelguistas a reintegrarse al trabajo...» (TCT, 3 mayo 1982, Ar. 3.229). «No pueden ser calificados de cierres patronales válidos aquéllos que, aun pudiendo considerarse en un sentido amplio de respuesta, impliquen o no

una actitud defensiva en los términos expuestos, sino una réplica ofensiva para salir al paso e impedir una huelga anunciada, o de contrataque, para imponer a los huelguistas una privación de la posibilidad de trabajar más allá de los límites que resulten de la propia huelga, imprimiendo a la medida un cierto carácter sancionador» (TCT, 27 abril 1981, Ar. 2.793).

En el caso de que se pretenda apoyar el cierre en una supuesta notoriedad del peligro de daños o de violencia, no basta que se trate de «una notoriedad local en los círculos sectoriales y territoriales en que tuvieron lugar los hechos, y sólo una notoriedad general, es decir, referida a hechos de fama pública absoluta o de máxima experiencia al alcance de cualquier persona podría ser tenida en cuenta por el juzgador sin necesidad de prueba» (TCT, 28 abril 1981, Ar. 2.835). En un supuesto de retención durante dos días de las personas de los empresarios contra su voluntad, ello puede justificar el cierre inmediatamente, pero no si han transcurrido cuarenta días desde ese hecho (TCT, 15 septiembre 1981, Ar. 5.172). «El único cierre patronal válido es el de respuesta, en el sentido de respuesta defensiva, es decir, en el sentido del apartado a) del mencionado artículo 12 sin ser, por tanto, lícito adoptarlo para impedir la efectividad de una huelga futura, ni para sancionar una huelga ya pasada, ni para abortar ni romper la que se encuentra en ejecución» (TS, Sala VI, 10 marzo 1982, Ar. 1.473).

La legalidad del cierre frente a huelgas intermitentes es mantenida, cuando, debido a peculiaridades del proceso productivo, causan graves daños (TCT, 18 diciembre 1981, Ar. 7.719). Igualmente, si esos perjuicios se multiplican, causando «un daño adicional o suplementario, aparte del propio de los días de huelga (...), máxime cuando este perjuicio añadido o innecesario fue buscado de propósito por los promotores de la huelga, pues de otro modo hubiesen señalado el paro en dos días consecutivos y no alternos como en realidad tuvo lugar, lo cual evidencia un manifiesto abuso de derecho por parte de los trabajadores que justifica la postura defensiva de la empresa al decretar el cierre» (TCT, 30 noviembre 1981, Ar. 7.052). En algún caso, la concurrencia de las circunstancias previstas en el RD-L 1977 se refuerza por falta de observancia de las formalidades en la declaración de la huelga: «Los paros de los actores y demás compañeros fueron ilícitos por no haber agotado los cauces legales previstos en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del (RD-L 1977, que previenen los requisitos que se deben observar en las declaraciones de huelga, concurriendo en el presente caso el supuesto previsto en el artículo 12 c) del citado texto legal, ya que el volumen de la inasistencia e irregularidades en el trabajo impidieron gravemente el proceso normal de producción, siendo, pues, lícito el cierre patronal efectuado» (TCT, 3 abril 1982, Ar. 2.198).

Alguna sentencia, por último, ha entrado a decidir sobre el derecho al salario de los trabajadores de una empresa contratista, imposibilitados de prestar sus servicios por el cierre ordenado por la empresa principal frente a una huelga de sus trabajadores: tal derecho se niega, ya que el artículo 12 RD-L 1977 «si concurre alguno de los requisitos que justifican el cierre patronal, no hace distingo alguno, sancionando... la suspensión de todos los contratos de trabajo a que alcanza la paralización y en consecuencia la falta de derecho al percibo del salario», además de que el cierre es para la empresa contratista un «suceso inevitable» (TCT, 5 marzo 1981, Ar. 1.556).

FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ