

EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE FORMALIZACIÓN, CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

(NOTA PREVIA)

SUMARIO:

- I. *Trascendencia y significación de la innovación:* 1. Justificación. 2. La progresiva ampliación de la autonomía social. 3. El deber de buena fe en la negociación del convenio colectivo. 4. La solución del conflicto de las minas de pirita de Huelva y Sevilla. 5. La novedad intrínseca del nuevo sistema.—II. *Sobre la legalidad del Decreto:* 6. Planteamiento. 7. La pretendida ilegalidad del T. R. P. L. 8. Necesidad de disposiciones legislativas en la materia.—III. *Los conflictos colectivos: concepto y problemática:* 9. La cuestión conceptual. 10. Sistemas de delimitación. 11. Definición del conflicto colectivo. 12. Conflictos colectivos y disputas laborales. 13. La solución: de los conflictos colectivos y su problemática.—IV. *La solución jurisdiccional del conflicto colectivo:* 14. La primacía de la autocomposición. 15. Sobre si cabe conceptualmente un proceso colectivo. 16. El proceso colectivo y las ideologías. 17. El juez de trabajo y el proceso colectivo.—V. *El proceso colectivo de trabajo:* 18. La representación profesional como parte procesal. 19. El art. 6.º de la ley de convenios colectivos y su aplicación al proceso colectivo. 20. Representaciones en la organización sindical. 21. La legitimación *ad procesum*. 22. La iniciación del proceso colectivo y la demanda de oficio. 23. Demanda de oficio y autorización para actuar. 24. Problemas de la pretensión colectiva. 25. El escalonamiento de conciliaciones. 26. La prueba en el proceso colectivo. 27. Terminación normal y anormal.—VI. *La sentencia colectiva de trabajo:* 28. Naturaleza jurídica. 29. La sentencia colectiva en los conflictos jurídicos. 30. La sentencia colectiva de los conflictos de reglamentación. Planteamiento. 31. Ambito de aplicación. 32. Efectos normativos. 33. Posición en la jerarquía de fuentes. 34. Garantías jurídicas. 35. El control de la sentencia colectiva y el llamado recurso de alzada.—VII. *Huelga y contrato de trabajo:* 36. Situación anterior. 37. El desajuste por huelga como conflicto individual. 38. La posible distinción entre huelgas legítimas e ilegítimas y su consecuencia.

I. TRASCENDENCIA Y SIGNIFICACIÓN DE LA INNOVACIÓN

1. Sin duda, uno de los textos normativos más importantes del Derecho del trabajo en los últimos años lo constituye el reciente Decreto 2354/1962 que establece un sistema de formalización y solución contenciosa de los conflictos existentes en el seno de las relaciones colectivas de trabajo. Su importancia justifica su publicación en esta REVISTA, precedida de estas bre-

ves notas que intentan, sobre todo, poner de relieve la relevancia de efectos que resulta de la nueva regulación.

2. Por de pronto, en cuanto concepción que la inspira, la reforma se coloca en la *línea ampliativa de la "autonomía social"* o colectiva, en el sentido de «reconocimiento a la categoría del poder de dictarse a sí mismo normas» (1), que tiene como hito fundamental la ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958. Hasta entonces nuestra positividad se había caracterizado por una negación radical de la autonomía de los grupos o representaciones profesionales en lo referente a la ordenación de las condiciones de trabajo. Estas se fijaban unilateralmente por el Estado, que no sólo impedía la actuación de una autonomía colectiva, sino incluso vedaba o, al menos, limitaba y dificultaba el propio juego de la autonomía individual de las partes del contrato de trabajo, a través del juego de una política de salarios bastante rígida (2). Al libre juego de la autonomía individual, sigue, a poco, el reconocimiento de la función normativa de los propios grupos a través de sus representaciones profesionales en el cauce formal de los convenios colectivos.

La reforma limitada al solo campo de los convenios colectivos y completada tímidamente en un aspecto parcial en lo relativo a los reglamentos de empresa (3), no quedaba completada al subsistir, en su mayor parte, la regu-

(1) Cfr. SANTORO PASARELLI: «Stato e sindacato», en *Studi Cicu*, I, Milano, 1951; página 66. RODRÍGUEZ-PIÑERO: *La relación colectiva de trabajo a través de sus manifestaciones*, Murcia, 1962; páginas 9 y sigs. La posición de la autonomía social en los sistemas políticos actuales ha sido puesta de relieve por SITZLER en *Sozialer Fortschritt*, 1952; págs. 75 y sigs. Vid. sobre el tema también, FORSTHOFF: *Lehrb. des Verwaltungsrechts*, I, (2 ed.), pág. 360.

(2) Un agudo examen de su evolución en ALONSO OLEA: *La política de salarios y su evolución*, Anal. Un. Sevilla, 1959. Por cierto que en base al reconocimiento de la autonomía individual, ALONSO OLEA había afirmado ya en 1955 la posibilidad entre nosotros de pactos colectivos, en *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Madrid, 1955; páginas 143-144.

(3) Vid. PÉREZ BOTIJA y RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Reglamentos de empresa*, Madrid, 1961, donde se examina la nueva regulación del sistema de reglamentos de régimen interior.

Llama la atención que no se aluda en absoluto en el Decreto que comentamos a los conflictos derivados de la elaboración o interpretación de estos reglamentos. Esto puede ser un deseo de que la institución de los Jurados de Empresa, como entidad de colaboración, no intervenga en conflictos y disputas laborales como ocurre en otros sistemas (vid., por ejemplo, NEUMANN-DUESBERG: *Betriebsverfassungrecht*, Berlín, 1960; páginas 141 y sigs.) en conexión, quizá, con la reforma reciente del art. 81 del Reglamento de Jurados de Empresa (Decreto 2.352/1962 de 20 de septiembre).

Pero también es pensable que el escaso juego que la autonomía de la representación

lación impeditiva de todo sistema de formalización de conflictos colectivos.

Si se partía de que el Estado detentaba el *monopolio normativo* en lo que a condiciones de trabajo se refiere, tutelando por sí los intereses colectivos de las categorías profesionales, el esquema jurídico de la relación colectiva perdía importancia y no era pensable una autotutela de los grupos de los propios intereses colectivos mediante la formalización de conflictos colectivos. La prohibición formal y rigurosa de algunos procedimientos típicos de formalización, como son la huelga y el cierre patronal, eran tan sólo un síntoma de una opinión más amplia, que veía en el Estado el *único tutelador de tales intereses*. El Ministerio de Trabajo asume así funciones amplísimas ya no sólo en la fijación de condiciones de trabajo, sino en su misma interpretación y aplicación. La llamada «jurisdicción concurrente de las Delegaciones de trabajo» (4) asume especial importancia en lo que a resolución de auténticos conflictos colectivos se refiere (5).

En el plano sindical, el propio esquema de la organización en el que en un primer momento la línea representativa ocupaba escaso relieve, hace que de hecho se plantearan y solucionaran auténticos conflictos colectivos. Pero estos planteamientos y estas soluciones eran «informales»; quedaban en el plano interno y se solucionaban, tanto en su sentido como en su consecuencia; más en el plano político que en el propiamente jurídico.

De estos datos parte el legislador al regular la nueva institución de los convenios colectivos, aunque ya ésta coincide con un movimiento bastante anterior de reforzamiento del juego de las representaciones profesionales, que

profesional de los trabajadores tiene en la elaboración parcial del Reglamento, y los considerables poderes de control y decisión que detenta el órgano administrativo-laboral son los que, en última instancia, han justificado la no inclusión expresa de la cuestión en el nuevo procedimiento. Sin embargo, dada la amplitud del art. 1.º, 1) del Decreto, no existirá obstáculo sustancial alguno para su inclusión, aunque quizá el desecho implícito de su redactor haya sido el contrario.

(4) Así se expresa ALONSO OLEA en *La materia contenciosa-laboral*. Sevilla, 1959; página 55. Cfr. BAYÓN y PÉREZ BOYJA: *Manual de Derecho del trabajo*, 3.ª ed., II, páginas 795 y sigs., donde se esboza una teoría del «acto administrativo laboral», y se habla dentro de ellos de actos de resolución.

(5) No deja de ser sintomático que el más claro reconocimiento de un planteamiento en vía administrativa y en la jurisdicción contenciosa-administrativa de auténticos conflictos colectivos se encuentre en el art. 9.º, 2) del Decreto 1.137/1960, de 2 de junio, que habla de «intereses de una colectividad de trabajadores o empresarios» y de representación sindical. Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1962.

Un estudio sistemático de la regulación que hasta ahora había tenido en nuestro Derecho el conflicto colectivo en GARCÍA ABELLÁN: «El conflicto colectivo de trabajo en el Derecho español», en *Estudios Jordana*, III, Madrid, 1961; págs. 512 y sigs.

alcanza ahora su momento cumbre. Es decir, se sigue pensando en la colaboración y no enfrentamiento de las partes de la relación colectiva de trabajo, pero se las contraponen en la negociación contractual que muestra la existencia, hasta entonces positivamente ignorada de intereses contrapuestos; de los grupos formados por los que son parte por cada lado de relaciones individuales de trabajo, es decir, de las categorías de trabajadores y los empleadores o categorías de empleadores.

3. La contradicción existente entre el reconocer la autonomía colectiva normativa de las enfrentadas representaciones profesionales, y el negar la admisión del planteamiento autónomo de conflictos colectivos, era ínsita al propio sistema. En efecto, como la generalidad de la doctrina ha reconocido, conflicto colectivo y convenio colectivo tienen una íntima conexión que las liga como causa a efecto, de manera que el convenio es el sistema normal de solucionar conflictos colectivos latentes o presentes (6). En consecuencia, lo que quedaba vacío de normación era el conflicto presente, es decir, el caso de que por falta de acuerdo *no se llegara a pactar un convenio colectivo*.

El caso se preveía en la regulación del convenio con una regulación peculiar. Puesto que formas de coacción similares a disputas laborales, típicas en otros sistemas, estaban vedadas, por todos los medios se intenta el llegarse efectivamente a un acuerdo. Para ello se consagra un *deber específico de "buena fe"* de las partes en la negociación, que tiene como contenido específicos deberes de nombrar las respectivas comisiones negociadoras, deber de éstas de acudir a las sesiones, y deber de poner la mejor voluntad posible para llegar a un punto de acuerdo entre las pretensiones propias y las de la otra parte. Esta obligación se garantiza a través de un sistema complejo de proce-

(6) La situación de «desacuerdo» en que el conflicto consiste, sólo adquiere relevancia para una conceptualización jurídica cuando se patentiza exteriorizándose de una manera definitiva a través de los que la doctrina ha llamado «actos de perfección». El conflicto cuando está aún latente no interesa al ordenamiento. BAYÓN ha estudiado con detención estos problemas distinguiendo en el conflicto unos presupuestos, unos actos preparatorios y el acto de perfección, que es en el que puede hablarse de «relación jurídica de conflicto». Vid. «Aspectos jurídico-formales de la génesis de los conflictos de trabajo», en *Revista de Derecho Privado*, 1959; págs. 823 y sigs., y «Actos de perfección de los conflictos de trabajo», *ibíd.*, 1960; págs. 187 y sigs.

Sobre la conexión conflicto colectivo y convenio colectivo, vid., por todos, CARNE-LUTTI: *Teoria del regolamento dei rapporti di lavoro*, Padova, 1926, que señala el convenio «como la sentencia compone un conflicto de intereses. Este conflicto, a veces sí, a veces no, tiene manifestaciones exteriores» (pág. 66). Cfr. ALONSO OLEA: *Introducción*, cit. cap. IV.

dimiento conciliatorio y de «amenaza» de decisión de la autoridad laboral (7). Esto, que no es otra cosa que un *sistema incipiente de formalizar y solucionar conflictos colectivos*, tiene resultado allí donde se partía de la buena voluntad de ambas partes. Pero donde las posiciones eran irreductibles --y esto sucede con alguna relativa frecuencia--, no bastaba la «amenaza» de la decisión administrativa del desacuerdo, aun más cuando en la práctica las más de las veces quedaba en amenaza.

4. Como cambio sintomático de la postura del Ministerio debe citarse la Orden de 10 de agosto de 1962 que, en aplicación del art. 10 de la L. C. C. S. dicta una normativa que soluciona el conflicto planteado por la situación de *desacuerdo* en el curso de las *negociaciones de un convenio colectivo* para las *minas de piritas* en las provincias de Huelva y Sevilla. La decisión es importante, pues, por su estructura y contenido es una auténtica decisión heterónoma que soluciona un conflicto colectivo formalizado, antecedente directo por ello, de las que habrán de tenerse en virtud del nuevo sistema (8). También a lo largo de 1962 se produce otro hecho que influirá directamente en la nueva regulación, y es la *aparición sistemática de fenómenos de huelga de trabajadores, de marcado sentido laboral y económico*. Estas huelgas acusan también la necesidad de una regulación específica de los conflictos, colectivos. Necesidad que se justificaba además por el estrecho

(7) Cfr. art. 8.º, 9.º y 10 L. C. C. S., y arts. 13 y 16, 4.º del Reglamento en la nueva redacción según, respectivamente, Orden 18-V-60 y 12-IV-60. Este carácter de amenaza ha sido puesto de relieve por PÉREZ LEÑERO, que ha indicado tiene un marcado carácter disciplinario (*Convenios colectivos sindicales*, Madrid, 1959; pág. 142). Con mayor impropiedad CARRO IGELMO ha hablado de la aplicación de un principio de rebeldía similar al procesal (*Convenios colectivos sindicales*, Barcelona, 1959).

Más exactamente, para GARCÍA ABELLÁN existe una «obligación de asistencia» y la posible decisión administrativa «reviste el carácter de un *suí generis* procedimiento dirimidor» (*El conflicto colectivo...* cit., pág. 529) y esta es la posición del Preámbulo del Decreto que comentamos que habla de «la potestad de arbitraje atribuida al Ministerio de trabajo por la ley de convenios sindicales colectivos». Cfr. BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual*, cit., I, pág. 200.

Un agudo análisis de la obligación de negociar tipificada en el sistema norteamericano en BLANC-JOUVAN: *Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis*, París, 1957; página 263. En las reflexiones críticas que de la obra hicimos en su recensión para esta REVISTA hemos comentado la posible aplicación a nuestro sistema de tal concepto.

(8) La estructura de la Orden con sus resultandos y considerandos es una auténtica decisión arbitral, fijándosele un límite temporal de acuerdo a la legislación de convenios colectivos. La importancia del cambio de postura es destacable, pues la Orden fue acordada en Consejo de Ministros. En el texto de la Orden se tienen todos los antecedentes del conflicto planteado.

campo de acción concedida a la jurisdicción de trabajo, que centrada sobre los conflictos individuales, no podía conocer de un tipo de conflictos jurídicos que en otros sistemas es competencia de la jurisdicción del trabajo; esto es, de los conflictos colectivos y «jurídicos», es decir, sobre la interpretación y aplicación de la normativa existente. Dejada a los órganos administrativos la interpretación de los convenios colectivos, carecíase de la posibilidad de un planteamiento jurisdiccional directo de este tipo tan frecuente de conflictos colectivos.

5. Este importante vacío normativo quiere cubrirse por la nueva regulación contenida en el Decreto objeto del presente comentario, que, como su propia denominación indica, establece «procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo». En su enjundioso preámbulo, certeramente se indica cómo, al igual que se regula y se cuenta con las anomalías en las relaciones individuales de trabajo (conflictos singulares de trabajo), *el ordenamiento debe contar con y regular las anomalías en las relaciones colectivas de trabajo* (conflictos colectivos) que son índice de la movilidad y adaptación al cambio de circunstancias de la vida del trabajo. Aun cuando en el mismo preámbulo *se quiere minimizar el propio alcance del Decreto*, al reducirlo a recoger los principios contenidos en una serie de disposiciones dispersas cuyos ejemplos más significativos cita, «darles una adecuada reglamentación y estructurar, en fin, dentro del marco de aquellas disposiciones legales el cauce adecuado para solventar las situaciones excepcionales y transitorias de anomalía», lo cierto es que, como se ha de ver con más detalle, tanto su *espíritu* como *alcance* y *contenido*, suponen una radical y completa innovación en un tema tan importante para la vida del trabajo como es el de los conflictos colectivos. Se pasa, en efecto, de una intervención administrativa considerable que suponía en sustancia la tutela por el órgano administrativo laboral de los intereses colectivos, con excepción del campo, relativamente reducido en la vida real, de los convenios colectivos, a la consagración del principio de subsidiariedad de la función estatal en el campo de las relaciones de trabajo, y a la implantación de un sistema de solución de conflictos ante tercero especialmente instituido para ellos, como órganos de una auténtica jurisdicción. Sea cual sea el juicio que ante la nueva regulación se adopte, no puede dejar de reconocerse su novedad y progresismo respecto a la situación anterior.

II. SOBRE LA LEGALIDAD DEL DECRETO

6. Lo primero que llama la atención en la nueva normativa es su *cauce formal*. No deja de extrañar que una regulación tan radicalmente innovadora, y que toca una cuestión tan importante y jurídicamente protegida como es la de la competencia jurisdiccional, haya sido establecida por una norma con rango de Decreto. Quizá la urgencia con que se planteó el problema explique el que no se haya acudido a la vía legislativa, y se utilice francamente la vía del Decreto, sin emplear, felizmente, el fácil medio del Decreto-ley. Ahora bien, esta explicación no puede justificar el desconocimiento del *principio de legalidad* que inspira, como cualquier país civilizado, nuestro ordenamiento, y poner en duda, por ello, la legalidad del Decreto.

Este intenta justificarse a sí mismo a través de una doble argumentación: la falta de novedad de la regulación y el no agotamiento de la delegación legislativa contenida en la ley de 4 de abril de 1958. La pretendida falta de novedad del sistema se acaba de impugnar.

7. Más delicado es el problema de la *falta de agotamiento de la delegación legislativa ejercitada en el T. R. P. L.* Tanto la doctrina como la jurisprudencia (9) están de acuerdo en afirmar la fuerza o valor de ley de los textos refundidos, como manifestación genuina de la legislación delegada, y sometidos, por ello, a los mismos límites y garantías de toda legislación delegada. En consecuencia, como en todo ejercicio de delegación legislativa, la delegación o mandato al Gobierno contenida en la citada ley de 24-IV-58 se agotó al redactarse y promulgarse el T. R. P. L. Problema distinto será el de la obediencia o no a los límites del mandato legislativo por el Decreto de 4 de julio de 1958. Ello afectará a la propia legalidad del T. R., pero no será óbice en modo alguno al agotamiento o no de la delegación. El sometimiento a los límites fijados por la ley «delegante» y la regularidad del procedimiento de exteriorización de la ley «delegada» será requisito de la validez y fuerza

(9) Vid., por ejemplo, sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1962 que afirma el «rango de ley» del Decreto de 4 de julio de 1958 que aprobó el T. R. P. L.

El tema de la naturaleza de los Textos Refundidos ha sido analizado detenidamente, en lo que a la ley de Contrato de trabajo se refiere por DE LA VILLA en *La extinción del contrato de trabajo*, Madrid, 1960. Recientemente CARLASSARE CAIANI ha puesto de relieve cómo es insostenible la distinción entre Textos Refundidos «delegados» y «autorizados», afirmando que en toda ley que atribuya el poder de emanar un texto refundido, no hay una autorización, sino una auténtica delegación legislativa (en «Sulla natura giuridica dei testi unici», *Riv. Trim. Dir. Pub.*, 1961; págs. 71 y sigs.).

de ley de ésta, pero no permitirán una «repetición», y aún menos «de oficio» y parcial de la facultad delegada de legislar (10).

Pero además tampoco es convincente la *discrepancia* entre el T. R. P. L. y la ley de 24-IV-1958. Ciertamente, lo más ilustre de nuestra doctrina lo ha sostenido (11), pero pese a la autoridad de sus sostenedores, la solidez de los argumentos es dudosa. En efecto, la discrepancia se razona en base a la utilización por el art. 1.º del T. R. P. L. de la expresión «conflictos individuales», que no se emplea en el art. 6.º de la ley de 24-IV-58. Pero una lectura detenida de este precepto nos indica que determina la competencia de la jurisdicción de trabajo por un doble dato:

— subjetivo, que alude a las partes de relaciones individuales de trabajo («trabajador... o empresario»).

— objetivo, entre otros, conflictos «que se produzcan... como consecuencias de contratos de trabajo».

(10) El art. 10, 4), de la ley de Régimen Jurídico, dispone que es de la competencia del Consejo de Ministros «remeter al Jefe del Estado proyectos de disposiciones con fuerza de ley, cuando el Gobierno cuente para ello, en cada caso, con expresa delegación por ley votada en Cortes y previo dictamen del Consejo de Estado en Pleno». (Sobre el precepto, afirmando su «inconstitucionalidad», ENTRENA: «El texto refundido de la ley de Régimen Jurídico», R. A. P., 24, pág. 274; en contra, MARTÍNEZ USERO, en 8.ª ed. del *Derecho Administrativo*, de GARCÍA OVIEDO, Murcia, 1962; página 256.)

En el Decreto que comentamos, aparte de no haberse cumplido el trámite obligado del dictamen del Consejo de Estado, no exista en el caso específico delegación, ésta al ser caso por caso se agotó en el T. R. Sobre los límites de la delegación legislativa y el control del ejercicio de la delegación, vid. MORTATI: «Sui limiti della delegazione legislativa», en *Ius*, 1952; págs. 206 y sigs. LAVAGNA: «Decreti legislativi e ricorso giudiziale», en *Ras. Dir. Pubbl.*, 1952, II, pág. 145. VIRGA: «Diffetto di potere sindacato di costituzionalità», en *Gir comp. Cass. civ.*, 1952, II, 421. La importancia de la regularidad del procedimiento en la creación de la ley delegada es puesta de relieve por TRIEBEL: *Delegation und Mandat im öffentlichen Recht*, Stuttgart y Berlín, 1942; páginas 115 y sigs.

El problema de la delegación legislativa ha preocupado poco a nuestros estudiosos del Derecho político, al contrario de lo que ha sucedido con la doctrina administrativa. Para ésta, aparte de los tratados generales, vid. GÓMEZ ACEBO: «El ejercicio de la función legislativa por el Gobierno», R. A. P., 6; págs. 99 y sigs.

(11) Así, en especial, ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, cit., pág. 17, afirma que el T. R. «sostiene la tesis errónea e ilegal» de hablar de conflictos individuales en su art. 1.º Hacia esta solución parece apuntar BAYÓN en «Breve comentario al T. R. P. L.», en *Boletín Col. Abog.* Madrid, 1958, y más decididamente GARCÍA ABELLÁN en *Conflicto colectivo de trabajo...*, cit., págs. 525-526.

Esta doble referencia no es sino una definición de los conflictos individuales de trabajo, en contraste con los conflictos colectivos en los que existe un factor subjetivo (las representaciones profesionales o el empresario) y un factor objeto (afectar a intereses colectivos) sustancialmente diversos. En consecuencia, la referencia a «individuales» del art. 1.º del T. R. P. L. no hace sino recoger lo que ya estaba implícito en la ley delegante.

8. Desechada esta doble argumentación que el propio Decreto indirectamente contiene para defenderse, la *ilegalidad* del mismo es evidente: la ampliación del ámbito de la jurisdicción de trabajo contenida en el art. 1.º del Decreto, la sustancial variación del régimen previsto en la L. C. C. S. por el art. 2.º del mismo, y también por su art. 3.º, la importante innovación que respecto a algún tipo de huelgas supone el art. 5.º, la consagración de acuerdos de las partes en procedimientos conciliatorios fuera de los moldes demasiado rígidos de la negociación de convenios colectivos prevista en el art. 6.º, y sobre todo la «autodelegación» al Ministerio de Trabajo de elaborar un nuevo T. R. P. L. son en sí mismas novedades tan sustanciales que en puridad *necesitan la vía legislativa*. Por ello, para que los defectos de forma no impidan la realidad con práctica de tan importante innovación, será más que conveniente una sanción *a posteriori* de tales defectos, que podría conseguirse por la fácil vía de elevar a las Cortes un Proyecto de Ley limitado a conferir el valor de ley a la regulación contenida en el Decreto.

Este no es el único caso en que el jurista del trabajo tiene que plantearse este problema de legalidad, ni aún siquiera en otros sistemas están salvados de tal problema (12). Pero sería de desear que también en el plano de lo laboral se respetasen los principios en que se basa todo Estado social de derecho, y en concreto el de jerarquía y legalidad de las disposiciones legales. En este punto la labor del Consejo de Trabajo debería ser decisiva.

(12) Recuértese, por ejemplo, la muy reciente polémica planteada por la doctrina italiana sobre la legalidad del sistema implantado por la ley núm. 741 de 14 de julio de 1959, que ha dado lugar a una bibliografía cuantiosa, vid. por todos, CARULLO: *Diritto sindacale transitorio*, Milano, 1960.

Entre nosotros, BAYÓN CHACÓN, tras un estudio detenido de la situación positiva, ha puesto de relieve la necesidad de una estricta delimitación de la esfera legislativa y del poder reglamentario, con la natural consecuencia de una más rigurosa observancia de la jerarquía de normas. (*La seguridad jurídica en el Derecho del trabajo*, Estudios Pérez Serrano, Madrid, 1959, II, pág. 701 y sigs.). Como remedio frente a la arbitrariedad y la necesidad de someter a ley al intervencionismo administrativo, PÉREZ BORJA alude al Estado de Derecho en su discurso de ingreso en la Real Academia de Jurisprudencia (*El Estado de derecho y el Derecho del trabajo*, Madrid, 1958, en esp., páginas 18 y sigs., y 25).

III. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS: CONCEPTO Y PROBLEMÁTICA

9. Prescindiendo del importante problema de la legalidad del nuevo sistema, debe tomarse como punto de partida para su estudio el del concepto de conflicto colectivo. El Decreto *lo da por sabido*, pero lo cierto es que nuestro ordenamiento carece no ya de una definición legal, sino incluso de una recta delimitación del concepto. En efecto, cuando nuestros Tribunales de trabajo afirman su falta de jurisdicción para conocimiento de un conflicto colectivo, se están enfrentando generalmente con un supuesto típico de conflicto individual como es la reclamación por despido en caso de participación en huelga (13), sin marcar además las notas definitorias de ambos supuestos de conflictos individual y colectivo. Tampoco la doctrina ha fijado criterios claros y seguros para la delimitación al confundirse este concepto con manifestaciones de actos colectivos unilaterales, como son las disputas de trabajo, típicamente la huelga y el cierre, o definirse en base a datos insuficientes o inseguros (14).

Por ello, la primera dificultad práctica que plantea el nuevo sistema será, sin duda, la de establecer qué se entienda por conflictos colectivos.

10. Aunque en la doctrina comparada hay datos suficientes para afirmar unas notas genéricas definitorias del conflicto o «reclamación colectiva», lo cierto es que al hablarse de conflicto colectivo puede hacerse referencia a una cuestión diversa, según el sistema positivo de que se trate.

En efecto, hay ordenamientos que para delimitar los límites de la jurisdicción de trabajo toman en cuenta *el carácter jurídico* o no de los conflictos que se planteen, esto es si se discute o no sobre la existencia, inexistencia o interpretación del Derecho. Quedando excluidos aquellos conflictos en los que lo que se discute es la creación del Derecho nuevo, a realizar generalmente por el molde de los pactos colectivos, estos conflictos novatorios o de reglamentación, suelen también denominarse colectivos (15).

(13) Un resumen de la posición de la jurisprudencia en RODRÍGUEZ-PIÑERO: «Efectos de la huelga en la relación individual de trabajo», R. D. T., 50, págs. 19 y sigs.

(14) En la confusión doctrinal ha tenido directa influencia la imprecisión terminológica de la doctrina francesa (cfr. DURAND: *Traité de Droit de travail*, con VITU, III, París, 1956; pág. 698), que ha hecho incidir a parte de nuestra doctrina una equiparación, al menos terminológica entre conflictos y contiendas o disputas laborales (vid., por ejemplo, GARCÍA OVIEDO: *Derecho Social*, 4.ª ed., Sevilla, 1954; pág. 602 y sigs. PÉREZ BOTIJA: *Curso de Derecho del trabajo*, 5.ª ed. Madrid, 1957; págs. 296 y sigs.).

(15) Según DOREMAN: «Conflicts of right are disagreements over what is law, conflicts of interest are disputes over *what should be the law*», en *Labor Relations* 33

En otros sistemas, al contrario, se desconoce esta distinción entre conflictos jurídicos y de reglamentación, admitiéndose, al contrario, la delimitación independientemente de la naturaleza del conflicto, en base a su *carácter individual o colectivo*. Esta distinción, que no ha dejado de ser criticada por su debilidad dogmática (16), se basa en el interés colectivo afectado por

Norway, 1957 (cit. por DURAND, en «La conciliation et la médiation des conflits collectifs du travail», en *Riv. Dir. Int. Comp. del Lavoro*, 1961; pág. 17, n. 6).

Esta distinción se admite en especial en los países de la Europa nórdica y en Alemania. (Cfr. BOLIN: *Das schwedische Schlichtungswesen*, Betriebsberater, 1955; página 901, donde se hace mención a la ley sueca de 22 de junio de 1928). Según NIPPERDEY, en el Derecho alemán el conflicto colectivo se caracteriza por las partes, el objeto y el contenido. Este es «nicht die Frage, was rechtens ist, welche Löhne und Arbeitsbedingungen bestehen, wie die Vereinbarungen auszulegen sind (Rechtsstreit) sondern welche kollektivrechtliche Regelung zukünftig gelten soll, welche Regelung gerecht und billig und daher konstitutiv zustande bringen ist» (*Lehrbuch des Arbeitsrecht*, con THUBCK, 6.ª ed., Berlín y Frankfurt 1957; pág. 527). Un panorama del Derecho comparado con especial examen de esta distinción en DURAND: *La conciliation et la médiation*, cit., y MITSOU: *Les rapports entre la confection collective et la sentence arbitrale*, París, 1958; págs. 164 y sigs., y 23 y sigs.

(16) Así NIPPERDEY afirma que lo contrapuesto a conflicto colectivo es el conflicto jurídico. «Der Begriff "Einzelstreigkeiten" ist ohne dogmatischen Wert» (*Lehrbuch*, cit., II, pág. 7, n. 7). En un plano similar SCHELLE había declarado «hérésie juridique» el tratamiento unitario de los conflictos de intereses y jurídicos *Legislation Industrielle* (Cours), París, 1940; pág. 388.

Por su parte CARNELUTTI critica la inclusión junto a los conflictos colectivos económicos, de los llamados conflictos colectivos jurídicos, pues éstos, según él, sólo pueden referirse sino a las singulares relaciones y, por tanto, a los trabajadores y empleadores singulares, siendo «sbagliata» la concepción que los coloca en el mismo plano, ya que mientras que el conflicto de intereses requiere la formación del mando colectivo, la aplicación de éste es siempre individual (*Teoria del regolamento*, cit., pág. 138).

Entre nosotros, al contrario, ha llegado a criticarse el «planteamiento dual de conflictos de intereses y conflictos jurídicos, afirmándose la unicidad sustantiva del conflicto colectivo (GARCÍA ABELLÁN: *El conflicto colectivo de trabajo...*, cit., págs. 505 y sigs.). Aunque no falte quien pone el acento en la distinción entre conflictos novatorios y conflictos por incumplimiento (cfr. BAYÓN: *Aspectos jurídico-formales...*, cit., págs. 827 y sigs.)

Las tendencias más recientes en el Derecho comparado marcan un acercamiento de las posiciones contrapuestas, de un lado porque donde se distingue entre conflictos de intereses y jurídicos, dentro de estos últimos se evoluciona hacia una tipificación de los conflictos colectivos de orden jurídico (cfr. MITSOU: *Les rapports*, cit., págs. 163 y siguientes.). A su vez, donde la distinción se monta entre los conflictos colectivos y los individuales, dentro de aquellos se distingue progresivamente entre los conflictos de interés y los de orden jurídico, al requerir formas de solución diversas (cfr. DURAND: *La conciliation et la médiation...* cit., pág. 19).

Sin embargo, hay sistemas como los anglosajones donde todas estas distinciones se diluyen en un tratamiento unitario de los conflictos de trabajo. Cfr. KAHN-FREUND, en

el conflicto colectivo, y, consiguientemente, en las partes «colectivas» que lo actúan. No es, pues, una mera distinción numérica —es posible el caso de un conflicto individual plurisubjetivo (17) — sino una distinción *sustancial* tanto por las *partes* del conflicto (trabajadores y empleadores en el conflicto individual, y representaciones profesionales o empleadores en el conflicto colectivo) como especialmente, por su *objeto*, que afecta no directamente al cumplimiento, interpretación o incidencias del contrato de trabajo, sino a la fijación colectiva de las condiciones de trabajo, ya se trate de la interpretación de las existentes, ya de la creación de otras nuevas (18). En este punto, cabe afirmar la coincidencia en el aspecto material de relación colectiva de trabajo y conflicto colectivo (19).

The System of Industrial Relations in Great Britain, de FLANDERS y GLEGG, Oxford, 1954, páginas 97 y sigs. y en «Inter group Conflicts and Their Settlement», *The Brit. Journ. of Sociology*, 1954, V, págs. 266-207.

(17) Cfr. ASQUINI: «Controversie collettive e controversie individuali di lavoro», *Il Dir. del Lav.*, 1930, I, págs. 231 y sigs.

El mismo T. R. P. L. reconoce en su art. 10 expresamente la posibilidad de un conflicto individual que afecte a una pluralidad de trabajadores (cfr. arts. 17 y 20 del mismo cuerpo legal).

(18) Aún cuando, en puridad, el conflicto colectivo se da sólo sobre la regulación colectiva, y, por ello de la interpretación y aplicación de que se trata es la de la normativa colectiva, hoy se tiende a incluir no sólo las diferencias sobre estas reglas colectivas, sino también sobre otras reglas jurídicas, esto es, a la interpretación y aplicación de las normas estatales (cfr. MITSOU: *Les rapports*, cit., págs. 153 y sigs.

El problema de si los conflictos colectivos jurídicos afectarán sólo a la regulación colectiva, o abarcarán a toda la regulación laboral, tendrá que ser resuelto por la práctica jurisprudencial. Aunque hasta ahora la vía administrativa y su posterior control jurisdiccional es el contencioso, ha sido el cauce para la resolución de los problemas de interpretación de las normas estatales (singularmente las Reglamentaciones), dada la competencia atribuida para ello al Ministerio de Trabajo, no parece exista obstáculo conceptual alguno para el planteamiento y resolución, por los procedimientos previstos, de conflictos colectivos de este tipo. Sólo cuadra mal con este tipo de conflictos es el principio de primacía de la autonomía social y disponibilidad por ello de las partes colectivas sobre la interpretación, aún más tratándose casi siempre de una normación inderogable. Pero el obstáculo se salva teniendo en cuenta que el art. 6.º del Decreto requiere en todo caso para la validez de los acuerdos la aprobación administrativa.

(19) «El conflicto de intereses es el *elemento material* común de al menos dos figuras, relevantes en el campo jurídico, que tienen como nota diferencial el *elemento formal*, la relación jurídica y la litis... Desde el punto de vista material relación colectiva y conflicto colectivo son exactamente la misma cosa, bajo ellas subyace un conflicto de intereses colectivos» (JARGER: *Principii di diritto corporativo*, Padova, 1939; pág. 8). Cfr. CARNELUTTI: *Teoria del regolamento*, cit., págs. 50 y sigs.

11. La nueva regulación no incide, en principio, en la confusión jurisprudencial de conflicto colectivo y disputa laboral. Su muy excelente y enjundioso preámbulo hace una expresa remisión a los intereses colectivos, a las relaciones colectivas y, sobre todo, traza un paralelismo entre conflictos individuales y conflictos colectivos, que indica tanto el hacerse referencia a auténticos conflictos colectivos (y no a disputas laborales), como que nuestro sistema adopta la segunda de las distinciones trazadas.

Conforme al antecedente contenido en el art. 1.º T. R. P. L., la distinción se traza no de acuerdo al carácter novatorio o interpretativo del conflicto, sino *en base al interés colectivo o no que entre en juego*. El Decreto al hablar de relaciones colectivas de trabajo las contrapone con las relaciones individuales o contratos de trabajo. El conflicto individual de trabajo coincide en sus partes (trabajador y empleador) y objeto con la relación individual de trabajo, es, en efecto, una perturbación en la marcha de la misma. A su vez el conflicto colectivo de trabajo y la relación colectiva coincide en cuanto a su estructura y elemento material.

Los elementos que definen la relación colectiva serán así los que tracen los límites del carácter colectivo del conflicto: un *elemento subjetivo*, el ser sus partes en las relaciones colectivas de trabajo, esto es representaciones profesionales, al menos del lado de los trabajadores. En nuestro Derecho: vocales de las juntas de sección social, grupo o subgrupo, enlaces o vocales de jurados de empresa, por el lado de los trabajadores; por el lado empresarial, vocales de las juntas de sección económica, grupo o subgrupo, o los empleadores personalmente (20). Y un *elemento objetivo* afectar a intereses colectivos laborales, darse una colisión de intereses de la categoría (21). La satisfacción del interés colectivo es el objeto fundamental perseguido en el conflicto colectivo. Este interés se satisface, según el caso, tanto por la aplicación efectiva y recta interpretación de la normativa existente como por el establecimiento de nuevas normas. En base a esta dualidad, se traza ya en el marco del conflicto colectivo una subdivisión entre conflictos de reglamentación y conflictos de aplicación e interpretación (22) que coincide con la antes señalada existente en otros sistemas, y que no dejará de tener importancia en nuestro sistema.

(20) Norma Sindical 1.ª de las dictadas en 23-VI-1958 para la negociación de convenios colectivos.

(21) Que afecte directamente a las condiciones de trabajo que existan o deban existir. Sobre el concepto de interés colectivo nos remitimos a nuestra *La relación colectiva de trabajo...*, cit., págs. 8 y sig. y 69 y sigs., y a ARDAU: *Teoria giuridica dello sciopero*, Padova, 1962; págs. 5 y sigs.

(22) Cfr. BAYÓN: *Aspectos*, cit., págs. 827 y sigs., y ALONSO OLEA: *Introducción al Derecho del trabajo*, Madrid, 1962.

En consecuencia, en nuestro ordenamiento, conflicto colectivo es *aquel que tiene lugar entre representaciones profesionales de trabajadores y representaciones profesionales de empleadores, o éstos personalmente, sobre cuestiones jurídico-colectivas, fundamentalmente sobre la regulación colectiva de las condiciones de trabajo* (23).

12. Si queda claro que, en principio, el nuevo sistema lo que viene a regular es un sistema de solución de conflictos o reclamaciones colectivas de trabajo, y no un procedimiento de evitar o encauzar disputas laborales, del tipo de la huelga o cierre patronal, la *estrecha conexión* que en la práctica tienen *conflictos colectivos* y *disputas laborales* (24) hace que pueda la nueva regulación sustraerse de aquella vinculación. Ha sido señalado repetidamente en la doctrina que el progresivo desarrollo de instituciones de solucionar conflictos colectivos acaba por limitar progresivamente el derecho de huelga, hasta el punto de poder llegar a suprimirlo (25).

En nuestro sistema positivo cabe afirmar casi lo contrario, en el sentido de que partiéndose de una negación absoluta de autonomía colectiva su progresiva ampliación da lugar a una mayor flexibilidad y libertad en las relaciones sociales, e implícitamente a una *menor gravedad* de las alteraciones en la marcha de las prestaciones de trabajo. Mientras que el Estado tenía el monopolio de la normación de las condiciones de trabajo, toda reclamación colectiva formalizada a través de disputas laborales, suponía en última instancia una *posición de conflicto frente al Estado mismo*. Hoy, al contrario, el reconocimiento de la autonomía de los grupos profesionales limita considerablemente el alcance de toda disputa de este tipo. También, entre nosotros, al margen de su licitud, las disputas laborales tienden a reducirse al campo económico y laboral.

Partiendo de esto cambia de matiz la reacción que el ordenamiento adopta frente a la huelga. Ya sí cabe decir que la prohibición de la huelga es una especie de precio que el Estado impone a los grupos profesionales por el ser-

(23) Cfr. NIPPERDEY: *Lehrbuch*, II, págs. 527 y sigs., donde se examina detenidamente que se entiende por estas cuestiones jurídico-colectivas. El conflicto colectivo supone ya de por sí un estadio de «perfección» o formalización del mismo. Cfr. BAYÓN: *Actos de perfección*, cit.

(24) Pues el fin normal y propio de toda disputa laboral, y así es la formalización y logro de solución favorable de un conflicto de trabajo. Cfr. ALONSO OLEA: *Introducción*, cit. y NIKISCH: *Arbeitsrecht*, II, 2.ª ed. Tübinga, 1959; páginas 80 y sigs.

(25) Vid. las conclusiones de GRUNEBaum-BALLIN y PETIT, tras un largo recorrido del Derecho comparado (*Les conflits collectifs du travail et leur règlement dans le monde contemporain*, París, 1954; 309 y sigs. en esp., págs. 315 y sigs.). Cfr. BOUERE: *Le droit de greve*. París, 1958; págs. 313 y sigs.

vicio que les suministra con su conciliación y con el proceso colectivo» (26) y no un fundamento meramente represivo como en los inicios del régimen liberal. Este cambio de perspectiva y mentalidad hace que en el Decreto se adopte una *postura más realista* y se tenga en cuenta la posibilidad de que efectivamente un conflicto colectivo llegue a provocar la aparición de huelgas. La nueva regulación contiene así, aunque bastante veladamente también, una regulación de los casos de huelga. Lo que ocurre es que, por hacerse tímida y veladamente, se utiliza una terminología que puede dar lugar a confusión.

La nueva posición realista ante la huelga, y el considerarla muchas veces una «enfermedad inevitable» cuando no justificada, lo que en sustancia tiende no es ya a sancionarla sino a evitarla y suprimirla, solucionando para ello el conflicto colectivo que la haya provocado o causado. Estos casos se regulan en los arts. 2.º y siguientes del Decreto en los que ya no se habla de conflictos colectivos, sino de *situación colectiva de conflicto*. En la cuidada redacción del texto, el cambio de denominación indica claramente la referencia a *algo distinto* al mero conflicto colectivo, y que parece ser una situación de alteración o *perturbación de las relaciones individuales de trabajo*, según se deduce tanto del preámbulo (27), como en especial del propio contexto: el art. 5.º habla del caso de que «la situación de conflicto carezca de fundamento laboral», y esto no puede ser sino la mención de una situación de perturbación de trabajo no basada en un conflicto colectivo de trabajo, ya que es impensable un conflicto sin fundamento laboral. Menos claridad resulta de los supuestos contemplados en los arts. 2.º, 3.º y 4.º Pero si se tiene en cuenta que, tanto en su art. 1.º como en la legislación vigente de convenios colectivos, tendrían perfecto encaje y solución tales supuestos, si fueran meros casos de conflictos colectivos en sentido propio (28), su especial tipificación

(26) Así CARNELUTTI: *Teoría del reglamento*, cit., pág. 72. Cfr. GARCÍA OVIEDO: *Derecho Social*, cit., págs. 622-623.

(27) En éste se habla de «del conflicto que en su nacimiento o en su desarrollo es un conflicto político y de atentado al orden público o a las instituciones del Estado». Esto no es sino una tipificación de las circunstancias que definen la huelga política, o sea, según KAISER, «der Streik, der sich gegen den Staat und seine Organe als Adressaten richtet» (*Der politische Streik*, Berlín, 1955, pág. 10). Un conflicto de intereses laborales como tal, nunca puede atentar el orden público o las instituciones del Estado, sino sólo las actuaciones de las colectividades de trabajadores o empleadores, esto es, las disputas laborales.

(28) Los supuestos de interpretación de conflictos se regulan ya en el art. 26 del Reglamento de la L. C. C. S., que establece un sistema auténtico de solución de conflictos al fijar la iniciativa de partes y posibilitar incluso la audiencia de éstas. Según GARCÍA DE HARO, se trata de una interpretación auténtica a la que sólo hay que

sólo es explicable como referencia a la perturbación o alteración del trabajo a consecuencia de la reclamación colectiva.

13. Hasta ahora nuestro ordenamiento había sido el ejemplo más típico de sistema de inexistencia de procedimientos de formalización y solución de conflictos colectivos (29). La implantación de un sistema de reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo ha impuesto, de necesidad, tales procedimientos para lograr la paz social y recta ordenación de las condiciones de trabajo, y, sobre todo, para coaccionar y fomentar a las partes sociales que lleguen a un acuerdo solucionando así el conflicto entre ellas mismas. Pues nuestro sistema parte, como tantos otros, de la *primacía de los procedimientos de autocomposición*, esto es, aquellos en los que el conflicto colectivo se perfecciona y resuelve por las partes mismas como obra de su autonomía colectiva y, por tanto, con los límites de disponibilidad propias de ésta (30).

Sólo en caso de fracaso de la autocomposición tiene lugar la formalización del conflicto ante un tercero, a través de sistemas de heterocomposición.

La problemática de la solución de los conflictos colectivos se centra fundamentalmente en la *elección y gradación de los sistemas de heterocomposición*. Pese a la enorme variedad que los sistemas comparados presentan en última instancia, todos ellos pueden sistematizarse en dos diferentes: o, como ocurre en especial en los sistemas de la democracia tradicional, al tercero no se le confiere poder heterónomo de decidir la solución del conflicto, sino que ésta queda en última instancia en las partes (formas de conciliación, mediación y arbitraje voluntario no vinculante en principio (31), o el tercero está especial-

acudir cuando las partes están en desacuerdo sobre ello (*Convenios colectivos y reglamentos de empresa*, Barcelona, 1961; págs. 312-313), es decir, cuando están en conflicto.

Sobre el «procedimiento dirimidor *sui generis*» en los casos de desacuerdo durante la negociación del convenio colectivo, vid. GARCÍA ABELLÁN: *El conflicto colectivo...*, cit., páginas 528 y sigs.

(29) Exactamente hasta la implantación del sistema de convenios colectivos. GRUNEBaum-BALLIN: afirma que sólo respecto a nuestro país «de doute ne semble pas permis. Point de greves, pas davantage de conflits collectifs, de reclamations collectifs» (*Les conflits collectifs*, cit., pág. 317).

(30) Cfr. ALONSO OJEA: *Introducción*, cit.; RODRÍGUEZ-PIÑERO: *La relación colectiva de trabajo*, cit., pág. 70.

Una exposición bastante completa de los sistemas de solución de los conflictos colectivos con su clasificación sistemática, en WARREN: *The Settlement of Labor-Management Disputes*, Nueva York, 1951.

(31) DURAND distingue entre la voluntariedad u obligatoriedad en el acudir al procedimiento de solución, y el carácter facultativo de la regulación de los conflictos

mente instituido por el ordenamiento con poderes propios para resolver el conflicto: arbitraje obligatorio, Tribunales especiales o solución por decisión administrativa (32). En todo caso, la decisión del conflicto, cuando tenga lugar, consistirá en una *regulación que interprete o cree una norma-ción colectiva* de las condiciones de trabajo, y éste será el resultado propio de toda heterocomposición (33).

El Decreto que se establece es una original combinación escalonada de ambos sistemas, dando lugar a una ordenación sumamente compleja y de difícil sistematización práctica.

IV. LA SOLUCIÓN JURISDICCIONAL DEL CONFLICTO COLECTIVO

14. De acuerdo con los principios de autonomía social que el Estado actual acepta, la *primacía* de la solución de los conflictos colectivos se deja a la *autodeterminación* de las partes del mismo. Sin embargo, este principio se fija entre nosotros con notables límites: el menos importante desde el punto de vista conceptual es el supuesto por la necesidad de *no suponer* el acuerdo *alteración de precios* (art. 7.^o). Además se requiere que el acuerdo tenga lugar «a través de la organización Sindical», como garantía probablemente tanto de la «paridad de representación» como de que no sea un acuerdo «impuesto»

al término del procedimiento, es decir, el imponer a las partes o no con obligatoriedad jurídica el acuerdo de conciliación o la sentencia del árbitro. (*La conciliation et la mediation...*, cit., págs. 22-23.) Es a este segundo aspecto de la obligatoriedad al que aquí aludimos. Puede decirse que en la mayor parte de los sistemas occidentales rige el principio del carácter facultativo de la reglamentación del conflicto, que es además el aceptado en la C. I. T. (cf. art. 876, H), del Código Internacional de trabajo, 1951.

(32) «El arbitraje obligatorio es practicado sobre todo en los países de inspiración corporativa, hostiles a toda medida de lucha de clases, en los Estados cuya economía es en su totalidad o en parte dirigida, porque la determinación de los salarios y de las condiciones de trabajo se somete allí a las decisiones de la autoridad pública» (DURAND, loc. cit., pág. 24). Pero no sólo los países «corporativos» (como Portugal) y de economía dirigida (como las «democracias populares»), conocen de sistemas de solución obligatoria. Piénsese en los ejemplos típicos de Australia, Nueva Zelanda y Canadá (vid. sobre ellos, GRUNBAUM-BALLIN y PEIT: *Les conflits collectifs*, cit., págs. 29, 225 y 67, respectivamente, y bibliografía, allí citada.) Además, TYNDALL: *The Settlement of Labor Disputes in New Zealand*, Boston, 1954; PERLMAN: *Judges in Industry. A Study of Labour Arbitration in Australia*, Melbourne, 1954; y STENGER: «La conciliation pour le règlement des conflits de travail au Canada», R. I. T., 74, 1956; pág. 289.

(33) Cfr. CARNELUTTI: *Teoria del regolamento*, cit., págs. 50 y sigs.. ALONSO OLEA: *Introducción*, cap. V. RASBILI: *La magistratura del lavoro*, Padova, 1934; página 101. D'AGOSTINO: *La magistratura del lavoro*, Nicaastro, 1929; pág. 25.

o peyorativo (art. 6.^o). Finalmente existe un requisito en consonancia con nuestro sistema de negociación colectiva: la aprobación de la autoridad laboral (artículo 6.^o): no se dice cuál es la naturaleza del control administrativo en estos casos, si un control de mérito o de legalidad. Esta segunda solución parece más probable, en concordancia con lo que rige en general para los convenios colectivos (34). Se trata de una homologación que constituye requisito de la eficacia normativa y, probablemente, obligacional del acuerdo, pero que sólo puede negarse por razones fundadas en la ilegalidad del acuerdo mismo (35).

15. Lo verdaderamente innovador en el nuevo Decreto son los sistemas de heterocomposición que prevé, y, en especial, el haber admitido la *posibilidad de decisión jurisdiccional del conflicto*, eligiendo así un procedimiento no muy frecuente en los sistemas comparados (36). En efecto, por razones

(34) El art. 20 del Reglamento lista limitativamente las causas de ineficacia total y parcial; un examen detenido de las mismas muestra que en la aprobación existe un auténtico control de legalidad. A la misma conclusión llegó por cierto, en su momento, la doctrina italiana. Vid., por ejemplo, CESARINI SFORZA: *Corso di diritto corporativo*, 5.^a ed., Padova, 1935; págs. 209 y sigs.

(35) Hemos querido prescindir en esta breve exposición, que quiere ser sólo comentario del Decreto, de la problemática planteada por todos estos acuerdos que solucionan conflictos colectivos. No se distingue en el art. 6.^o, como se debiera, el momento en que el acuerdo tiene lugar, si antes o después de iniciado el proceso ante el magistrado. En estos casos los efectos de eliminación del conflicto se acompañan por el de la terminación del litigio. Dentro de los problemas formales tiene también relevancia el de la forma del pacto, que es claro habrá de ser por escrito. La regulación de sistemas de conciliación sindical en los conflictos colectivos llenará el amplio vacío que en el momento tiene la cuestión.

Nada se dice respecto a los efectos de estos acuerdos, sino que tales procedimientos «dejarán de sustanciarse».

Aparte de este efecto «procesal», el acuerdo materialmente tiene el efecto, o mejor dicho, es un pacto colectivo de trabajo cuanto menos en los conflictos de reglamentación. Como convenio colectivo su única especialidad consistirá en haberse pactado sin acudir al complejo sistema de las Normas Sindicales. Por ello le será aplicable en general la regulación de convenios colectivos tanto en lo que a formalidades se refiere (por ejemplo, publicación como a su régimen mismo (duración, ámbito, efectos normativos, etc.).

(36) Al lado de los antes citados, debe señalarse el significativo ejemplo de Filipinas que en su ley para la Defensa de la paz económica de 17-VI-53 y, ya antes en la ley de 29-X-36, ha establecido un sistema de regulación obligatoria de los conflictos de trabajo de una forma estrictamente jurisdiccional (cfr. SCHREGLE, en HURCK-NIPPERDEY, *Lehrbuch*, cit., II, págs. 961-962, y GRUNEBAUW-BALLIN y PETIT: *Les conflits*, cit., pág. 245). También es este el caso de Portugal (cfr. arts. 50 y 51, Estatuto do

conceptuales y políticas se ha querido descartar la solución jurisdiccional de los conflictos sociales y económicos que implanta un «gobierno de los jueces».

El razonamiento *conceptual* parte de la sustancia propia de la jurisdicción y la naturaleza de la actividad procesal. Así se nos dice, en sistemas donde se contraponen conflictos jurídicos y de reglamentación, que mientras que la jurisdicción consiste en subsumir hechos bajo normas jurídicas según las cuales se toman decisiones, en la solución del conflicto colectivo se tiende a una reglamentación jurídica futura según las reglas de equidad tomando en cuenta la situación social y económica. No se trata del enfrentamiento de derechos que se resuelve «por vías jurídicas» sino de colisión de intereses que sólo puede resolverse en una normación jurídica, que de no derivar de las partes sólo puede tener lugar por actos administrativos y no jurisdiccionales (37). En sistemas más próximos al nuestro el problema se planteó con notable detención llegándose a soluciones dispares. Sin embargo, las construcciones más convincentes, partiendo de una debida sistematización del concepto de jurisdicción, afirmaba la posibilidad conceptual de solución judicial del conflicto colectivo. Así, el propio Carnelutti niega relevancia a los argumentos procesalistas de imposibilidad de solución jurisdiccional, pues el proceso no se reduce a la función meramente declarativa del juez, ni tampoco a una actuación del derecho objetivo, sino a una composición justa de la litis (38).

Tales obstáculos sustanciales no deben de admitirse, tanto porque a la postre las construcciones doctrinales deben flexibilizarse y adaptarse a los cambios de la realidad jurídica y social, y, por ende, aceptar la ampliación de la función de la jurisdicción, como, sobre todo, porque en el concepto mismo de proceso y de función jurisdiccional no se encuentra obstáculo para afirmar que el nuevo proceso colectivo no sea auténtico proceso. Sino que en última instancia el proceso consiste en dejar la decisión de un conflicto a un tercero especialmente instituido para ello por el ordenamiento y dotado de poderes específicos para ello (39); será actividad jurisdiccional tanto la encaminada

Trabalho Nacional) y México (DE LA CUEVA: *Derecho mexicano del trabajo*, 2.ª ed., México, 1959, t. II, págs. 903 y sigs.).

(37) Así NIPPERDEY, en el *Compendio de Derecho del trabajo*, con HUECK, Madrid, Ed. Rev. Der. Privado, traducción y notas de DE LA VILLA y RODRÍGUEZ-PIÑERO, parágrafo 64.

(38) *Teoría del reglamento*, cit., pág. 141. Cfr. D'AGOSTINO: *Il processo collettivo del lavoro*, Padova, 1938; págs. 167 y sigs., con abundante bibliografía sobre el tema.

(39) Cfr. GUASP, para el cual el proceso no es «en definitiva más que un instrumento de satisfacción de pretensiones». Entendiendo por éstas, «la reclamación formalmente dirigida por un miembro de la comunidad frente a otro ante el órgano

a solucionar conflictos individuales como la destinada a solucionar conflictos colectivos. Lo que variará será el alcance del poder de decisión del órgano jurisdiccional, pues mientras que en el conflicto individual se soluciona un conflicto que afecta a las partes mismas, y da lugar consiguientemente a un mandato individual que afecta a la relación singular entre las partes, en el conflicto colectivo la solución afecta no meramente a las partes del conflicto, sino directamente a los componentes de los grupos respectivos, por medio de un mandato general y abstrato. Este es una norma jurídica. En ambos casos se trata del ejercicio de poderes que el ordenamiento confiere para solucionar el conflicto, pero mientras que el conflicto individual exige sólo poderes en la relación singular, en el conflicto colectivo para su solución se requieren auténticos poderes normativos. Por eso, puede decirse que conflicto individual es a contrato individual como conflicto colectivo es a convenio colectivo (40).

16. Mayor importancia tienen los razonamientos de *tipo político e ideológico*. Todos aquellos sistemas que parten de la libertad de coalición, y la propia O. I. T., ven con poca simpatía todo procedimiento heterónomo de solucionar con carácter obligatorio y vinculante los conflictos colectivos de trabajo. Así la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios de 1951 parte decididamente del carácter facultativo de estos procedimientos (41). De igual modo, el art. 6.º, 3) de la parte II de la Carta Social Europea fija el carácter voluntario de los procedimientos de conciliación y arbitraje (42).

público específicamente instituido para satisfacerla», *Derecho procesal civil*, Madrid, 1956; pág. 16.

Puesto que en la reclamación colectiva se dan las notas jurídicas de la pretensión, y puesto que existe un órgano especialmente instituido para satisfacerla — la Magistratura de trabajo — el sistema de solucionar conflictos de trabajo como instrumento de satisfacción de pretensiones es un auténtico proceso.

(40) Cfr. GUIDOTTI: *Nozione di controversia coll. di lavoro*. Padova, 1931; páginas 7 y sigs.

(41) Vid. art. 876 (F) a (G) del Código internacional de trabajo, 1951 y la amplia bibliografía citada a pie de página. Cfr. O. I. T.: *Las negociaciones colectivas*. Ginebra, págs. 119 y sigs.

(42) El texto en RODRIGUEZ-PIÑERO: *Antecedentes, génesis y significado de la Carta Social Europea*, en esta REVISTA, 53, pág. 177, donde se señala además cómo el carácter voluntario de los procedimientos de conciliación y arbitraje fué sugestión de la Conferencia tripartita convocada por la O. I. T. a petición del Consejo de Europa (página 147). Vid. sobre la influencia de la labor de la O. I. T. en la Carta, VALTICOS: «L'influenza delle Convenzioni e delle Raccomandazioni internazionali del lavoro sulla Carta Sociale Europea», en *La Carta Sociale Europea*, pub. colectiva, Roma, 1961; páginas 105 y sigs., y asimismo, BALZARINIH *La libertà sindacale e il diritto de negoziazione collettiva nella Carta Sociale Europea*, págs. 165 y sigs., especialmente páginas 176-177.

En los sistemas inspirados en estos principios, la existencia de órganos de conciliación y arbitraje significa una *ayuda* a las partes para llegar a un *entendimiento* por medio de una actividad imparcial mediadora, pero permaneciendo siempre en la idea de voluntariedad, de tal manera que el laudo arbitral no pierde esta naturaleza de ayuda al entendimiento, pues vincula en cuanto las partes previa o posteriormente lo aceptan, y hacen referencia a su contenido como manifestación de la voluntad propia. La decisión coactiva no existe o sólo en raras ocasiones a causa de crisis sociales agudas o puestas en peligro de elementos esenciales de la vida social (43), y esta tan limitada intervención coactiva del Estado se establece a consecuencia de la función subsidiaria de éste en esta materia. De este modo, se afirma en general que «de ninguna manera puede considerarse admisible que el Estado, por medio de la composición coactiva, influya en las esferas de salarios y de la economía a lo que se oponen los principios constitucionales que informan el régimen de la economía libre» (44).

Ahora bien, estos obstáculos ideológicos o políticos no pueden predicarse en nuestro ordenamiento, donde se parte de principios radicalmente opuestos especialmente por la intervención directa del Estado en la fijación de salarios y condiciones de trabajo, a través del monopolio normativo en la fijación de condiciones mínimas. La admisión de un proceso colectivo supone así, en última instancia, una «despolitización» de la solución del conflicto, al pasar de manos de los órganos administrativos a la decisión de órganos judiciales. Por lo que cabe, el nuevo sistema es entre nosotros incluso progresivo y ampliativo de la autonomía social, dado el marcado carácter subsidiario que se

(43) Tal es el caso, por ejemplo, de la regulación estatal en tiempos de guerra (cfr. BESSLING: «Rapports collectifs de travail et détermination des conditions de travail en temps de guerre», R. I. T., 46, 1942; págs. 589 y sigs.).

(44) NIPPERDEY, en *Compendio*, cit., parág. 64, I, 3. a).

En general, sin embargo, los obstáculos contra los sistemas de solución obligatoria de los conflictos de trabajo son más de orden práctico que ideológico, pues en la misma O. I. T. se reconoce que «el arbitraje obligatorio de los conflictos de trabajo es tan compatible con los principios democráticos como la instrucción obligatoria o la recaudación de impuestos» (*Las negociaciones colectivas*, cit., pág. 122).

Según DURAND, la hostilidad a la regulación obligatoria, en lo que a la postre la solución jurisdiccional consiste, tiene causas profundas: el desligar a los medios profesionales de fijar ellos mismos las condiciones de trabajo. De ahí que la hostilidad sea más acusada cuando la decisión se deja a funcionarios estatales a lo que suelen oponerse las organizaciones sindicales. Además «los empleadores temen el tener que revelar secretos de sus negocios, de ser obligados a justificar sus actos de someterse a decisiones que pueden comprometer su autoridad o turbar la marcha de la vida económica de la Empresa. Las prevenciones son aún más vivas en los medios obreros» (*La conciliation et la médiation*, cit., págs. 23-24).

da a la solución jurisdiccional. Además este «gobierno de los jueces» resolviendo por criterios de equidad y justicia supone una afirmación decidida del «neutralismo» del Estado en estos conflictos sociales, y el abandono, en parte, de meros criterios políticos y de oportunidad para resolverlos —lo que redundaría en desfavor de la justicia misma y del propio prestigio de la función administrativa— y se sustituyen por criterios de equidad (45).

17. Aceptada, pues, en principio, y para al momento actual, la posibilidad e incluso la conveniencia entre nosotros de una solución jurisdiccional de los conflictos colectivos, no debe dejar de hacerse una reflexión sobre los órganos encargados de resolver tales conflictos, en concreto la Magistratura del trabajo. Ya en lo que respecta a los conflictos individuales suele afirmarse por la doctrina la conveniencia que junto al juez-jurista profesional deben colocarse cuanto menos jueces-legos conocedores de la realidad de la vida del trabajo (46). Un examen del Derecho comparado nos da amplios ejemplos de este tipo de órganos jurisdiccionales. Y si esto se afirma respecto a los conflictos individuales, respecto a los colectivos esta estructura compleja de los Tribunales de trabajo es casi unánime, elevándose además los jueces-legos al rango de representantes paritarios de la categoría de trabajadores y empleadores (47). La misma Recomendación de la O. I. T. citada, respecto a los procedimientos a que se refiere, dice en su art. 2.º que todo organismo de este

(45) Vid. sobre el carácter de «equidad» de la solución jurisdiccional o arbitral de los conflictos colectivos, D'Agostino: *Il processo collettivo del lavoro*, cit., págs. 119 y siguientes. CARNELUCCI: *Teoria del regolamento*, pág. 24; y más ampliamente MISSOU: *Les rapports*, cit., págs. 42 y sigs. con abundante bibliografía.

(46) Cfr. por ejemplo, NAPOLETANO: *Diritto processuale del lavoro*, Roma, 1960; páginas 120-124. PETRACCONE: «Sulla riforma del processo del lavoro», en *Dir. e Giur.* 1955; pág. 89, y «Conclusioni e proposte per una riforma urgente del processo del lavoro», en *Riv. Giur. del lav.*, 1957. II. pág. 205.

(47) Según DURAND, dos sistemas se oponen sobre la composición de los organismos encargados de regular los conflictos colectivos, el primero confía la regulación de la diferencia a funcionarios o a personalidades independientes de los medios profesionales; el segundo recurre a los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Este segundo sistema tiene el interés de no hacer intervenir a tercero, y garantiza la competencia de los que solucionan el conflicto por tratarse de problemas familiares. «No obstante, no es cierto que esta fórmula sea la más satisfactoria para la regulación de los conflictos de trabajo. Como lo ha observado la O. I. del T., a propósito de los países asiáticos, la fórmula es difícilmente aplicable cuando las prácticas de la negociación colectiva son recientes y los sindicatos no han tomado todavía un gran desarrollo. Es natural que, en tales países, instituciones nombradas por la autoridad pública sean llamadas a regular los conflictos colectivos de trabajo y a establecer buenas relaciones entre los medios patronales y obreros» (*La conciliation et la médiation...*, cit., pág. 42).

tipo «establecido sobre una base mixta debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores». Este principio no hace recoger sino una práctica reiterada en la mayor parte de sistemas, y que tiene antecedentes reiterados incluso en nuestro propio Derecho (48).

Al contrario, el sistema que se instaura prevé la solución del conflicto colectivo por un juez único profesional del Derecho. Cabe preguntarse si nuestros actuales órganos jurisdiccionales de trabajo tendrán la formación profesional técnica, para resolver de acuerdo a reglas de equidad y no de Derecho, especialmente para tener en cuenta la complejidad de problemas económico-sociales y técnicos, que cuidadosamente han de ser examinados en una recta solución de un conflicto colectivo y llevar a cabo la redacción de una norma de condiciones de trabajo. Aún más debe esto plantearse cuando no existe en principio la posibilidad de una elección del órgano o árbitro decisorio por las partes mismas del conflicto; ya que esto, previsto en otros sistemas, daría entrada al posible conocimiento del conflicto por personas con especiales conocimientos técnicos y profesionales y prestigio personal (49).

La nueva medida debería venir acompañada posiblemente de una re-

(48) Cfr. ley de 19 de mayo de 1908, art. 3.^o, 12 y 27, de la ley de 23 de julio de 1912 de Tribunales Industriales recogido en sustancia en el libro IV, llamado Código del trabajo de 1926; Decreto de 26-XI-26 sobre Comités Paritarios; ley de 27 de noviembre de 1931 sobre Jurados Mixtos (arts. 39, 40 y 41), art. 13, Reg. 23-VI-32 en aplicación ley 13-V-32, y ley de bases de 16 de julio de 1935 (Vid. ESTABELLA y ARAN: *El fracaso de los Jurados mixtos*, Madrid, 1935; págs. 123 y sigs. Por cierto que concuerdan afirmando la necesidad del intervencionismo estatal e incluso arbitraje por el Ministerio de Trabajo, págs. 330 y sigs.).

(49) La libertad de elección del árbitro en los conflictos colectivos es típica en los sistemas anglosajones. Según KAHN-FREUND «There is, by virtue not so much of the laws as of administrative practice, a division of functions: the full-time officials of the Ministry conciliate, but arbitration is left to outsiders in whom both parties have confidence» (en *The system*, cit., pág. 90). Los problemas de la necesidad de no meros juristas sino economistas, técnicos y personalidades pertenecientes a los medios profesionales es puesta de relieve por DURAND que alude al prejuicio de los medios obreros contra lo jueces, porque «aunque sean honestos y de espíritu independiente — según los sindicatos— no pueden liberarse de la manera de pensar de las clases sociales a que pertenecen» (*La conciliation et la médiation*, cit., pág. 45, pág. 19 y pág. 46 y sigs.). Cfr., en un plano diferente, JAEGER: «Gli arbitrati dei consulenti tecnici», *Mag. lat.*, 1941; pág. 771.

Que genéricamente los órganos judiciales deben tener conocimientos de ciencias sociales no jurídicas, es señalado hoy en la doctrina procesal. Vid. BATTAGLINI: «Composizione degli organi giudiziari e preparazioni dei giudizi», *Dir. ec.*, 1955; pág. 814. BERRI: «Specializzazione e formazione professionale dei giudici», *ibid.*, pág. 1212; y DE MATTHIA: «La specializzazione dei giudici con riguardo ai problemi economici», *ibid.*, pág. 657.

novación y nueva estructuración de nuestras Magistraturas de Trabajo, al menos en lo que a conflictos colectivos se refiere, o, en todo caso, no estaría de más que se procurase a nuestros Magistrados de trabajo una asistencia técnica y formativa que le preparara para las nuevas y trascendentales tareas que se les encomiendan desde ahora.

V. EL PROCESO COLECTIVO DE TRABAJO

18. Lo característico del conflicto colectivo es, según se ha visto, el afectar a un interés colectivo. El interés colectivo constituye no una suma de intereses individuales, sino un interés autónomo, constituido por la fusión de intereses individuales semejantes. Del interés colectivo participan comunitariamente los grupos o categorías profesionales, pero los *componentes singulares* de éstas (trabajadores o, en su caso, empleadores) *no pueden ser sujetos directos de tales intereses*, ni por ello ser parte formalmente de tales conflictos. El interés colectivo, por ser de la categoría, es abstracto y «típico», no variando en la contingencia de cambios personales y subjetivos. Si los individuos, singular o pluralmente, no pueden ser titulares directos del interés colectivo, y la categoría carece de personalidad jurídica, es necesario atribuir tal interés a un sujeto. Esto es lo que hace la llamada *representación profesional*, medio de actuación de la autonomía social (50). Y esta representación profesional, tuteladora del interés colectivo, es la parte del conflicto colectivo y traslativamente del proceso colectivo (51).

19. La nueva regulación no prevé expresamente el problema de las

(50) Que las partes de los conflictos colectivos son las representaciones profesionales, y no, en ningún caso, los trabajadores individuales —aunque sí los empleadores— se reconoce unánimemente en la doctrina. Vid. por todos, NIPPERDEY: *Compendio*, cit., párrafo 64, II, F), que afirma sólo pueden ser partes del conflicto y del procedimiento arbitral las que lo pueden ser de un pacto colectivo, o sea, sólo las partes con capacidad de convenir o realizar pactos de empresa, esto es, las representaciones profesionales. Sobre el concepto de representación profesional, vid. ALONSO GARCÍA: *La representación sindical*, en esta REVISTA, núm. 49, y RODRIGUEZ-PIÑERO: *La relación colectiva*, cit., página II y sigs. con bibliog.

(51) Según GUASP, «parte es quien pretende y frente a quien se pretende, o más ampliamente, quien reclama y frente a quien se reclama la satisfacción de una pretensión», *Derecho procesal civil*, cit., pág. 183. La parte en el proceso colectivo es quien pretende en el conflicto, que no puede ser sino la representación profesional por las razones antedichas. Cfr. PERGOLSI: *Diritto processuale del lavoro*, Roma, 1929, II, página 286.

partes del conflicto, quizá porque está suficientemente claro en la regulación contenida en la L. C. C. S. Según su artículo 6.º, se reconoce capacidad para convenir «en nombre de los empresarios y trabajadores» a sus «representaciones profesionales, según el ámbito del convenio», salvo el caso de convenio de empresa, en la que el empleador personalmente será parte del mismo. El precepto citado se limita «los efectos del otorgamiento del oportuno convenio», y por ello podría afirmarse que no cabe darle más alcance que el previsto. Sin embargo, tal referencia no significa limitación de la capacidad convencional, sino simplemente que el supuesto regulado por el legislador es quiénes son las partes con capacidad para la pactación del convenio. No se quiere limitar el contenido de la capacidad de las representaciones profesionales a pactar sólo convenios colectivos, pues la propia Ley de Convenios colectivos sindicales le otorga mayor ámbito (52).

Que la capacidad de los representaciones profesionales no se limita sólo al campo de pactar convenios colectivos, y alcanza, al contrario, a la actuación de la autonomía social, lo pone de relieve la doctrina comparada al afirmar que la capacidad convencional comprende la capacidad de ser parte de los conflictos colectivos (53).

También entre nosotros debe hacerse esta afirmación. La mención del artículo 2.º, 1) a «partes interesadas» del convenio, y de los artículos 3.º, 4.º y 7.º a las partes parece confirmarlo. No obstante, el artículo 4.º, 1) habla de «representantes de ambas partes», como pareciendo indicar que las representaciones no son las auténticas partes, sino sus representantes. Pero el número 2 del propio artículo se aparta de tal inexactitud terminológica al hablar simplemente de partes. El precepto citado es, además, una «norma neutra», que recoge el contenido de la L. C. C. y de la Ley de Inspección de trabajo de 21 de julio de 1962 (art. 3.º, IV, d), por lo que no tiene más alcance que estas regulaciones. La referencia a «ambas partes» debe aludir a la estructura dual del conflicto y no se refiere lógicamente a la atribución del carácter formal de parte en el proceso colectivo de las categorías o gru-

(52) Como, por ejemplo, impugnar resoluciones autoridad laboral aprobando o desaprobando un convenio (art. 23, 1), Reglamento) y art. 13, 2), de la ley; petición interpretación «auténtica», art. 26, 1.º del Reglamento, etc.

(53) Que la capacidad convencional alcanza más allá de negociar y pactar convenios colectivos se acepta unánimemente en la doctrina. Vid., por todos, NIKISCH: *Arbeitsrecht*, cit., t. II, págs. 236 y sigs.

Según D'AGOSTINO a la capacidad jurídica de las asociaciones profesionales reconocidas de provocar la formación del convenio colectivo de trabajo «fa riscontro quella per la formazione giudiziaria della regolamentazione dello stesso rapporto» (*Il processo collettivo del lavoro*, cit., pág. 62).

pos de trabajadores. En la estructura del conflicto y del proceso colectivo, la *representación profesional* correspondiente es la parte en sentido formal, actuando por sí y en nombre propio, pero tutela intereses de los terceros miembros de la categoría (54).

20. Si es consecuencia de la capacidad de representación profesional, la capacidad procesal de ser parte en los procesos colectivos se aplicarán a la misma los principios de la selección de las representaciones profesionales que son parte en el convenio colectivo concreto. Esto quiere decir que serán partes legitimadas para actuar en el proceso colectivo concreto, las representaciones profesionales en el seno de la Organización Sindical, según el ámbito del conflicto. En consecuencia se excluye:

1) La *actuación individual de los trabajadores aislados* o como grupo pluri-individual. Precisamente por ello debe criticarse la referencia que el artículo 1.º, 2), d) hace al actual artículo 10 del T. R. P. L. Este precepto prevé el caso del conflicto plurisubjetivo, y por razones de economía procesal prescribe un representante único, pero representante de *cada una de las voluntades singulares*, al contrario de la representación procesal. Claro está que la falta de personalidad jurídica única que aún tienen las representaciones profesionales hace que éstas, la mayor parte de las veces, sean complejas y pluripersonales, y entonces es explicable y necesaria la designación de un representante procesal único que intervenga en el proceso. Pero cabe preguntarse, primeramente, si esta representación única no deberá ser elegida libremente por los componentes de la parte misma, sin necesidad, en general, del procedimiento del artículo 10, y si, además, no podría salvarse tal pluralidad por algo similar como a la Comisión negociadora existente en los convenios colectivos. En todo caso, la postulación procesal en este tipo de conflictos resolvería de por sí el problema de la estructura compleja de la composición de las partes (55).

2) Los *grupos o representaciones «informales»* por fuera de los cauces

(54) O sea la «Verbandstheorie» —aplicada en lo que a los conflictos se refiere— frente a la «Vertretungstheorie» que afirmaba la actuación en nombre de los miembros o interesados (cfr. NIKISCH: *Arbeitsrecht*, cit. II, págs. 277-278; NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit., pág. 313). La separación entre el «titular del interés» y el «titular de la voluntad» y la repercusión de la actuación de la voluntad en los titulares del interés fué puesta de relieve en la doctrina corporativa italiana. Cfr. CHIARELLI: *La personalità giuridica delle associazioni professionali*, cit., pág. 348.

(55) Sobre la postulación procesal en nuestros procesos de trabajo, vid. ALONSO OLEA: «Sobre la representación procesal en los juicios ante la Magistratura de Trabajo», R. D. T., 32, 1950; págs. 21 y sigs.

formales que fija la Organización Sindical. Son los representantes en el seno de ésta, por su carácter de unidad y exclusividad, los que tienen el monopolio de la intervención como partes en los litigios colectivos.

21. En cuanto a la selección concreta de las representaciones con legitimación para actuar e intervenir en el conflicto en cuestión se aplica, como acaba de decirse, idénticas reglas que en la elección de las partes en el convenio colectivo. Es decir, según los siguientes principios:

a) *Representatividad*.—No pueden intervenir como partes sino las representaciones, excluyéndose, por tanto, los órganos políticos burocráticos o de mando de la Organización Sindical.

b) *Limpieza*.—Se respeta estrictamente la bilateralidad del conflicto, de manera que por cada lado, empresarial y de trabajadores, las partes deben contener exclusivamente representaciones de ese lado, sin intervención de los del otro. El ejemplo más típico es el del Jurado de Empresa, que en el caso de que intervenga como parte en un conflicto de empresa intervienen solamente los vocales-representantes de los trabajadores.

c) *Especialidad*.—Debe intervenir la representación más cercana a los intereses en colisión en el conflicto, pues se piensa que ello está más conforme con la efectiva tutela de esos intereses. Ello, en concreto, significa que la existencia de representación más específica elimina la más genérica (la existencia del subgrupo elimina al grupo), que el representante territorial inferior tiene prioridad sobre el representante territorial más amplio (la representación local elimina la representación provincial) (56).

No queda claro si es aplicable, además, un principio específicamente fijado en la regulación de los convenios colectivos, y es el de que las representaciones profesionales tienen que *adaptarse a las unidades apropiadas de pactación* rígidamente fijadas por el legislador al tipificar los posibles ámbitos de los convenios. Nada se dice en el Decreto, y puede pensarse tanto que, puesto que todo conflicto colectivo se resuelve en una norma colectiva, rige

(56) Estos principios, que no están expresamente tipificados en nuestra legislación de convenios, se deducen fácilmente del art. 6.º I. C. C. S., «se reconoce capacidad para convenir en nombre de empresarios y trabajadores (limpieza) a sus correspondientes representaciones profesionales (representatividad)... según el ámbito del convenio (especialidad)». La aplicación de estos principios da el esquema fijado en el art. 1.º de las Normas Sindicales.

el principio de unidades apropiadas rígidas, o, por el contrario, que al no haberse especificado nada, será en torno a la representación profesional como se delimitarán los límites del conflicto. El problema está falto de solución. Sólo cabe decir que en los conflictos derivados de interpretación, negociación o revisión de convenios colectivos, sí que regirá el principio de la adaptación de la representación profesional a la unidad apropiada (57).

22. El proceso colectivo, en el que tiene cauce jurisdiccional el conflicto colectivo, tiene una estructura similar a la de cualquier proceso (58). Ahora bien: la nueva regulación fija principios peculiares que parten de una excesiva desconfianza de las representaciones profesionales y de un desmedido intervencionismo del Estado, que hacen que la acción colectiva (como derecho de obtener del órgano judicial la solución del conflicto), no pueda ser ejercitada directamente por las partes interesadas. El artículo 1.º, 2 c) del Decreto establece que la iniciación del proceso será *siempre de oficio*, mediante comunicación de la Delegación de Trabajo a la Magistratura en la forma prevista por los artículos 119-122 del T. R. P. L.

Como es bien sabido, la Sección quinta del título segundo del libro segundo regula la institución tradicional en nuestro Derecho del llamado «procedimiento de oficio», que tiene lugar siempre en casos de infracción en perjuicio del trabajador de normas laborales. La función del órgano administrativo en estos casos se asemeja considerablemente a la del Ministerio público al velar por la aplicación del ordenamiento; pero tiene un especial matiz tutelador o protector en favor de los trabajadores, y tomado en cuenta su más bajo nivel social y cultural. Hay, cabría decir, un ejercicio de derechos de otro, en razón de los límites que éste puede tener, ya sea por ignorancia, temor o represalias, etc., para ejercitar de por sí la acción (59).

Esta función eminentemente *tuteladora* y «*partidista*» en favor del trabajador, del procedimiento de oficio, mal puede cuadrar con el conflicto colectivo, pues en la relación colectiva de trabajo, al colocarse ambas partes al mismo nivel, desaparece sustancialmente el trato de favor al trabajador (60).

(57) Sobre este problema de adaptación a las unidades de pactación de las representaciones profesionales, vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO: «El convenio colectivo plural», *Anales Un. Sevilla*, 1959.

(58) Cfr. CARNELUTTI: «La funzione del processo de lavoro», *Riv. Dir. Pr. Cív.*, 1930, 1, págs. 109 y sigs.; JAEGER: *Diritto corporativo*, cit., págs. 303 y sigs.

(59) Vid. sobre las demandas de oficio, por todos, HERNÁNDEZ: «Problemas intrínsecos de las demandas de oficio», en *C. P. S.*, 32; págs. 7 y sigs.

(60) Que la posición del Estado es «neutra» en el plano de las relaciones colectivas es un principio jurídicamente admitido. Cfr. SITZLER: «Soziale Selbstverwaltung im

El «neutralismo» que el Estado adopta en la solución de los conflictos colectivos difícilmente concuerda con la regulación contenida en los artículos 119 y siguientes, que exige la existencia de un incumplimiento de normas laborales, su conocimiento por los órganos de la Inspección de Trabajo, la correspondiente acta de infracción, y en base a la misma, la oportuna comunicación a la Magistratura, continuándose el procedimiento con algunas especialidades (innecesidad asistencia trabajador-actor, sólo conciliación ante Magistratura o Inspección, presunción de veracidad del acta, ejecución de oficio). La remisión que hace el Decreto se refiere expresamente sólo a la *comunicación* sustitutiva de la demanda. Pero tal comunicación, según se regula en el citado precepto, es comunicación de un acta de infracción producida por la actuación de la Inspección de Trabajo, que requiere tan sólo la consignación de los datos exigidos para las demandas, y cuyos defectos formales pueden ser subsanados a requerimientos del órgano jurisdiccional. En el caso de los conflictos colectivos, tal tipo de acta de infracción será la mayor parte de las veces imposible. Además, aunque hay una actividad conciliatoria previa, en que intervienen las partes, no parece, en general, justificable la iniciación de un proceso de tan considerable importancia de efectos sin requerirse formalmente la voluntad de una parte (61).

Se habla en el art. 119 de Delegaciones de Trabajo, partiendo de la localización en un punto concreto propio del conflicto individual. También de este principio parten las reglas de competencia territorial en base a estructura provincial de las Magistraturas de Trabajo (62), por ello es utilizable como

demokratische Staat», *Soz. Fortschritt*, 1952; págs. 73 y sigs. GALPERIN: «Der Stand des kollektiven und öffentlichen arbeitsrechts», *Deutsch. Juristenzeitung*, 1950; pág. 48. FECHNER: «Sozialer Rechtsstaat und Arbeitsrecht», *Recht der Arbeit*, 1955; págs. 161 y siguientes; y «Freiheit und Zwang im Sozialer Rechtsstaat», *Recht und Staat*, cuaderno 174.

(61) En efecto, con arreglo al nuevo sistema es formalmente posible que aún con oposición de las partes, tenga lugar la iniciación de un proceso colectivo, y ello no es aceptable porque faltan las razones tuitivas que en el plano de las relaciones individuales justifican las «demandas de oficio». En las relaciones colectivas bien está que se establezca la obligación de acudir a los procedimientos de solución y regulación de los conflictos como momento previo o como evitación de actuaciones colectivas en forma de huelga, cierre, etc., y por ello sancionar en caso de tales actos sin acudir a dichos procedimientos como actos ilícitos (vid. sobre estos sistemas de considerar como falta el no acudir a los procedimientos de «regulación pacífica», DURAND: *La conciliation et la médiation*, cit., pág. 22). Lo que no parece aceptable, al contrario, es que sin rotura de la paz laboral, sólo porque se haya formalizado una situación de desacuerdo de las representaciones profesionales, la autoridad administrativa pueda de por sí dar inicio a un proceso de trabajo.

(62) Cfr. ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, cit., págs. 143 y sigs.

ámbito de competencia el marco provincial. Esto no sucede siempre en los conflictos colectivos, pues es pensable un conflicto colectivo interprovincial como en el mismo art. 2.º, uno y tres expresamente se reconoce. Se menciona en el número dos del mismo artículo la intervención de la «autoridad laboral que haya aprobado el convenio», que será la Dirección general de Ordenación de Trabajo en el caso de conflicto interprovincial. Si esta Dirección general ha de intervenir en los conflictos colectivos interprovinciales, mal cuadra esta intervención con la comunicación de las Delegaciones de Trabajo a que alude el citado art. 119 T. R. P. L. La solución puede tenerse por la aplicación analógica - siempre que no se piense en la necesidad de una actuación previa de la Inspección - de manera que la comunicación puede provenir lo mismo del órgano administrativo laboral provincial como de la Dirección general.

Problema insoluble en este último caso es de cuál sea el órgano jurisdiccional con competencia para el conocimiento de un conflicto que afecta a un ámbito interprovincial; es decir, a cuál Magistratura habrá de dirigirse la Dirección general para comunicar la iniciación del proceso. Dado que el Tribunal central no tiene conocimiento de instancia, habrá de ser una Magistratura provincial, cuya elección no es posible con los meros elementos que da el T. R. P. L. Por eso es necesario que el nuevo texto refundido, que el artículo 3.º del Decreto anuncia, regule este problema, mediante la creación quizá de un órgano jurisdiccional específico para el conocimiento de estos conflictos interprovinciales (63).

23. En sustancia, lo que el Decreto ha querido, al referirse tan imprecisamente al procedimiento de oficio, es vedar a las partes el acudir libre y directamente al organismo jurisdiccional. O lo que es lo mismo condicionar la pretensión colectiva en su ejercicio a una aprobación discrecional del órgano administrativo. Ello se comprueba examinando analógicamente el contexto del Decreto. El art. 2.º en su apartado dos, establece que la autoridad laboral en el caso de conflictos de interpretación de convenios colectivos puede, o decidir directamente el conflicto o bien iniciar el proceso de trabajo mediante comunicación de oficio. Pero esta actuación administrativa tiene lugar tras que las partes sometan sus diferencias a tal autoridad. Más claramente el artículo 3.º habla de tal actuación jurisdiccional «de oficio o a instancia de una de las partes». No existe, pues, un desconocimiento absoluto de la autonomía colectiva, se tiene en cuenta la actuación de las partes. Se quiere evitar sólo la directa actuación de las partes ante la jurisdicción para lo que se exige

(63) Cfr. para el ejemplo francés, LUCHAIRE: *La Cour Supérieure d'Arbitrage (thèse)*. Caen, 1943.

en todo caso la decisión del órgano administrativo. Esta idea hubiera sido mejor estructurada mediante el mecanismo de la simple autorización y no en la comunicación en forma de demanda.

Este excesivo intervencionismo administrativo que deja a la Delegación de trabajo, o en su caso, a la Dirección general, tanto la decisión de si tendrá lugar o no el proceso, como el acto mismo de iniciar el proceso y fijar las prestaciones que en el mismo se deducen, es sumamente criticable por suponer una inseguridad en la solución y unas trabas a la autonomía social que carecen de fundamento conceptual alguno.

O se piensa que la solución jurisdiccional es el sistema óptimo y más equitativo para la solución por decisión heterónoma de los conflictos colectivos de trabajo, y, establecerse para todos ellos, o debe excluirse el sistema. Lo que no parece lógico ni conforme a un auténtico Estado de derecho es dejar en todo caso a la decisión de un órgano administrativo de carácter muy politizado el que un conflicto sea resuelto por un propio «laudo» o se transfiera a la autoridad judicial. La única garantía que resta es que en todo caso el conflicto formalizado debe quedar resuelto, lo que no deja de ser un notable progreso (64).

24. Por estos poderosos límites para las partes en la iniciación del proceso colectivo, en el que éstas pueden intervenir sin querer (caso de proceso de oficio por iniciativa «de oficio») y a la vez querer intervenir sin poder (porque la autoridad laboral quiera resolverlo directamente pese a la petición de una o ambas partes de acudir a la jurisdicción) hace difícil poder hablar, como se hizo en otros sistemas (65), de una *acción colectiva* como derecho de obtener del juez la sentencia colectiva, o cuando menos de una *pretensión* procesal como declaración de voluntad por el que se solicite de la Magistratura de Trabajo la emisión de la sentencia colectiva y frente a la otra parte (66). Pese a esta dificultad la propia estructura del conflicto colectivo indica la posi-

(64) Hasta ahora no era así al dejarse a discreción de la autoridad laboral el resolver o no el conflicto (cfr. art. 10 L. C. C. S.), aunque en el caso de que no se resolviera había de razonarse (arts. 13 y 16, 4) del Reglamento).

(65) «El poder reconocido a las asociaciones de tutelar en juicio el interés de las respectivas categorías a la formación de una disciplina particularmente favorable de las relaciones laborales, no es sino una manifestación propia del proceso y por tanto configurable como una *acción (colectiva)*, del poder general más amplio de determinar y desenvolver el interés de la categoría profesional» (JAEGER: *Diritto corporativo*, cit., página 301).

(66) Cfr. GUASP: *Derecho procesal civil*, cit., págs. 227 y sigs.; CARNELUZZI: *Teoria del regolamento*, cit., pág. 141.

bilidad de pretensiones y oposiciones correlativas que se exteriorizarán en el marco de la «audiencia oral» de las partes que habrá de realizar el Magistrado, aunque una demanda en el sentido procesal de acto de parte de iniciación del proceso y de fijación inicial de la pretensión no tenga lugar posiblemente. Un problema bien interesante será el de en qué medida vinculará el contenido de la comunicación del órgano administrativo fijando el objeto del conflicto, al contenido del proceso.

25. Si la conciliación tiene en los conflictos individuales, especialmente en los de trabajo, una significación considerable, mucho más habrá de tenerla en los conflictos colectivos, en cuya solución rige, en todo caso, por tratarse generalmente de discusión de regulaciones por crear, la idea de la prioridad de la autocomposición, de tal manera que la función de solventar por un tercero estos conflictos parece como una función en extremo *sustitutiva* y *subsidiaria*. El art. 6.º, ya comentado, del Decreto, recoge el principio con sensibles limitaciones.

Idénticas ideas de la primacía de la solución contractual sobre la judicial inspiran el establecimiento de sistemas escalonados de conciliación, algo diversos a los existentes en los conflictos individuales. Es decir que sólo en el caso de que resulten fallidos tanto el «intento sindical de conciliación o mediación» así como el tenido lugar ante el propio Delegado de trabajo (o Dirección general en su caso), aparte de las funciones genéricas y extraprocesales de mediación y avenencia que a la Inspección de Trabajo («de oficio o a instancia de cualquiera de las partes») podrá tener lugar la iniciación en su caso del proceso de trabajo. Y esta conciliación obligatoria no deja de tener influjo en el propio proceso pues aparte de hacerse requisito su intento se prevé un «informe sobre su gestión mediadora».

La dualidad de conciliaciones prevista en el art. 1.º, 2, c), se hace única y precisamente en el plano sindical, en los casos de «situación colectiva de conflicto» regulados en los arts. 2.º y sigs. del Decreto. En estos casos compete a la Inspección de Trabajo, pero como función propia y no como presupuesto o requisito de la actuación procesal, ejercer funciones de mediación y avenencia «tratando de obtener el correspondiente acuerdo de solución» (artículo 4.º, 1) (67).

(67) La función sustitutiva y subsidiaria del proceso de trabajo, ha sido ya señalada incluso en el plano de los conflictos individuales, al subrayarse la importancia práctica de la conciliación escalonada, vid. TORRES OROZCO: *La conciliación sindical*, en prepsa.

Las nuevas funciones de la Inspección de Trabajo están en contraste con las reglas

26. El desarrollo del proceso colectivo es regulado muy brevemente en el Decreto, que señala que «el procedimiento será sumario, con audiencia oral de ambas partes» (art. 1.º, 2.º, e). El nuevo T. R. P. L. habrá de regular con la necesaria detención los agudos problemas procesales que habrá de presentar el proceso colectivo (68).

Quizá la cuestión más delicada sea la de la *prueba*, puesto que en los casos de conflicto de reglamentación los elementos que han de tomarse en cuenta para la solución equitativa del conflicto son eminentemente técnicos y económicos, que requieren un exquisito tacto para comprender exactamente la situación económica de la empresa o sectores afectados, la comparación con condiciones de trabajo de otros sectores, etc., y si ya en el T. R. P. L. establece un amplio poder inquisitivo de la Magistratura no bastan tales previsiones y es necesario fijar una especial regulación, en especial de la prueba por documentos, pericial y, sobre todo, la cuestión de la prueba testifical de

fijadas por la O. I. T. (cfr. art. 880, 2) y nota bibliográfica en el Código internacional de trabajo), hasta el punto de que la recomendación de 1947 sobre la Inspección de trabajo, en su art. 7.º preceptúa que las funciones de los inspectores de trabajo «no deberían comprender la función de actuar en calidad de conciliadores o de árbitros en las diferencias de trabajo». Sin embargo, no faltan en el Derecho comparado manifestaciones de intervención de la Inspección de trabajo, e incluso se elogia tal posibilidad: «El mantenimiento de la paz social en el interior de las Empresas ha devenido una función importante de los inspectores, que actúan no sólo al lado de los interesados cuando una huelga sobreviene, sino especialmente teniendo un estrecho contacto con las Empresas en las que las relaciones entre patronos y asalariados no son satisfactoriamente buenas, evitando a menudo que una ligera dificultad degenera en una diferencia colectiva. Por otro lado, al provocar conversaciones entre patronos y trabajadores, el servicio mejora sus relaciones y crea un clima favorable a la puesta en aplicación de las leyes sociales» (DECOUST: «L'évolution du rôle de l'inspection du travail», *Droit Social*, 1946; pág. 120). Sobre la actitud internacional sobre el problema, vid. artículo 904, nota 57 C. I. T., y DURAND: *La conciliation et la médiation*, cit., págs. 52 y siguientes. En general sobre la inspección, SAN MIGUEL: *La inspección de trabajo*, Madrid, 1952.

(68) Se habla en el Decreto de «audiencia oral», repitiendo la expresión que la legislación de convenios colectivos contiene respecto al procedimiento administrativo para la interpretación de aquéllos (art. 26 del Reglamento). La expresión parece en principio excluir propiamente un juicio oral en el sentido de momento en que se producen tanto las pretensiones, y su oposición, como las respectivas alegaciones y pruebas. Sin embargo, lo más probable es que con la expresión «audiencia oral» se aluda a los especiales caracteres del litigio, y a los términos y contenido de las alegaciones de las partes, que tienen que ser bien diversas en los procesos en los que lo que se discute es sobre la interpretación o aplicación del Derecho.

trabajadores sobre asuntos internos o reservados de la empresa, y el valor jurídico de las declaraciones de componentes de la parte (sí y cuando puede considerarse como confesión), etc. (69).

27. El proceso *concluye*, según el art. 1.º, 2 e), mediante «decisión» del Magistrado. Esto será en los casos «normales» en que tenga lugar la decisión del proceso mediante sentencia, pero no debe entenderse tal precepto en el sentido de que excluya formas de terminación anormal (o extinción) del proceso, que ya el art. 6.º del Decreto regula en lo referente a la transacción o acuerdo, fijando el singular principio de que no es la autoridad judicial, sino la administrativa la que tiene que aprobarlo.

No queda claro si caben otras formas de *terminación anormal* (renuncia, allanamiento o desistimiento) y si la referencia a la decisión del Magistrado como conclusión quiere eliminar éstas. El escaso margen dejado a la autonomía de las partes en el proceso colectivo iniciado siempre de oficio, puede ser razón convincente para excluir la terminación anormal del proceso por voluntad de una sola parte. Sin embargo, lo más razonable es la solución contraria de que sean posibles todos los supuestos de terminación anormal, pues en el plano de lo colectivo la función tuteladora y protectora tiene menos fundamento, y las representaciones profesionales tienen que tener flexibilidad y autonomía suficientes, cuanto menos si no para iniciar el proceso, sí para llegar a un acuerdo en el curso del mismo, y la renuncia, o el desistirse de la pretensión o el allanarse a ella es, en sustancia, una forma de acuerdo en el sentido de que elimina la situación de desacuerdo en que el conflicto consiste (70).

(69) Si ya en el proceso individual presenta la prueba interesantes problemas (Cfr. AMÍLCAR BAÑOS: *La apreciación de la prueba en el proceso laboral*, Buenos Aires, 1954, y entre nosotros, RIAZA BALLESTEROS: *Criterios típicos de la jurisprudencia laboral*, Madrid, 1954; págs. 59 y sigs.). En lo que al proceso colectivo la cuestión es singularísima. Vid. CARNELUTTI: *Teoría del regolamento*, cit., págs. 148-152; SERMONTI: *Il diritto sindacale italiano*, II, Roma, 1929, pág. 421; COSTA-MAGNA: *Diritto corporativo*, cit., pág. 441; PERGOLESI: *Diritto proces. lav.*, cit., pág. 324, DE LITALA: *Derecho procesal del trabajo*, Buenos Aires, 1949 (trad. de la 2.ª ed. italiana de 1933), I, páginas 184 y sigs.

(70) Cfr. BAYÓN: *Aspectos*, cit., págs. 830 y sigs. Sobre las diversas formas de *terminación anormal del proceso*, vid. GUASP: *Derecho procesal civil*, cit., págs. 567 y siguientes.

La doctrina italiana, aplicando los principios del Derecho común, afirmaba también la posibilidad de terminación anormal, aunque para ellos el problema estaba más claro al no existir una tan radical intervención administrativa (vid., por ejemplo, DE LITALA: *Derecho procesal*, cit. I, pág. 213); LORIGA: *La composizione delle controversie collettive*

VI. LA SENTENCIA COLECTIVA DE TRABAJO

28. La forma normal de terminación del proceso colectivo de trabajo será la decisión del conflicto por el Magistrado a través de la correspondiente sentencia. Pese a la considerable especialidad que tiene la sentencia resolutoria de conflicto colectivo —la llamada *sentencia colectiva*— el Decreto no la regula, estableciendo tan sólo su ejecutoriedad inmediata y posible recurribilidad. Cualquier examen de la bibliografía comparada servirá de índice para comprobar la peculiaridad de naturaleza y contenido que tiene la decisión, sea del órgano que sea, que soluciona o resuelve un conflicto colectivo (71).

Por de pronto debe afirmarse que aun cuando la sentencia colectiva se dirige a las partes, su contenido no es un acto singular —como es común a la actividad jurisdiccional, sino un *mandato general y abstracto* que vincula directamente a todos los componentes de la categoría—. De ahí que la forma normal de toda sentencia no se adecue del todo al contenido propio de la sentencia colectiva. Ciertamente también ésta contendrá un encabezamiento y motivación de hechos a través de los correspondientes resultados, pero la motivación de derecho carecerá del relieve que en las demás sentencias tienen los *considerandos*, pues el fallo judicial se ha de basar, en los conflictos de reglamentación, no en razonamientos jurídicos, sino en razones de equidad. Además, y esto es lo más significativo, en la sentencia colectiva, el *fallo*, contenido auténtico de la decisión judicial, no encuadra ni en las fórmulas ni en el contenido tradicional de la sentencia, sino que consistirá en la fijación de una regulación colectiva que solucione el conflicto, que tendrá en general

ve, Milano, 1938. La autorización gubernativa que rige sólo en los casos de acuerdo, debería tornarse autorización judicial en el caso de que se dé en el curso del proceso, pues se trata de un mero control de legalidad (art. 6.º del Decreto).

(71) Vid. sobre la sentencia colectiva, entre muchos otros, ANDRIOLI: «La sentenza della Magistratura del lavoro dal punto de vista processuale», *Arch. Studi corporativi*, 1931, págs. 155 y sigs.; CHIARELLI: *Il diritto corporativo e le sue fonti*, Perugia, 1930; ROVELLI: «La sentenza della Magistratura del lavoro», *Studi Urbinate*, 1932, pág. 54 y sigs.; CALAMANDREI: «La natura giuridica delle decisioni della Magistratura del lavoro in Italia», en *Studi sul processo civile*, Padova, 1934, III, pág. 153; BALZARINI: *Atti e negozi de Diritto corporativo*, Milano, 1938, pág. 243; ZANOBINI: *Corso di Diritto corporativo*, Milano, 1937, págs. 336 y sigs.; SERMONTI: *Diritto sindacale*, cit. II, pág. 268; SEGNI: «I tribunali del lavoro in Italia», en *Studio Chiovenda*, Padova, 1923, pág. 783; OTTAVIANO: «Natura dell'attività del giudice amm. di merito e della M. d. l. que cera un nuovo cont. coll.», en *Saggi di studi corporativi*, 1939, pág. 274; Vid. una exposición de la polémica doctrinal sobre su naturaleza, en ZANELLI-QUARANTINI: *Le fonti del Diritto corporativo*, Padova, 1936, págs. 121 y siguientes, y D'AGOSTINO: *Il processo collettivo del lavoro*, cit., págs. 131 y sigs.

carácter constitutivo (72). En este punto conviene tener debidamente diferenciados los dos tipos de conflictos colectivos a que antes hemos hecho alusión, los conflictos de reglamentación y los conflictos de interpretación y aplicación, pues cada uno de ellos plantea una problemática propia.

29. El carácter «jurídico» de los conflictos de aplicación e interpretación de la normativa laboral existente hace que su especialidad procesal repose más en las partes que en la propia estructura del proceso, pues lo que se discute en el mismo es sobre la existencia o no del derecho y su debida interpretación y aplicación. Es un razonamiento jurídico lo que, al igual que en el conflicto individual debe llevar al Magistrado a su decisión. El contenido de la sentencia en este caso será variable según la naturaleza o tipo de conflicto, pero se acercará más a la decisión de cualquier conflicto individual.

Genéricamente puede hablarse de tres tipos de conflictos de esta clase:

— Conflictos relativos a la *validez de una normación laboral* (generalmente sobre la validez de un convenio colectivo la discusión de una regulación de tipo administrativo se conoce entre nosotros por la jurisdicción contencioso-administrativa). Este tipo de conflictos, dejados hasta ahora a la vía administrativa (73), podrán plantearse ante la jurisdicción del trabajo y su resolución consistirá en una sentencia que declare o no la validez de un convenio colectivo. Típico caso de sentencia declarativa que, sin embargo, tendrá efectos para los componentes de la categoría.

— Conflictos relativos a la *interpretación* de una norma colectiva.

(72) Sobre la motivación de la sentencia colectiva, vid. el ejemplo francés, MITSOU: *Les rapports*, cit., pág. 97.

(73) Esta tripartición de conflictos de validez, interpretación y cumplimiento se encuentra recogida en la doctrina. Cfr. MITSOU: *Les rapports*, cit., págs. 170 y sigs.; PERGOLESI: *La magistratura del lavoro*, cit., págs. 14 y sigs.

JAEGER distingue entre un proceso colectivo de «mero accertamento» cuya demanda quiere el «accertamento» de la disciplina (su subsistencia, validez o nulidad o cuanto menos su extensión y significado) y el proceso colectivo de «accertamento costitutivo» (anulación, revisión) al contrario excluye la posibilidad de sentencia, de condena, por ser un «mandato concreto» y como tal no puede componer ciertamente un conflicto de intereses de la categoría que es, al contrario abstracto» (*Diritto corporativo*, cit., páginas 304-305. Sin embargo, el planteamiento en un plano colectivo de la ejecución de deberes resultantes de la parte obligacional del convenio, colectivo, e incluso de algunos de la parte normativa, se acepta hoy generalmente. Cfr. NIKISCH: *Arbeitsrecht*, cit., II, págs. 324 y sigs.

Sobre el sistema vigente en la legislación de convenios colectivos, vid. arts. 13 Ley y 23 del Reglamento).

El problema de la interpretación se resolvía en R. C. C. S. declarando la competencia de los órganos administrativos, aun cuando se permitían comisiones interpretadoras creadas por las partes mismas. Desde ahora, será posible el planteamiento jurisdiccional de la interpretación auténtica —esto es, con carácter general y efectos de cosa juzgada— de las normas contenidas en un convenio colectivo. Para los casos de «situación colectiva de conflicto» está especialmente regulado el problema en el art. 2.º, 2) y 3), que innovadoramente señala la primacía de la interpretación acordada por las partes (74) y la intervención subsidiaria de la autoridad laboral que puede optar por resolver directamente el conflicto o por enviarlo para su resolución a la jurisdicción de trabajo. En este caso la sentencia que contenga la interpretación del convenio será una decisión «en derecho» y declarativa de acuerdo al contenido del convenio colectivo. Aunque, por su carácter de interpretación auténtica tendrá efectos normativos para la entera categoría profesional. Toda la problemática en torno a las reglas interpretativas de los convenios colectivos habrán de plantearse desde ahora también en nuestra práctica jurisprudencial (75).

— Conflictos relativos a la aplicación de normativa laboral. Mientras que en la relación individual de trabajo la inobservancia de una

(74) Sin embargo, no falta quien, con escasa base legal (cfr. art. 71, 2. b) del Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo de 11-II-60, que señala como competencia de la Dirección General de Ordenación del Trabajo «la aplicación e interpretaciones» de los convenios colectivos, en relación con el art. 26 del Reg. L. C. C. S.) afirmó ya antes la primacía de la interpretación de las partes (así GARCÍA DE HARO: *Convenios colectivos y reglamentos de empresa*, cit., pág. 313).

(75) Cfr. DEVEALI: «Criteri per la interpretazione del contratto collettivo di lavoro», *Riv. Imp. Priv.*, 1929; AZZARITI: «La interpretazione del contratto collettivo», *Il Dir. del Lav.*, 1930, I, pág. 493; ROMANO: «Contratto collettivo e norma giuridica», *Arch. Stud. Corporativi*, 1931, págs. 19-20; RABAGLIETTI: «I criteri di interpretazione del contratto collettivo», en *La giustizia del lavoro*, 1930, pág. 185; UCKMAR: «Poteri della Magistratura nella interpretazione del cont. coll. di lav.», en *Riv. lav.*, 1935, pág. 143. Un resumen del planteamiento doctrinal en D'AGOSTINI: *Il contratto collettivo di lavoro*, Padova, 1932, págs. 237 y sigs.

Según JAEGER la acción colectiva de interpretación» podía tener por objeto todas las diversas formas de disciplina de las relaciones laborales, «por tanto no sólo las fuentes de disciplina corporativa (convenios colectivos, sentencias y laudos colectivos) sino también la ley, el reglamento, la costumbre» (*Diritto corporativo*, cit., pág. 305). La afirmación podría hacerse en principio entre nosotros, lo que ocurre es que los límites poderosos a la autonomía de las partes colectivas, y la competencia administrativa genérica en la interpretación de las condiciones de trabajo serán obstáculos difícilmente superables para el planteamiento en el proceso colectivo de conflictos sobre la interpretación de disposiciones legales.

norma puede dar lugar a que el trabajador o empleador acudan a la Magistratura para que se obligue a la otra parte al cumplimiento, o se le condene al pago de una indemnización resarcitoria, en la relación colectiva el problema de la inobservancia e inejecución de normas laborales y, en especial, de convenios colectivos plantea una problemática diversa. Aparte de la posibilidad de exigir en los casos de convenios colectivos a la parte contraria el cumplimiento de los deberes derivados de la parte obligacional de aquél (deber de influjo, de paz, etc.) —que en los casos del convenio de empresa tiene especial relieve al poder exigirse además la ejecución directa de obligaciones emanadas de la parte normativa (76)— cabe una vía indirecta administrativa de intervención de las representaciones profesionales en los procedimientos sancionadores por infracción de las normas laborales (77); materia ésa excluida, por ello, de la jurisdicción del trabajo. En lo demás mientras en nuestra jurisprudencia no tengan lugar la construcción similar a la de otros ordenamientos de figuras como la falta colectiva, perjuicio colectivo, etc., no será pensable en la posibilidad de una sentencia colectiva de condena, de muy difícil tipificación por el carácter diluido y falta de personalidad jurídica con solvencia patrimonial de nuestras representaciones profesionales.

30. Es en los *conflictos de reglamentación* donde la sentencia colectiva cumple su cometido propio. En general, estos conflictos se caracterizan por una situación de desacuerdos ante la regulación existente de las condiciones de trabajo, ya por la inexistencia de una normativa adecuada (ejemplo típico el conflicto colectivo sobre la elaboración de un convenio colectivo), o por desacuerdo con la existente (caso, por ejemplo, de la pretensión de revisión del convenio colectivo) (78). En todos estos casos el conflicto es de «reglamentación», es decir, su objeto es la fijación de una regulación de las condiciones de trabajo. En los casos que se solucione por medio de sentencia, ésta habrá de resolver «en equidad» estableciendo una regulación de condiciones

(76) Cfr. NIKISCH: *Arbeitsrecht*, cit. II, págs. 285 y sigs.

(77) Cfr., art. 9.º, 2) del Decreto 1.137/60 de 2 de junio y sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1962.

(78) La naturaleza de la pretensión de revisión del convenio colectivo (que propiamente tiene lugar sólo en el curso de vigencia del mismo, pues la llamada denuncia de revisión a la llegada del término no es sino una «denuncia modificativa» que lleva implícita la extinción del convenio si no se acepta su reforma ha sido muy discutida. Vid. por todos la excelente monografía de CARULLO: *La revisione delle norme collettive di lavoro*. Milano, 1942.

de trabajo que tenga adecuadamente en cuenta los intereses opuestos de las partes en conflicto.

Esta función legislativa del juez de trabajo ha sido puesta de relieve en los sistemas en que se admitiera el proceso de trabajo afirmándose que si éste formalmente es un proceso, desde el punto de vista material no se realiza una actividad jurisdiccional sino legislativa, al constar la sentencia colectiva de mandatos generales y abstractos de los que son destinatarios los individuos, sujetos de las relaciones laborales disciplinarias (79). Contra esto se argumenta que debe diferenciarse el efecto de la sentencia respecto a los terceros sujetos a su normativa, y el efecto respecto a las partes del proceso constituido por mandos concretos de contenido genuinamente jurisdiccional (80). Este doble carácter que tiene la sentencia colectiva no hace otra cosa que reflejar la considerable semejanza que tienen entre sí convenio colectivo y sentencia colectiva: al igual que el primero, respecto a terceros, es norma y, respecto a las partes, es contrato, la sentencia colectiva es norma, respecto a los sujetos a la misma, y decisión judicial, respecto a las partes intervinientes en el proceso.

La sentencia colectiva cumple en el ordenamiento la función que de haber existido acuerdo entre las partes hubiera tenido el convenio colectivo (81). La nueva regulación implícitamente lo reconoce en su art. 3.º que establece la constitución de una comisión negociadora del convenio colectivo «si se desarrollara una situación de conflicto colectivo» (82) en casos de inexistencia de convenio colectivo. En consecuencia, el vacío bien importante de la nueva regulación al no fijar cuáles serán los efectos de la sentencia colectiva, podrá salvarse afirmando respecto a los conflictos de reglamentación que la *sentencia colectiva tiene idénticos efectos normativos que el convenio colectivo*. En este sentido, cabe admitir enteramente la conclusión de Mitsou de que «en lo que respecta a los efectos —tomando este término en sentido amplio— que

(79) SALEMI: *Lezioni di diritto corporativo*, cit., pág. 124; RANELETTI: *Istituzione di dir. pub.*, 4.ª ed., 1936, pág. 609; ZANOBINI: *La legge, il cont. col. e le altre forme di regol. coll.*, Atti Primo Congresso Studi Sindacali, pág. 235.

(80) Así JAEGER: *Dir. Corporativo*, cit., pág. 314. Cfr. NAVARRA: *Introd. al Dir. corp.*, Milano, 1929, pág. 206; RASELLI: *La Magistratura del lavoro*, cit., págs. 21 y siguientes; ASQUINI: «Controversie coll. e ind. di lavoro», *Dir. del lavoro*, 1930, I, páginas 232 y sigs.

(81) Vid., por todos, CARNELUTTI: *Teoria del regolamento*, cit., págs. 67 y sigs.

(82) Por cierto que no es muy clara la redacción del precepto, pues luego de establecer lo antedicho fija una posibilidad de opción de la autoridad laboral, que puede entenderse tanto en el fracaso de la negociación entablada como opción en una triple posibilidad en la que la iniciación de la negociación fuera uno de los supuestos. Tampoco es fácil saber si regirá en estos casos por entero, la compleja regulación del Reglamento de la L. C. C. S. y de las Normas Sindicales.

producen el convenio colectivo y la sentencia arbitral (entre nosotros colectiva) se constata que estos actos tienen un régimen común, porque: tienen el mismo campo de aplicación, su contenido normativo funciona de la misma manera y su ejecución se asegura por los mismos medios» (83). Precisamente por ello, puede hacerse aquí una remisión genérica a la regulación propia de los efectos de los convenios colectivos como aplicable, en principio, a la sentencia colectiva.

32. Sin embargo, la propia naturaleza de la sentencia colectiva plantea algunos problemas específicos y propios.

En lo que al *ámbito territorial y profesional* ya se aludió anteriormente a si las representaciones profesionales tienen que respetar o no las unidades apropiadas fijadas para la negociación colectiva. Si se contestara negativamente a la pregunta, sería en todo caso el ámbito de competencia de los representantes profesionales los que servirían de límites para la fijación del dominio profesional y territorial de la sentencia, que vendría en la misma establecida.

De mucha más importancia es la cuestión del llamado *ámbito temporal* que respecto a la sentencia colectiva presentará problemas delicados. Toda regulación colectiva es, por su propia naturaleza, temporal; ahora bien, no prevé el Decreto ni la posibilidad de que la propia sentencia se autolimite en su propia *duración*, tal y como se establece en otros sistemas (84) ni reglas sobre la posibilidad de revisarla por alteración de las circunstancias. Sería más que conveniente que en la nueva redacción del T. R. P. L. se contuviese una regulación similar a la que sobre la duración del convenio colectivo existe, así como una regulación genérica de la posibilidad de *revisión* (85). En todo caso, el problema se solucionará parcialmente con la disponibilidad relativa que las representaciones profesionales tienen, según se ha de ver sobre la vigencia o derogación de la regulación contenida en la sentencia colectiva.

(83) *Les rapports, cit.*, págs. 212.

(84) En el sistema italiano ya derogado prescribía un *dies ad quem* (vid. CARNE-LUZZI: *Teoria del regolamento*, pág. 165) hasta el punto de que no fijar tal término suponía la nulidad de la sentencia. Un planteamiento actual de la cuestión en MITSCOU: *Les rapports, cit.*, págs. 234 y sigs.

(85) El problema de la revisión está íntimamente conexo con el efecto de «cosa juzgada» de la sentencia colectiva. En la pretensión de revisión no puede plantearse probablemente la excepción de cosa juzgada porque la *causa petendi* ha variado, al no ser las mismas circunstancias que las que basaron la resolución inicial (cfr. RASSELLI: *Appunti in torno alla funzione della Magistratura del lavoro, cit.*, pág. 729; sobre las tres identidades de la cosa juzgada GUASP: *Derecho procesal civil, cit.*, pág. 600).

Según CARULLO la nueva acción —revisoria— no choca contra la prohibición *ne bis in idem*, ni se atenúan o anulan aquí los principios de la cosa juzgada, ya que tam-

Problema de eficacia temporal también sin solución suficiente es el del momento de *iniciar* los efectos la regulación contenida en la sentencia arbitral. Al contrario del convenio colectivo, la sentencia arbitral no tiene que ser publicada —al menos no se dice nada de esto (86)— y sus efectos comienzan «en el momento en que se dicten», según el art. 1.º 2. f), del Decreto establece al señalar su «ejecutoriedad». Si con ello se soluciona parcialmente el problema, se plantea una difícil problemática de efectos «ejecutorios» —que pueden ser complejísima al afectar las relaciones individuales muy numerosas— en decisiones normativas susceptibles de recurso y, sobre todo, se deja sin solucionar el importante problema práctico de la posibilidad de *efectos retroactivos* de la sentencia.

Ya de por sí es destacable el que la sentencia, al contrario de lo que ocurre en otros sistemas (87) no produzca efectos desde el momento en que el conflicto se formaliza o, cuanto menos, desde la iniciación del proceso. No son raros, además, los casos de conflictos colectivos en que la pretensión afecta sobre todo a hechos pasados, de tal manera que es esencial para su resolución el efecto retroactivo. Esto sucede especialmente en los casos de sentencia interpretativa, pero también en los conflictos de reglamentación puede existir necesidad de efectos retroactivos. Quizá la solución de estos problemas encuentre idéntica vía que la que en su momento encontró la doctrina italiana que para salvar un vacío similar de su legislación aplicaba las reglas propias al caso de los convenios colectivos (88). Ahora bien, en cuanto efectos retroactivos nuestra legislación de convenios colectivos es sumamente restrictiva (89), de ahí

bién la cosa juzgada hará sentir todo su peso en el excluir, en todo caso, una diversa valoración del supuesto, en tanto permanezca inalterado» (*La revisione delle norme coll. di lav.*, pág. 226). En efecto, la cosa juzgada rige igualmente en la sentencia colectiva, sólo cuando una de las «tres identidades» no se dé, especialmente la «causa o razón de pedir», por ejemplo, por el cambio de circunstancias, habrá desaparecido el límite causal, y por ello el efecto de cosa juzgada, siendo planteable la revisión de la sentencia.

Sobre la conexión entre la revisión de las sentencias colectivas y la de los convenios colectivos, vid. MITSOU: *Les rapports*, cit., págs. 287 y sigs.

(86) En el Derecho comparado es normal que la sentencia colectiva tenga que ser publicada, siguiendo cuando menos el régimen de publicidad del convenio colectivo (vid. un examen bastante completo de los diversos sistemas en MITSOU: *Les rapports*, cit., págs. 237-239). Por eso es muy posible que entre nosotros pueda aplicarse también la equiparación de la sentencia al convenio en lo que a la publicación se refiere.

(87) Vid., por ejemplo, DURAND: *Traité*, cit., III, pág. 534.

(88) Cfr. CARNELUTTI: *Teoria del regolamento*, cit., págs. 162 y sigs.; FERGOLESI: *Diritto proces. del lavoro*, cit., pág. 361; CARULLO: *La revisione*, cit., págs. 158 y sigs.

(89) Así el art. 6, 2.º del Reg. L. C. C. S., limita considerablemente esta posibilidad al hablar de «liquidación de atrasos» que ha de ser explícita y fijada en cláusula de derecho transitorio.

que también la sentencia colectiva sólo muy excepcionalmente podrá tener efectos retroactivos.

33. Los efectos normativos de la sentencia colectiva son los mismos de toda regulación colectiva, cuanto menos en los casos de conflictos de reglamentación. En consecuencia se aplicarán reglas similares a las del art. 3.º L. C. C. S. y art. 4.º del Reglamento. Tiene lugar el llamado efecto *automático*, derogación de pactos contrarios a la regulación *mínima*, y sustitución de las reglas contractuales contrarias por las reglas fijadas en la sentencia con independencia de la voluntad de las partes en la relación individual (90) en lo que al contenido de las relaciones individuales se refiere — y el llamado efecto *inderogable* que anula todo pacto derogatorio o implicando renuncia de los derechos derivados de las condiciones de trabajo establecidas en la sentencia, salvo que se trate de reglas más beneficiosas (91). La sentencia colectiva también fija sólo *condiciones mínimas*.

34. En lo que toca la *jerarquía de fuentes*, la sentencia colectiva hace aún más compleja, si cabe, la lista de las que concurren a regular las condiciones de trabajo. No se establece en la nueva regulación cuál será la *posición* que en la escala de fuentes tendrá la sentencia colectiva. En principio, puede afirmarse que al tener una función sustitutoria de la voluntad de las partes colectivas ocupa el lugar que el pacto colectivo hubiera ocupado de haber tenido lugar. Ahora bien, esta equiparación de la sentencia colectiva con el pacto colectivo no resuelve plenamente la cuestión. Primeramente, porque entre nosotros, pese a su posibilidad y a la existencia frecuente de casos, falta en absoluto de una regulación del problema de la *conurrencia de convenios colectivos* (92), y, por ello mismo de la cuestión de la colisión de una sentencia colectiva y un convenio colectivo que en planos diversos (por ejemplo convenio de empresa y sentencia en un conflicto provincial) puedan ser llamados a regular la misma relación de trabajo.

El problema es de difícil solución, pues aun cuando, en principio, es cierto que existiendo un convenio colectivo vigente se excluye la posibilidad de conflicto colectivo de reglamentación (93) — y un mero examen de los supues-

(90) Art. 4, 2.º del Reglamento. Vid. sobre el efecto automático, NIPPERDEY, en *Compendio*, cit., parág. 57, II.

(91) Cfr. NIKISCH: *Arbeitsrecht*, págs. 432 y sigs., y págs. 456 y sigs. Y WLOITZKE: *Das Günstigkeitsprinzip*. Heidelberg, 1957.

(92) Sobre la misma y su posible repercusión en España, vid. NIPPERDEY: *Compendio*, cit. parág. 60 y notas de DE LA VILLA y RODRÍGUEZ-PIÑERO.

(93) «Arbitraje y convenio colectivo se excluyen» (NIPPERDEY: *Compendio*, cit., parágrafo 64, I, b).

tos previstos en los arts. 2.º y 3.º del Decreto lo confirma (94) — lo cierto es que la propia estructura de nuestras representaciones, y su falta de conexión interna en una personalidad única dificulta mucho la aplicación del principio. Al ser posibles a representaciones profesionales de ámbito territorial o funcional diverso, pacten convenios colectivos que afecten al ámbito de un convenio colectivo existente. La existencia de un convenio colectivo vigente no excluirá de por sí la posibilidad jurídica de formalizar un conflicto y solicitar una sentencia colectiva, sin haberse llegado antes a una denuncia del convenio mismo en las condiciones que ésta o el ordenamiento prevea. Por ello, el principio de que no cabe sentencia colectiva donde haya un convenio colectivo vigente, debe ser matizado entre nosotros desde un doble plano:

- La distinción entre *convenios generales* (que afectan a categorías de trabajadores y empleadores) y *convenios de empresa*, debe ser llevada a la última consecuencia, haciendo siempre posible regulaciones específicas más beneficiosas en su conjunto para empresas concretas, y, por ello la posibilidad de plantear un conflicto de este tipo que afecte al ámbito de empresa, pese a la inclusión de esa empresa en el ámbito de un convenio general. Algo de esto está implícito en la nueva regulación que decididamente establece una mayor protección para el convenio de empresa (95), sin duda porque existiendo ya el acuerdo de las partes colectivas más cercanas a las relaciones de trabajo, se debe aplicar con toda rigidez el principio de que el convenio excluye, claro está, en lo que al planteamiento en el plano de empresa se refiere.

- La posibilidad de aplicación en ámbitos generales diversos (más genéricos o más específicos, ya sea por el ámbito territorial o por el profesional) del principio de *norma más favorable*, dejando la aplicación estricta del principio antecitado de exclusión de sentencia colectiva al solo caso de coincidencia de ámbitos de ésta y el convenio.

(94) Se establecen conflictos de reglamentación o cuando no existen convenios, o cuando la materia que se discute no está normada en el convenio, pero no cuando existe regulación de la materia en un convenio colectivo vigente entre las partes.

(95) La especial protección del convenio de empresa se establece primeramente por una especial agravación de los casos de perturbaciones colectivas vigente un convenio de empresa. En segundo lugar, por el vedar conflictos de reglamentación sobre materias no contenidas en el convenio en el caso de que éste lo sea de empresa (artículo 2.º, 3). Esta segunda protección no es de por sí explicable, pues el convenio de empresa no ha tenido por qué regular todas las condiciones de trabajo, y es pensable un convenio que regule sólo un aspecto o problema concreto, y no parece justificado de que porque éste existe se excluya en el plano de empresa toda reclamación colectiva.

De más fácil solución es el problema de la posibilidad de *abrogación* de la sentencia, o sea, el de la primacía de un nuevo convenio colectivo frente a la existente sentencia colectiva. Por el carácter sustitutivo de ésta, siempre que las partes, en el ámbito que se trate, pacten válidamente un convenio sobre las materias reguladas en la sentencia colectiva, esta quedará derogada, primando absolutamente el convenio. Es decir, que el convenio colectivo posterior, válido y eficaz entre las partes del conflicto, abroga la sentencia colectiva (96). Si el convenio colectivo posterior es de ámbito diverso pero que afecte al de la sentencia, se aplicarán, como queda dicho, los principios genéricos sobre la concurrencia de convenios.

35. Respecto a las *garantías jurídicas* del cumplimiento de la sentencia arbitral, al lado de la aplicación al caso de los arts. 17 de la L. C. C. S., y el artículo 28 de su Reglamento, será posible la exigencia ante la propia Magistratura del cumplimiento de las obligaciones correspondientes por las propias representaciones, además en el caso de convenio de empresa esto podrá afectar al aspecto normativo. Además, existe un especial reforzamiento del valor de la sentencia colectiva en el art. 5.º 1) del Decreto al declararse especiales consecuencias jurídicas contra perturbaciones colectivas durante la vigencia de la misma.

36. En cuanto acto formal en sí, la sentencia colectiva no pierde esta naturaleza, y por ello está sometido a idénticos *controles* que toda decisión judicial a través de su posible impugnación. El art. 1.º, 2, f) alude a los «posibles recursos que contra las mismas pudieran interponerse». Esta referencia parece aludir a la existencia de una pluralidad de posibles procesos impugnatorios. Sin embargo —si se excluye el llamado recurso de aclaración regulado en el art. 185 del T. R. P. L., que no es propiamente una impugnación— el único proceso impugnatorio que contra la sentencia colectiva cabe es el regulado en el apartado siguiente del mismo Decreto, o sea, «recurso de *alzada* ante una Sala especial del Tribunal Central de Trabajo».

Llama la atención la mención de «recurso de *alzada*» que se hace en el Decreto, tan en contraste con el carácter tradicional de única instancia de nuestro proceso de trabajo. La cuidada redacción del Decreto nos indica que la expresión *alzada* tiene un significado propio que quiere contrastar con la de recurso de *suplicación* que se emplea casi inmediatamente. Como es sabido, el recurso de *suplicación* ante el Tribunal Central de Trabajo se configura como

(96) Cfr. CARNELUTTI: *Teoría del reglamento*, cit.; ZANELLI QUARANTINI: *Le fonti*, cit., págs. 307-311.

«recurso extraordinario», en el sentido que tradicionalmente la entiende la doctrina procesal al constituir una impugnación limitada de la sentencia que examina si el Magistrado ha cometido un error en el procedimiento o en el juicio. Por este su carácter de «revisión interna o por motivos inminentes» se ha hablado de su naturaleza de pequeña casación (97). Es posible que el nuevo sistema haya querido excluir este tipo de proceso impugnatorio y se haya inclinado, innovando sustancialmente en lo que a procesos de trabajo se refiere, un régimen de *apelación libre* o *recurso ordinario*, en el que, por ello, no se exigen motivos para su interposición y los poderes del Tribunal Central son amplios, pudiendo examinar por entero el conflicto resuelto por la Magistratura y la decisión de éste (98).

La doctrina procesal no habla de recursos de alzada sino en los casos de impugnación a grado superior de aquél en que se produce la resolución recurrida (99), y aun cuando puede pensarse en principio en una apelación limitada, en general, y en los casos de apelación propiamente dicha, la apelación es *ilimitada*. Se configura como *recurso ordinario* y *normal* que no exige en principio motivos taxativos para su interposición y concede amplios poderes al Tribunal decisor. En consecuencia, de acuerdo a estas ideas, puede afirmarse que el nuevo sistema implanta un régimen de apelación libre, que, sin embargo no es *una renovación* del proceso colectivo, *sino su revisión*. «Una depuración de sus resultados por métodos autónomos que llevan por lo tanto, no a un juicio nuevo, sino a una revisión *prioris instantiae*» (100), de ahí que probablemente no se repitieron las pruebas, y ni será necesario un nuevo trámite de «audiencia oral». Pero, de todos modos, por la novedad que implica *será necesaria su regulación específica* al no serle aplicables las reglas propias de los recursos de casación y suplicación contenidas en el T. R. P. L., ni tampoco las reglas genéricas que se fijan en la L. E. C. que parte de una concepción renovatoria de la apelación.

En este punto ciertamente el Decreto sacrifica la economía en favor de la justicia. Concorde a ello es además la difícil adaptación de una impugna-

(97) Cfr. MENÉNDEZ PIDAL: *Derecho procesal social*, Madrid, 1947, pág. 311, que cita a VÁZQUEZ DE SOLA, LOZANO MONETRO: «Naturaleza jurídica del recurso de suplicación», *Revista de Trabajo*, 1950; 6, pág. 476-480, que afirma se trata de auténtico recurso de suplicación.

Sin embargo, la expresión creo debe tomarse en un sentido más descriptivo que definitoria, y debe entenderse que conceptualmente, como se acaba de decir, es una apelación limitada que no renueva sino tan sólo revisa la actuación del Magistrado.

(98) Cfr. GUASP: *Derecho procesal civil*, cit., pág. 1.400.

(99) Cfr. GUASP: *Derecho procesal civil*, cit., pág. 1.383.

(100) GUASP: *Derecho procesal civil*, cit., pág. 1.401.

ción extraordinaria de revisión interna como es la casación o la suplicación al caso de la sentencia colectiva, en que se juzga con equidad, utilizándose una función materialmente legislativa que hace acercar el supuesto al de la impugnación de actos administrativos de carácter normativo (101).

Si, en principio, toda garantía de mayor justicia es elogiada, no deja de plantear problemas de difícil solución en la práctica de la existencia de esta apelación libre acompañada de la ejecutoriedad inmediata de la sentencia del Magistrado que creará problemas de efectos provisionales que habrá de ser expresamente regulado por el nuevo T. R. P. L.

No deja de causar perplejidad el que respecto a los *conflictos individuales* se haya llegado a una solución del todo contrapuesta, en que razones de economía priman absolutamente sobre las de justicia. En efecto, el reducir la posibilidad de recursos de suplicación a sólo las sentencias cuya cuantía litigiosa sea superior a 10.000 pesetas, parece extremadamente excesivo, pues en la práctica son infrecuentes conflictos individuales que excedan de esta cantidad. No se comprende por qué se quiere establecer una menor garantía de justicia en los conflictos individuales de trabajo, que en los conflictos colectivos o en los demás conflictos jurídicos que el ordenamiento regula. La creación de una Sala especial del Tribunal Central hace además innecesaria la posible explicación de descargar de trabajo al órgano jurisdiccional para permitir el conocimiento también de los recursos de alzada de las sentencias colectivas.

Contra la decisión del recurso de alzada *no cabe recurso alguno* (art. 1.º, 2.º g), ello parece excluir tanto el recurso de *casación* como, sobre todo, el recurso *de interés de ley* que regulan los arts. 162-184 del T. R. P. L. En consecuencia el Tribunal Central aparece, en lo que respecta a los conflictos colectivos, no sólo como el *grado superior*, sino también como el *grado supremo* de la jerarquía judicial.

VII. HUELGA Y CONTRATO DE TRABAJO

36. Como ocurre en la mayoría de los sistemas, la regulación de los actos de perfección o procedimientos de formalización de los conflictos colectivos, está íntimamente conexa a la regulación de uno de los medios típicos de

(101) Así, CARNELUTTI afirmaba que «el remedio de la casación parece el menos adaptado a la naturaleza de la verdadera sentencia colectiva» (*Teoría del reglamento*, cit., pág. 156). En general sobre esta cuestión en el Derecho comparado, WITSOU: *Les rapports*, págs. 53-54.

Desde luego, aquí deberá de hacerse una distinción radical entre los conflictos de reglamentación y los de interpretación y aplicación.

formalización de conflictos, como son los actos colectivos unilaterales, conocidos más frecuentemente como disputas laborales y, dentro de éstas, los realizados por los grupos o categorías de trabajadores en forma de huelga o actos similares. Por eso el Decreto también contiene una normativa específica en lo que a estos actos se refiere, conteniendo una regulación especial en lo que a la conexión y efectos de los mismos en la relación individual.

La regulación extremadamente restrictiva que en el plano de lo penal se establecía para la huelga, venía acompañada de un vacío completo en lo que a la normación de sus efectos en la relación individual se refería.

Aplicando los principios genéricos propios de las obligaciones laborales se llegaba a la conclusión de que la huelga o actos similares constituía, en cuanto conducta singular del trabajador, un incumplimiento contractual que suspendía la relación mientras durase, y constituía, en todo caso, un motivo suficiente de despido procedente, sin requerir formalidad alguna de autorización administrativa, sino tan solo la correspondiente carta de despido (102). Como caso claro de conflicto individual de las incidencias y reclamaciones derivadas de estos despidos, debía conocer la Magistratura del Trabajo. Ahora bien, una tendencia jurisprudencial casi unánime aplicando sin fundamento el calificativo de conflicto colectivo se declaraba incompetente para el conocimiento de de estos litigios (103), produciendo así en la práctica una esfera de falta de protección y garantía jurídica.

37. Para salvar este vacío, y, especialmente, para introducir importantes innovaciones en lo que a la regulación de la huelga se refiere, el Decreto trata especialmente de estas cuestiones.

Por de pronto se afirma, sin género de dudas, la competencia de la jurisdicción de trabajo para el conocimiento de estos conflictos, y precisamente, por la vía de proceso individual (104). En este punto parece muy innovador al emplear la expresión «se atribuye»: sin embargo, más que una atribución se trata de un reconocimiento de lo que en el ordenamiento ya estaba am-

(102) Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Efectos de la huelga en la relación individual de trabajo*, cit., págs. 21 y sigs.

(103) Cfr., por ejemplo, las sentencias del Tribunal Supremo de 5, 9 y 24-II-59, 24-VI-59, 15-XII-59, y ALONSO OLBA: *El despido*. Madrid, 1958, págs. 212 y sigs. Una posición innovadora se iniciaba ya en la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 1-XII-61, comentada por mí en *Efectos de la huelga*, cit.

(104) Art. 1.º, 3), en relación con el art. 5.º, 2) del Decreto. A tal solución se llega en el Derecho comparado, vid. DURAND: *Traité*, cit. III, págs. 820 y sigs.; ROUSSEL: *Manuel de Droit prud'homal*, París, 1953, págs. 252 y sigs.; NIKISCH: «Streik und Aussperrung in der Sicht des Bundesarbeitsgerichts», *D. Jur. Z.*, 1955, páginas 440 y sigs.

pliado, y que, por falta de claridad conceptual, no había tenido aún aplicación. Que la vía a utilizar es la del proceso individual y no la del proceso colectivo, se reconoce implícitamente tanto por la referencia a la resolución de los contratos como especialmente por la mención del derecho de opción que como consecuencia de la improcedencia de un despido sólo puede jugar en el plano individual de las relaciones entre trabajador y empleador.

38. Más importante es la regulación de los efectos propios que la huelga produce en la relación individual. En principio, el Decreto acepta la posición doctrinal que afirma que en nuestro ordenamiento la huelga no extingue el contrato de trabajo, sino meramente lo suspende, pudiendo sólo ser considerada como causa justificativa de despido. De aquí parte la regulación, pero llega mucho más lejos al «revolucionar» todo un sistema anterior y trazarlo, al igual que sucede en la mayor parte de los ordenamientos comparados, una diversidad dual de efectos según las circunstancias y caracteres que la huelga o actos similares traigan consigo. Frente a un tipo de huelgas que efectivamente se consideran causa de despido en las relaciones individuales y a la vez contravenciones que dan lugar a sanciones gubernativas y administrativas, se fija un tipo de huelga o actos similares en los que no tienen lugar tales efectos sancionadores para el trabajador, lo que, en última instancia, hace suponer «legítima» la conducta de éste.

Para tipificar ambos supuestos se debe precisar que se entienda por «situación colectiva de conflicto» lo que no se define en el Decreto. Lo más probable es que por ello deba entenderse cuál sea perturbación colectiva y concertada de la marcha del trabajo en la empresa, ya se trate de la suspensión efectiva del trabajo, ya de la alteración de la marcha del mismo, ya de cualquier alteración de la disciplina en la empresa que sirva para coaccionar al empleador o empleadores a aceptar las pretensiones de los trabajadores (105).

Cuando una huelga o perturbación colectiva es «legítima» en la relación individual, es decir, cuando suspende, pero no puede ser causa para despedir al trabajador (106), se consigna *a contrario sensu*, en el párrafo dos en rela-

(105) Cfr. HORION: «Rapport de synthèse», en *Grève et Lock-out (CECA)*, Luxembourg, 1961, págs. 30 y sigs.; BOUERE: *Le droit de grève*, cit., págs. 78 y sigs.; ARDAU: *Teoria giuridica dello sciopero*, págs. 172-186; GROTE: *Der Streik, Taktik und Strategie*, Köln, 1952.

(106) El efecto suspensivo de la huelga unido al de vedar el despido en base a la huelga, constituye, en el plano de la relación individual, el contenido sustancial del llamado derecho de huelga; vid., por ejemplo, HORION: *Grève et Lock-out*, cit.: «La esencia del derecho de huelga es precisamente el derecho de abstenerse de las prestaciones contractualmente prometidas al empleador. La huelga constituye entonces una

ción con el uno del art. 5.º que tipifica los supuestos de huelga ilegítima» (107). Estos supuestos son:

— fundamento no laboral inmediato (108).

— no acudirse previamente a los procedimientos establecidos en la nueva regulación (109).

— darse contra una decisión de un conflicto por la autoridad laboral, o contra una sentencia colectiva (110).

— durante la vigencia de un convenio colectivo de empresa (111).

suspensión legítima de la ejecución del contrato de trabajo» (pág. 50). Cfr. BOUERE: *Le droit de grève*, cit., págs. 203 y siguientes, y ARDAU: *Teoria giurídica*, cit., páginas 208 y sigs.

(107) La distinción entre disputas legítimas e ilegítimas ha sido especialmente elaborada por la doctrina alemana, vid. NIPPERDEY: *Compendio*, parágrafos 66 y 67; NIKISCH: *Arbeitsrecht*, cit. II, págs. 11 y sigs.; HUBER: *Wirtschaftsverwaltungsrecht*, Tübinga, 1953, II, págs. 389 y sigs.; SIEBRECHT: *Das Recht im Arbeitskamps*, Köln, 1954, 2.ª ed., pág. 36 y sigs.; SCHNORR: «Der Streik als unerlaubte Handlung im Sinne von Par. 826 B. G. B.», *Recht d. Arb.*, 1955, págs. 225 y sigs.; DOERK: *Der Streik als unerlaubte Handlung im Sinne des Par. 826 B. G. B.*, Düsseldorf, 1954; BOLDT: «La grève et le lock-out en droit allemand», en CECA: *La grève et le lock-out*, cit., págs. 103 y sigs.

(108) El carácter reivindicativo de la huelga es aceptado en todos los sistemas. Lo que varía es la fijación de los límites respecto a quien es posible plantear tales reivindicaciones. Excluida la huelga revolucionaria y las puramente políticas (Cfr. KAISER: *Der politische Streik*, Berlín, 1955; ARDAU: *Teoria g. dello sciopero*, cit., págs. 155 y siguientes; HUECK: «Grenzen des rechtmässiges Streiks», en *Festschrift Herschell*, Stuttgart, 1955, pág. 3 de la separata, que distingue: arbeitsrechtliche Kampfstreik, Demonstrationsstreik, politische Kampfstreik y politische Demonstrationsstreik), se declaran también ilegítimas las huelgas permitidas en otros sistemas de solidaridad con problemas de otros trabajadores que, dice el Preámbulo, «no son sino generalizaciones ilícitas de cuestiones localizadas en los sectores afectados». Vid. NIKISCH: *Arbeitsrecht*, cit., II, págs. 130 y sigs.; ARDAU: *Teoria giurídica*, págs. 161-166; BOUERE: *Le Droit de grève*, cit., pág. 64 y sigs. (con una distinción de la huelga revolucionaria y la política).

(109) Lo que supone de por sí, al igual que en otros sistemas, el carácter obligatorio de la iniciación de estos procedimientos (cfr. DURAND: *La conciliation et la médiation*, cit., pág. 22, y BOLDT, loc. cit., pág. 44).

(110) Este requisito, unido al anterior, indica que la única «huelga legítima» será, paradójicamente, la que tenga lugar durante la sustanciación del procedimiento, y antes de su solución si ésta es «heterónoma». Igual protección debería establecerse para la composición del conflicto.

Será ilegítima la disputa que tenga lugar a causa del mismo conflicto o mientras no hayan cambiado las circunstancias, o sino cambiar éstas durante la vigencia de tales decisiones. Se trata, en general, de una manifestación de la *Friedenspflicht* puesto que estas decisiones heterónomas «constituyen un deber de paz de igual modo que el convenio colectivo libremente pactado» (NIKISCH: *Arbeitsrecht*, II, pág. 337).

(111) Es la consagración en la parte obligación al convenio colectivo del deber de

En todos estos casos la huelga o perturbación será ilegítima, lo que traerá por consecuencia:

a) En la *relación individual* los participantes en la disputa se entienden incurso en causa de *despido procedente*. Las relaciones de trabajo no se extinguen, pues, automáticamente, tan sólo se suspenden, pero en estos casos el empleador puede ejercitar legítimamente su facultad de despedir siempre que se justifique cumplidamente la existencia en la empresa de una perturbación colectiva «ilegítima», corresponderá la opción entre la indemnización y la readmisión en caso de declaración de improcedencia del despido en todo caso al empleador, sea cual sea la dimensión de la empresa (art. 1.º, 3) *in fine*). Esta regla especial da una mayor discrecionalidad al empleador, a causa tanto de lo delicado a veces de la prueba de la participación o no en una perturbación (112), como de razones de prestigio, disciplina y conservación de los vínculos fiduciarios esenciales entre las partes de la relación de trabajo, y que pueden verse muy directamente afectados en estos casos.

b) En cuanto a *responsabilidades* de carácter público en estos casos de huelga «ilegítima», en primer lugar han de enviarse necesariamente las actuaciones a la autoridad gubernativa (y la referencia a esta autoridad y a sanciones gubernativas consiguientemente no deja de ser un dato sintomático de la inaplicación de los preceptos penales que tipifican la huelga como delito) (113). En segundo lugar, la posibilidad de aplicación de sanciones admí-

paz, con la única y criticable particularidad que sólo alcanza al supuesto del convenio de empresa, frente a lo que ocurre en la mayoría de los sistemas en los que afecta a todo tipo de convenios (a ellos alude la Oficina Internacional de Trabajo: «En algunos países, por ejemplo en la República Federal de Alemania, Dinamarca, Noruega, Suecia, Suiza y ciertos países de América latina, la ley no autoriza las huelgas durante el período de validez de un contrato colectivo, lo que impone a todos los interesados la obligación de mantener la paz laboral durante todo el tiempo de vigencia del contrato» (*Las negociaciones colectivas*, cit., pág. 103).

Además, faltan otros requisitos que establece la regulación de otros países, última ratio, limpieza, etc. Vid., por ejemplo, NIPPERDEY: *Compendio*, cit., parágrafo 60, V, donde expone los presupuestos de la *adecuación social* de la disputa laboral.

(112) Que con frecuencia fuerza a romper la «solidaridad» y compañerismo de los miembros del personal, lo que no es conveniente para el empleador mismo al poder dañar las buenas relaciones entre los colaboradores de la empresa (cfr. sobre la psicología de los grupos industriales, BROWN: *Psychologie sociale de l'industrie*, París, 1961, páginas 143 y sigs., y 273 y sigs.

(113) Art. 222, 3) del C. P. y art. 3.º de la L. O. P. de 1-IX-59. Vid. CASTEJÓN: «Del delito de huelgas al delito contra la economía nacional a través del delito contra la libertad de trabajo», *Rev. Trab.*, 1944, núm. 3. La única sentencia que conocemos que aplica el art. 222, 3), la sentencia de 3-VI-55, se justifica diciendo que los hechos «no se redujeron a una mera conspiración para una huelga de obreros sino que tuvo

nistrativo-laborales por la Delegación de trabajo sanciones que pueden afectar a la «carrera» del trabajador o a la imposición de penas pecuniarias (114).

Frente a esto, en la huelga «legítima» la relación de trabajo meramente se suspende, perdiendo por ello el trabajador su derecho a la remuneración en el caso de no prestación de trabajo, pero tal conducta ni puede ser causa justificativa de despido procedente, ni de sanciones por los órganos administrativos del trabajo, ni, salvo el caso de alteración del orden público, que requiera medidas apropiadas, de intervención de la autoridad gubernativa (art. 5.º, 3).

* * *

Con la nueva regulación se amplía notablemente el campo de la autonomía social. Ello supone una responsabilidad considerable tanto de las representaciones profesionales, como de la misma Organización Sindical. La función de ésta ha cambiado sustancialmente en los últimos años, aunque este cambio no ha venido acompañado, como debería, de una total reestructuración orgánica, e incluso personal, que dé una nueva conformación y personifique a las representaciones profesionales de acuerdo a sus nuevas atribuciones. La existencia de convenios colectivos ha puesto de relieve, con frecuencia, esta necesidad de reforma, pese al proceso de la «adaptación» que en la práctica se ha realizado. El propio Decreto impulsa y declara esta necesidad de reforma, más urgente después del nuevo sistema, al declarar en su preámbulo que deben reorganizarse «sus representaciones y estructuras para las imperiosas necesidades de negociación». Del resultado de esta reorganización depende en buena parte el éxito del nuevo sistema.

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

más acusada trascendencia», como es la organización de la misma, su trascendencia, el carácter sedicioso de la misma, etc. De esta inaplicación práctica en general de los preceptos penales sobre la huelga se hace eco ALONSO OLEA: *El despido*, cit., páginas 212 y sigs.

(114) Llama la atención que no se aluda al Decreto de 5-I-39, sino a la «Ley y Reglamento de Delegaciones de trabajo», como queriendo excluir la aplicación de aquél. Sobre el «Derecho penal administrativo del trabajo» vid. GARCÍA ABELLÁN: *Derecho penal del trabajo*, Madrid, 1955; págs. 144 y sigs.

A P E N D I C E

Decreto del Ministerio de Trabajo de 20 de septiembre de 1962 («B. O. del E.» de 24-IX-62), núm. 2.354, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo.

P R E Á M B U L O

Las relaciones de trabajo por cuenta ajena requieren un marco obligado de estabilidad social que salvaguarde el normal desarrollo de las mismas, para el debido cumplimiento de las prestaciones que recíprocamente se deben quienes son parte en ellas. Trabajadores y empresarios tienen unos evidentes intereses comunes, señaladamente el de la producción a la que unos y otros dedican sus empeños, y de la que obtienen los primeros las remuneraciones que son sus medios primordiales de vida, y los segundos las cantidades precisas para atender a las inversiones del propio proceso productivo, o para ofrecer una rentabilidad en virtud de la cual pueden allegarse los medios materiales que hacen la producción posible.

Este básico interés común surge, de hecho, de la conjunción de los intereses singulares de ambas partes que se ajustan y componen, si se trata de trabajadores y empresarios individualmente considerados, a través de los contratos de trabajo y, si se trata de colectividades de unos y otros, a través de los convenios sindicales colectivos.

Por otro lado la comunidad, y el Estado como su personificación y órgano, tienen también un interés evidente, de una parte, en que los procesos productivos se desarrollan con normalidad y eficiencia puesto que de ellos obtiene el público los bienes y servicios económicos precisos para la vida comunitaria, y, de otra parte, en que la composición de intereses individuales o colectivos que se conjugan en la relación de trabajo sea una composición ordenada y justa. De ahí que el Estado se haya reservado siempre tanto la facultad ordenadora de las relaciones individuales de trabajo, expresada a través de la ley de Contrato de trabajo de 26 de enero de 1944, y de las demás disposiciones de diferente rango relativas a la misma, como la de las colectivas, ejercitada mediante la creación del esquema que para las negociaciones de tal carácter supone la ley de Convenios colectivos sindicales de 24 de abril de 1958, y mediante la reserva en su favor de la facultad de regular las condiciones mínimas de trabajo, contenida en la ley de Reglamentaciones de 16 de octubre de 1942, y de la de arbitrar en el supuesto de negociaciones infructuosas, contenida en la propia ley de Convenios colectivos de 1958.

La anomalía en las relaciones de trabajo, así en las individuales como en las colectivas, aun siendo una situación ocasional, excepcional, limitada y transitoria, es, sin embargo, un fenómeno con el que el ordenamiento jurídico tiene que contar y ha de regular. En una economía en desarrollo, sometida a procesos de reorganización y transformación tecnológica y presidida por un deseo de elevación general del nivel de vida de la población, una cierta fricción es susceptible de producirse, constituyendo un síntoma indicador de que las relaciones de trabajo no permanecen inmóviles o estancadas, sino que se están adaptando a aquella realidad cambiante.

Las anomalías individuales o conflictos singulares de trabajo tienen en nuestro

ordenamiento un sistema de formalización y resolución que, aunque quizá necesitado de alguna corrección, desde hace años viene funcionando con eficacia, representado por la existencia de los procesos especiales de trabajo, regulados por el Texto Refundido de Procedimiento Laboral y atribuidos para su conocimiento a Tribunales especiales de trabajo, constituidos por las Magistraturas provinciales y las escalas superiores de esta estructura jurisdiccional.

Los conflictos colectivos aparecen también previstos y regulados en una serie de disposiciones dispersas, como señaladamente lo son las facultades atribuidas a los delegados de trabajo por la ley de 12 de noviembre de 1942, y el Reglamento de 21 de diciembre de 1943; la propia potestad de arbitraje atribuida al Ministerio de Trabajo por la ley de Convenios sindicales colectivos de 24 de abril de 1958; las atribuciones de que pueden usar los Gobernadores civiles en caso de paros, cierres o suspensiones ilegales, conforme a la ley de Orden Público de 30 de abril de 1959; la atribución genérica de competencia a la Magistratura de Trabajo, por el artículo 6.º, párrafo 1.º de la ley de 24 de abril de 1958, para «los conflictos que se produzcan entre empresarios y trabajadores», y últimamente las atribuidas a los funcionarios de la Inspección de Trabajo, por la ley de 21 de julio de 1962, de mediar en los conflictos laborales de carácter colectivo.

Necesario es ahora recoger los principios contenidos en estas disposiciones, darles una adecuada reglamentación y estructurar, en fin, dentro del marco de aquellas disposiciones legales el cauce adecuado para solventar las situaciones excepcionales y transitorias de anormalidad.

Tal es la finalidad del presente Decreto que además tiene muy en cuenta la variedad de situaciones que de hecho pueden presentarse, y quiere poner a disposición de los interesados, trabajadores y empresarios, de sus representaciones sindicales y, desde luego, a disposición de los Organos públicos competentes, los instrumentos y procedimientos precisos con que enfrentarse con la variedad aludida.

La colectividad del conflicto no es más que un género dentro del que caben numerosas especies; puede tratarse de un conflicto individual puro y simple que las circunstancias generalizan, o puede tratarse de un conflicto verdaderamente colectivo en el sentido de que afecte a intereses de categorías profesionales o al conjunto o grupos de trabajadores al servicio de una empresa. Por otro lado, difiere en su naturaleza el conflicto que versa sobre la aplicación de una norma existente, sea estatal, sea contenida en un convenio colectivo, del que precede al establecimiento de la misma norma colectiva. Y, sobre todo, hay que distinguir celosamente entre el conflicto colectivo de naturaleza laboral o económica, suscitado por cuestiones que afectan a la relación de trabajo, del conflicto que en su nacimiento o en su desarrollo es un conflicto político y de atentado al orden público o a las instituciones del Estado. El propio conflicto laboral ha de tener un tratamiento muy distinto si surge como consecuencia de las condiciones de trabajo de quienes son parte directa en el conflicto, que si acaece como resultado de intereses ajenos, pues estos últimos no son sino generalizaciones ilícitas de cuestiones localizadas en los intereses afectados.

La Organización sindical, cuya extraordinaria vitalidad y capacidad de adaptación ha quedado demostrada con su intervención en el régimen de convenios colectivos, sabrá organizar sus representaciones y estructuras para las imperiosas necesidades de negociación, y eventualmente, para las de preparación de asuntos para su sometimiento a los órganos jurisdiccionales y arbitrales, derivados del presente Decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 7 de septiembre de 1962,

Dispongo:

Artículo 1.º 1. Conforme a la ley de 24 de abril de 1958, además de la competencia que tiene atribuida en los conflictos individuales por el artículo 1.º del Texto Refundido de Procedimiento Laboral, la jurisdicción de trabajo tiene competencia para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en los conflictos colectivos de trabajo.

2. Las Magistraturas de Trabajo conocerán de los conflictos colectivos por los trámites de un proceso especial cuyas bases serán las siguientes:

a) La preferencia en el despacho de los asuntos a que se refiere el presente Decreto está absoluta sobre cualesquiera otros.

b) El proceso se iniciará siempre de oficio, mediante comunicación de la Delegación de Trabajo a la Magistratura en la forma prevista por la sección 5.ª, título 2.º, libro 2.º del Texto Refundido de Procedimiento Laboral.

c) La comunicación a la Magistratura habrá de ser precedida por el intento sindical de conciliación o mediación en el conflicto, y si aquél se intentara sin efecto, ante el Delegado de trabajo; el resultado negativo de éste se acreditará mediante certificación expedida por el propio Delegado, por quien se acompañará también a la demanda un informe sobre su gestión mediadora.

d) Las Magistraturas de trabajo usarán de la facultad que les confiere el artículo 10 del Texto Refundido sobre designaciones de representantes procesales únicos, dirigiéndose a tal fin a la Organización sindical.

e) El procedimiento será sumario, con audiencia oral de ambas partes ante el Magistrado, y concluyendo mediante decisión de éste.

f) Las decisiones de las Magistraturas serán ejecutorias desde el momento en que se dicten, no obstante los recursos que contra los mismos pudieran interponerse.

g) Contra las decisiones sobre conflictos colectivos adoptados por las Magistraturas de Trabajo cabrá recurso de alzada ante una Sala especial del Tribunal Central de Trabajo, sin que quepa recurso alguno contra la decisión de éste.

3. Se atribuye, asimismo, jurisdicción a la Magistratura de Trabajo para conocer de las reclamaciones que se pueden suscitar contra las decisiones de resolución de los contratos de trabajo adoptadas por las empresas, conforme al artículo 5.º, párrafo 2.º Si la Magistratura decretara la improcedencia del despido concederá en todo caso al empresario la opción entre la readmisión y la indemnización.

4. Los párrafos 1.º y 3.º del artículo 150 del Texto Refundido de Procedimiento Laboral quedan redactados en la forma respectiva siguiente:

«Procederá el recurso de suplicación contra las sentencias no comprendidas en el artículo 164 dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa sea superior a 10.000 pesetas y no exceda de 100.000 pesetas.»

«No obstante, procederá el recurso de suplicación contra las sentencias dictadas en reclamaciones cuya cuantía no exceda de 10.000 pesetas cuando se solicite únicamente la subsanación de una falta esencial del procedimiento.»

Artículo 2.º 1. Durante la vigencia de un convenio colectivo, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, toda situación colectiva de conflicto que se derive de la aplicación de sus cláusulas habrá de ser conocida y resuelta por las partes interesadas mediante la decisión de la Comisión del convenio.

2. Si no existiera esta Comisión o si existiendo en el seno de la misma no se obtuviese un acuerdo, las partes intentarán solventar sindicalmente sus diferencias, y de no lograrlo, las someterán a la autoridad laboral que haya aprobado el convenio. La autoridad laboral podrá o bien proceder conforme a lo dispuesto en el apartado 2.º, c), del artículo 1.º, o bien dictar el laudo correspondiente, de obligado cumplimiento, previa audiencia de ambas partes e intento de conciliación de las mismas, sumariamente y sin que en ningún caso puedan invertirse más de veinte días en este procedimiento hasta dictar el correspondiente laudo.

3. En el caso de que el conflicto versara sobre materias no previstas en el convenio, y éste fuera de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local, se procederá de igual modo que el determinado en el apartado anterior.

Artículo 3.º Si se desarrollara una situación de conflicto colectivo cuando no exista convenio colectivo sindical, la autoridad laboral podrá decretar inmediatamente, a instancia de cualquiera de las partes y previo intento de conciliación sindical, la constitución de la Comisión negociadora del convenio, procediéndose seguidamente en la forma prevista por la ley de Convenios colectivos sindicales y disposiciones complementarias de la misma. Alternativamente, podrá la autoridad laboral, de oficio o a instancia de cualesquiera de las partes, proceder con arreglo a lo dispuesto en el apartado 2.º, c) del artículo 1.º, o en el apartado 2 del artículo 2.º

Artículo 4.º 1. En toda situación de conflicto colectivo, cualesquiera que sean su naturaleza y características, compete a la Inspección de Trabajo ejercer sus funciones de mediación y avenencia, de conformidad con lo dispuesto en la ley de 21 de julio de 1962, reuniendo a los representantes de ambas partes, conjuntamente o aisladamente, y tratando de obtener el correspondiente acuerdo de solución.

2. La Inspección de Trabajo ejercerá estas funciones de oficio o a instancia de cualquiera de las partes, dando cuenta de los resultados de la misma autoridad laboral de la que dependa.

3. Conforme a lo dispuesto por el artículo 20, apartado 1, e), de la citada ley, el Ministerio de Trabajo podrá encomendar a funcionarios del Cuerpo de la Inspección el cometido especial de mediar en cualquier conflicto colectivo.

Artículo 5.º 1. En los supuestos en los que la situación de conflicto carezca de fundamento laboral que directamente afecte a quienes son parte en el mismo, o cuando se produzca con inobservancia de los procedimientos previstos por el presente Decreto, u ocurra una vez dictadas las decisiones de la Autoridad laboral y de la Jurisdicción de Trabajo, o se plantee durante la vigencia de un convenio colectivo que afecte a una sola empresa, se remitirán las actuaciones a la autoridad gubernativa, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de las sanciones previstas por la ley y Reglamento de Delegaciones de Trabajo.

2. En los supuestos previstos en el párrafo anterior, se entienden incursos en causa de despido quienes hayan participado en el conflicto; en consecuencia, las empresas podrán usar de su facultad rescisoria conforme el artículo 93 del Texto Refundido de Procedimiento Laboral.

3. En cualquier caso, la Autoridad gubernativa podrá adoptar las medidas urgentes que el mantenimiento del orden público aconseje, conforme a la legislación vigente.

Artículo 6.º Los procedimientos iniciados conforme a este Decreto dejarán de sus-
tanciarse, cualquiera que sea el trámite en que se encuentre, y se entenderá solventado
el conflicto, si las partes llegaran a un acuerdo a través de la Organización Sindical y éste
fuera aprobado por la autoridad laboral sin perjuicio de los efectos determinados en
el artículo anterior en los supuestos a que el mismo se refiere.

Artículo 7.º Los acuerdos que se adopten por las partes en virtud de los procedi-
mientos conciliatorios previstos en el presente Decreto no podrán tener repercusión en
los precios respectivos.

Artículo 8.º Se autoriza al Ministerio de Trabajo para elevar al Consejo de Ministros
un nuevo Texto Refundido de Procedimiento Laboral, en el que previo informe del
Consejo de Estado respecto a lo dispuesto en el artículo 1.º, párrafo 4, se recojan las
modificaciones que sean consecuencia de lo establecido en el presente Decreto, así
como para adaptar al mismo el Tribunal Central de Trabajo, fijando su nueva compo-
sición y estructura.

Artículo 9.º El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publica-
ción en el *Boletín Oficial del Estado*.