

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

FUNCIONAMIENTO DEL COMITE DE EMPRESA Y PROCEDIMIENTO
DE CONFLICTOS COLECTIVOS (STCT de 15-III-1982, R. 2.087)

I. El contenido de la sentencia objeto del presente comentario presenta dos puntos de interés, que pueden resumirse como sigue:

— En esta sentencia culmina, por la vía del recurso especial de suplicación del artículo 193 LPL, un procedimiento de conflictos colectivos cuyo fondo es el examen del modo de cálculo del valor de las horas extraordinarias en el convenio colectivo de una determinada empresa, que la representación de los trabajadores entiende derogado con la entrada en vigor del ET. El objeto de la discusión se plantea en torno a una cuestión ya antigua (puede remontarse al Decreto de 17 de agosto de 1973, sobre Ordenación del Salario, y la OM de 29 de noviembre de 1973, que lo desarrolla), planteada por la desafortunada redacción del artículo 6.º del Decreto de Ordenación del Salario y la OM de desarrollo del mismo, según la cual, el módulo de cálculo sobre el que ha de girar el recargo del 75 por 100 en las horas extraordinarias debe obtenerse mediante la realización de una serie de operaciones matemáticas destinadas a obtener el valor medio de una hora ordinaria de salario, sin embargo, la fórmula que el Decreto ofrece y la OM detalla habrá de emplearse «salvo pacto o disposición específica de Ordenanza o Reglamentación en contrario». Dado que el resultado de realizar las operaciones indicadas conduce, efectivamente, a hallar el valor de una hora ordinaria de salario —teniendo en cuenta todos los componentes de la obligación retributiva que hipotéticamente puedan existir— el problema queda centrado en la aparente autorización que el Decreto de Ordenación del Salario y su OM de desarrollo conceden para pactar en convenios o para regular en Ordenanzas o Reglamentaciones módulos de cálculo diferentes y, en principio, inferiores al valor de esa hora ordinaria de salario, contra lo que dispone ahora el ET (art. 35.1), según el cual el incremento por horas extraordinarias «en ningún caso será inferior al 75 por 100 sobre el salario que

correspondería a cada hora ordinaria». Ya en su momento se puso de relieve (1) lo inadecuado de esta interpretación literal del Decreto de Ordenación del Salario, habida cuenta del carácter de mínimo que la norma legal asume en esta materia de recargo por horas extraordinarias de donde que ni el Decreto ni la OM citados pudieran alterar lo dispuesto en una norma de rango jerárquico superior, autorizando la pactación sobre módulos inferiores.

La sentencia comentada, a través de un razonamiento algo confuso, parece concordar con esta última interpretación. En efecto, de entrada, admite la plena validez de la autorización concedida por el Decreto de Ordenación del Salario, y, por tanto, «el indicado módulo se determinará en cada caso por lo pactado... y sólo en defecto de estos pactos o reglas se aplicará el sistema de cálculo que se contiene en esos dos artículos» (arts. 6.º Decreto de Ordenación del Salario y 6.º OM de desarrollo), «por consiguiente, es perfectamente lícito aún después de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, que los convenios contengan normas de valoración de dicho módulo e incluso, como sucede en el caso de autos, que en ellos se establezcan tablas en las que se precise el valor concreto de las horas extraordinarias, ya que el montante de este valor es función de la forma en que se efectúe el cálculo de aquél». Libertad en la fijación del módulo de cálculo para los convenios, pero con una precisión muy importante: «Es obvio que en la fijación del valor del módulo, como del precio concreto de las horas extraordinarias, se han de respetar los mínimos legales correspondientes, pues, en otro caso, esa determinación de valores no sería lícita.» Zanjada la cuestión de esta forma por el TCT, el contenido de los artículos 6.º del Decreto de Ordenación del Salario y 6.º de la OM de desarrollo del mismo, relativos a la libertad de los pactos colectivos o Reglamentaciones y Ordenanzas para fijar el valor del módulo de cálculo de la hora ordinaria, queda reducido a una reiteración de una posibilidad (la fijación superando los mínimos legales) que podía deducirse del simple juego del principio de «norma mínima», en cuanto consecuencia directa del principio de jerarquía normativa.

— El problema más interesante que plantea esta sentencia no reside en lo anteriormente expuesto, sin embargo, sino en el reflejo que en ella se contiene de una determinada corriente jurisprudencial y la confusa concepción que tiene nuestro alto Tribunal acerca del funcionamiento del Comité de Empresa. Porque lo que al respecto resuelve esta sentencia se comprende mejor encajándola en el seno de esta tendencia jurisprudencial, vamos a encuadrarla dentro de ella examinando las decisiones jurisprudenciales que estimo más significativas al respecto, no sin antes precisar que vamos a referirnos a sentencias del Tribunal Central de Trabajo en las que se maneja directamente el ET y se analiza el funcionamiento de los órganos de representación legal de los trabajadores establecidos en su Título II y, concretamente, del Comité de Empresa.

(1) Específicamente, véase GONZÁLEZ ORTEGA: «La retribución de las horas extraordinarias. La problemática del módulo para el cálculo de su valor», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 126, págs. 278 y sigs.

II. La posición del TCT a la hora de pronunciarse sobre la naturaleza y funcionamiento del Comité de Empresa puede calificarse de contradictoria. Esta contradicción, por su parte, se manifiesta en la existencia en las decisiones del TCT de dos líneas de opinión opuestas:

— Una primera, partiendo de la expresión literal de la ley, y en concreto del artículo 63 ET, concibe al Comité de Empresa como un órgano unitario cuya misión es defender, de forma colegiada, los intereses de los trabajadores en cada centro de trabajo. Consecuencia de esta primera forma de entender la misión del Comité de Empresa, caracterizada por la concepción unitaria del órgano y la restricción de su competencia al centro de trabajo (2), es que se entienda que «la representación en la empresa la ostenta el Comité de Empresa como órgano colegiado, lo que, *a sensu contrario* significa que no la tiene aisladamente ninguno de sus miembros» (3). No sólo se concibe de forma unitaria el órgano, también existen en nuestra jurisprudencia alusiones a concepciones objetivadoras de la función del Comité de Empresa y del interés que defiende (4) que llevan a interpretar, atenuando el individualismo que inspira algunos preceptos del ET, la normativa sobre representación legal de los trabajadores más allá de lo que permiten el espíritu y la letra de la ley (5).

(2) Esta restricción competencial es pacífica en nuestra doctrina —aunque no sin suscitar críticas—. Véase, por todos, CUEVAS: *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*, Pamplona, 1982, págs. 104 y sigs. Según este autor (página 205), «se advierte una tendencia a desplazar el verdadero centro de la estructura obrera en la empresa, y en consecuencia, de la representación, a un ámbito mejor delimitado, caracterizado por constituir un agregado natural de trabajadores, cohesionados en función de vínculos dimanantes, más que de la unidad económica a la que sirven, de una situación de proximidad e interrelación, por pertenecer a una misma organización productiva». Pero lo inadecuado de las competencias de estos Comités de «centro de trabajo», en su caso, es que el artículo 64 ET menciona algunas que son concebibles y operativas sólo en el nivel «empresa»; sobre esta inadecuación, véase OJEDA: *Derecho sindical*, Madrid, 1980, pág. 224. Nuestra jurisprudencia ha sentado también claramente la restricción de competencias de cada Comité en el caso en que la empresa cuente con más de un centro de trabajo; ejemplos de ello son las SSTCT de 8-II-1982 (R. 1.218); 18-II-1982 (R. 1.241); 18-II-1982 (R. 1.242); 25-II-1982 (R. 1.249); 15-III-1982 (R. 2.089); 25-III-1982 (R. 2.114); 27-IV-1982 (R. 2.564); 21-V-1982 (R. 3.259); 31-V-1982 (R. 3.270); 28-I-1981 (R. 602); 26-I-1981 (R. 594); 4-XI-1981 (R. 7.012); 16-XI-1981 (R. 7.033). También ha sido confirmada ya reiteradas veces por el Tribunal Constitucional, en Sentencias de 6 de julio de 1983 (BOE, 9 de agosto), y 30 de julio de 1983 (BOE, 18 de agosto).

(3) STCT 28-I-1981 (R. 602) y STCT 25-II-1982 (R. 1.294) en el mismo sentido.

(4) STCT 27-V-1982 (R. 3.265).

(5) Ejemplos de esta interpretación ampliadora: SSTCT 5-III-1982 (R. 2.075), según la cual permanece la «representatividad» del antiguo Comité de Empresa, aplicada ahora a dos centros de trabajo, al haberse abierto uno nuevo al que se ha transferido parte del personal del antiguo centro, ya que, aunque «el proceso electoral es abierto y permanente, y debe efectuarse por centros de trabajo... también es cierto

— Convergiendo sobre esta primera línea de opinión, aparece una segunda que la contradice y que es sorprendente cuando se contempla a la luz de las interpretaciones de que acabamos de hacer mención. En esta tendencia aparece una concepción disgregadora del órgano Comité de Empresa a la hora de ejercer algunas de sus funciones y, en especial, a la hora de actuar como promotor de un procedimiento de conflictos colectivos conforme a lo dispuesto por el artículo 18.1, apartado *a*), del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, de 4 de marzo de 1977 (en adelante RDLRT). En estos casos, aunque el órgano Comité de Empresa sea único y colegiado es posible que actúen algunos miembros aislados del mismo, sin que acrediten representación alguna: para ello basta con que figuren como firmantes de la comunicación con que se inicia el procedimiento de conflictos colectivos un número de trabajadores igual a la mayoría absoluta de los miembros del Comité (6). Es cierto que el TCT exige rigurosa-

que no existe vacío en la representatividad, al pertenecer todos o la mayor parte de los trabajadores del nuevo centro al del Comité demandante, en el que se ejercitaron los derechos electorales y que ostenta su representación, que debe permanecer durante dos años, sin que pueda privársele de ella, salvo por revocación del mandato de sus electores», en este caso la solución propugnada por el TCT choca indudablemente con la letra del artículo 63 ET, según el cual el Comité de Empresa se constituirá en cada «centro de trabajo», y no sólo con la letra de este precepto, sino con las afirmaciones jurisprudenciales recogidas en la nota 2. Es, asimismo, sorprendente la doctrina de las SSTCT de 30-I-1982 y 19-II-1982 (R. 459 y 976, respectivamente) —doctrina errónea, como señaló la doctrina (por ejemplo, DURÁN: «Despido y sanción de los representantes sindicales», en *REDT*, núm. 1, 1980, págs. 51 y sigs.) y hoy ha confirmado el Tribunal Constitucional, en Sentencias de 20 y 22-XII-1982 (*BOE* 15-I-1983)— que negarían la posibilidad del representante despedido de ejercitar sus derechos de representación durante el procedimiento judicial de revisión del despido, razonando entre otras cosas sobre la base de que el derecho de «representación sindical» «es transferible a otros trabajadores para determinadas situaciones como la presente, no causándose trastorno a los representados, pudiendo siempre recuperarlo plenamente el actor si se resuelve a su favor el recurso planteado», esta «delegación de funciones», además de impropia manifiesta una concepción extremadamente objetivada de la función, que puede separarse tan tajantemente de su titular que, en determinadas ocasiones éste puede, simplemente transferirla a otro trabajador. Señalando la objetivación que contienen algunos preceptos del ET (y en concreto el artículo 68 *e*) y la posibilidad de acumulación del crédito de horas, las SSTCT de 5-II-1982 (R. 1.215) o 30-X-1980 (R. 5.520), en lo que nuestro TCT coincide con parte de la doctrina científica, por ejemplo, CUEVAS: *Estructura y función...*, pág. 206; también ADAM Y LUCAS: «Les institutions du représentation du personnel en France. Bilan et perspectives», en *Droit Social*, núm. 3 (marzo), 1976, págs. 79 y sigs., y en especial pág. 86.

(6) STCT 12-VIII-1980 (R. 4.366) y 31-III-1981 (R. 2.314), además de la comentada. El supuesto aparece con mucha mayor frecuencia como tema litigioso cuando los firmantes del escrito de iniciación del procedimiento son un número de componentes del Comité de Empresa minoritario, así, por ejemplo, aparece en las SSTCT 29-III-1982 (R. 2.120); 26-I-1981 (R. 594); 13-IV-1981 (R. 2.921); 25-IV-1980 (R. 2.489); 20-V-1980 (R. 3.208), entre otras.

mente que se trate de una actuación mayoritaria de los miembros del Comité de Empresa, pero también lo es que, al permitirse actuar aislada o conjuntamente a estos miembros se está realmente vulnerando otra regla que el TCT había sentado claramente en la primera línea interpretativa a que se hizo referencia: «La representación la ostenta el Comité de Empresa como órgano colegiado, lo que, *a sensu contrario*, significa que no la tiene, aisladamente, ninguno de sus miembros» (7), aunque el conjunto de ellos sume efectivamente la mayoría del órgano.

A esta línea disgregadora se adscribe claramente la STCT comentada que, considera correctamente iniciado el procedimiento de conflictos colectivos ya que han actuado «por lo menos, cinco de los nueve miembros del Comité de Empresa de autos, lo que evidencia que la parte actora está perfectamente legitimada para promover tal conflicto, pues está constituida por la mayoría de los componentes de tal Comité, siendo de destacar que esta misma Sala, en su sentencia de 12 de agosto de 1980 ha manifestado que ‘el artículo 18.1 —del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977— al decir que podrá iniciarse el conflicto colectivo por los representantes de los trabajadores no exige que lo sea por la totalidad de los mismos’, añadiendo luego que ‘son parte legítima para iniciar un conflicto colectivo de ámbito empresarial la mayoría de los componentes del Comité de Empresa o representantes de los trabajadores’». En este apartado de la STCT comentada aparece resumida la doble problemática que plantea: *a*) la afirmación, con ocasión del ejercicio de alguna de las competencias del Comité de Empresa, de que, en resumidas cuentas, éste es un órgano «desagregado», cuyos componentes pueden actuar, si respetan sólo desde el punto de vista numérico las mayorías exigidas legalmente, al margen de los acuerdos o reuniones del propio Comité; *b*) la confusión, que se deduce del texto de esta STCT y de las otras citadas, entre diversos conceptos, próximos, pero no coincidentes: capacidad y legitimación del Comité, por una parte, y actuación regular de éste como órgano colegiado por otra. A ambas cuestiones haremos referencia a continuación.

III. Lo primero que debe descartarse es que este caso pueda plantearse —a no ser que lo sea impropia— como un problema de «capacidad», en su doble vertiente de «capacidad para ser parte» y capacidad procesal de obrar, como lo ha entendido alguna aislada decisión del TCT (8). En efecto, en supuestos como el planteado en el caso de la sentencia comentada no se pone en cuestión la capacidad procesal que el Comité de Empresa pueda tener, y que le concede sin duda alguna el artículo 65 ET (soslayándose el problema de si tiene o no personalidad jurídica, que no tenía más remedio que plantearse en nuestro Derecho, como se planteó en el francés, dado la amplia de la noción

(7) STCT 28-I-1981 (R. 602).

(8) STCT 13-IV-1981 (R. 2.921).

de personalidad jurídica que registran ambos (9). El artículo 65 ET, en conexión con el artículo 18.1 RDLRT, está configurando una atribución de capacidad

(9) En Francia, el debate doctrinal resultaría en buena medida aplacado a raíz de la importante decisión de la Cámara de lo Civil del Tribunal de Casación de 28 de enero de 1954, según la cual —y contemplando en concreto a un Comité de Empresa— la personalidad jurídica no es una creación legal, sino que, por el contrario, aparece «cada vez que un grupo se manifiesta provisto de una posibilidad de expresión colectiva para la defensa de intereses legítimos, dignos de ser judicialmente reconocidos y protegidos». La trascendencia de este *arrêt*, en COHEN: *Le Droit des Comités d'entreprise*, París, 1975, págs. 317 y sigs.; o KLEIN: *La représentation du personnel et la représentation syndicales dans l'entreprise*, París, 1974, págs. 113 y sigs.; LYON CAEN y otros: «La personnalité juridique du comité et ses ressources (propositions pour un Comité d'Entreprise cohérente et efficace)», en *Droit Social*, núm. 7-8, 1977. En España el tema ya se ha planteado en toda su extensión en el relativamente poco tiempo de vigencia del ET, esgrimiéndose los argumentos que en su día manejara la doctrina del país vecino. Así, por ejemplo, para GARCÍA FERNÁNDEZ, el Comité de Empresa ha de estar dotado de plena personalidad jurídica («La personalidad jurídica del Comité de Empresa», en *La Ley*, núm. 185, 19-VI-1981); en opinión de DE LA VILLA: *La participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid, 1980, pág. 111, el Comité de Empresa ha recibido personalidad jurídica del ET; más matizadamente, y recogiendo las argumentaciones de la doctrina francesa fundadas en una atribución de personalidad por la vía indirecta de la atribución de competencias y de la capacidad procesal para llevarlas a la práctica, CUEVAS: *Estructura y función...*, págs. 235 y sigs., para quien (página 238) «si la capacidad para ejercitar acciones es una consecuencia de la capacidad para titular derechos, puede entenderse que aquélla presupone necesariamente la existencia de ésta. No es concebible que esté legitimado para accionar quien no lo esté para ejercer de modo no contencioso los distintos derechos cuya tutela puede impetrar». Otros autores (es el caso de OJEDA: *Derecho sindical*, pág. 230), estiman que no se ha producido tal atribución de una especie de «pequeña personalidad» al Comité de Empresa, y, por tanto, la capacidad procesal que se otorga al Comité de Empresa por el artículo 65 ET «no implica, contra todo pronóstico, la concesión de personalidad civil al ente, como sería deseable cuanto menos en orden a la gestión y administración de las obras sociales a su cargo, o para los pequeños asuntos económicos derivados del funcionamiento ordinario... Para esos menesteres habrá de buscarse cobijo en la personalidad y capacidad de obrar de otros sujetos» o recurrir a figuras indirectas que faciliten su gestión. El vicio de origen que ha facilitado en nuestro ordenamiento el planteamiento de polémicas como ésta —la extremada generosidad de nuestro legislador a la hora de conceder personalidad—, en FERNÁNDEZ LÓPEZ: *El sindicato, naturaleza jurídica y estructura*, Madrid, 1982, págs. 97 y sigs., en especial nota 3. Quizá la solución pueda radicar, en vez de continuar ampliando hasta más allá de los límites aconsejables la noción de personalidad jurídica (como ha ocurrido en Francia), en plantearse en nuestro Derecho seriamente la construcción de una categoría más amplia que la personalidad, de la que ésta no sería más que una manifestación, que puede ser la categoría de los «sujetos de derecho» no personificados. Sobre la articulación de esta noción con la de personalidad jurídica, puede verse en general, GALGANO: «Struttura logica e contenuto normativo del concetto di persona giuridica», en *Rivista di Diritto Civile*, 1965-I, págs. 598 y sigs. En la doctrina labora-

stricto sensu, al presentar el juego combinado de ambos preceptos el carácter de abstracción y generalidad que es intrínseco a la noción de capacidad, frente al carácter concreto de la legitimación (10). Y, por supuesto tampoco puede ponerse en cuestión la capacidad de las personas físicas presentes en el proceso, que pueden tenerla (art. 2.º LEC) y normalmente la tendrán, sin que ello obste a que en este caso no puedan actuar como parte iniciadora del procedimiento de conflictos colectivos, primero, y como parte procesal *stricto sensu*, después. En el caso de la sentencia comentada se plantea una cuestión diferente: supuesta la capacidad procesal del Comité de Empresa cabe ahora preguntarse si éste puede comparecer en juicio como lo ha hecho, a través de la iniciativa de un grupo de sus componentes, pues no consta —sino más bien hay datos para opinar lo contrario— que existiera una previa reunión del Comité para apoderar a los trabajadores que comparecen en el proceso.

Cabe ahora preguntarse si, entonces, el problema ha de plantearse desde la perspectiva de la falta de legitimación. La respuesta, sostenida por una gran mayoría de las decisiones del TCT (11), ha de ser afirmativa. Sin profundizar en la discusión acerca de qué pueda entenderse como legitimación (al ser ésta uno de los conceptos «más debatidos y, a la vez, más confusos del Derecho procesal» (12), puede configurarse como «la consideración especial en que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio y, en virtud de la cual, exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que sean dichas personas las que figuren como partes en el proceso» (13). Esta facultad de conducir el proceso concreto se concede a los «representantes de los trabajadores»

lista española pueden verse las aportaciones de PALOMEQUE: «Empresarios desprovistos de personalidad: las comunidades de bienes», en *REDT*, núm. 2, 1980, pág. 217 y siguientes.

(10) OJEDA AVILÉS-MAEZTU GREGORIO DE TEJADA: «Elecciones a representantes de personal y promoción de los sindicatos más representativos en la Ley 8/1980», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 137, pág. 281.

(11) Se trata de un problema de esta índole en la opinión de las SSTCT de 29-III-1982 (R. 2.120), por ejemplo, que acoge la excepción de «falta de legitimación activa», aunque su razonamiento posterior se separe de ella al hablar, en primer lugar, de falta de capacidad de los trabajadores individuales componentes del Comité de Empresa y luego, más ampliamente, de «facultades necesarias para plantear conflicto colectivo»; lo es, mucho más claramente, para la STCT comentada, según la cual «la parte actora está perfectamente legitimada para promover tal conflicto, pues está constituida por la mayoría de los miembros del Comité» ... «Es claro, pues, que la sentencia de instancia no ha vulnerado los arts. 533.2 LEC, 18.1 RDLRT y 63 y 65 ET»; en la misma dirección, las SSTCT 15-IX-1979 (R. 5.275), citada por la sentencia comentada; 28-I-1981 (R. 602); 26-I-1981 (R. 594); 25-IV-1980 (R. 2.489), entre otras.

(12) GÓMEZ ORBANEJA-HERCE QUEMADA: *Derecho Procesal Civil*, vol. I, Parte General. «El proceso declarativo ordinario», Madrid, 1975, pág. 135.

(13) GUASP: *Derecho Procesal Civil*, tomo I, Introducción y Parte General, Madrid, 1968, pág. 185.

—capacitados, ya lo hemos visto antes— cuya competencia sea coextensa con el ámbito del conflicto (del entero conflicto, sin que les sea posible parcelar su ámbito, como ha reiterado el Tribunal constitucional [14]). La competencia en el área a que abarque el conflicto determina la legitimación de los representantes de los trabajadores para el proceso concreto. Ahora bien, el artículo 18.1 RDLRT, al identificar a los sujetos capacitados para desencadenar el procedimiento de conflictos colectivos, no altera —porque es sumamente amplio al referirse a cuáles sean esos «representantes»— las reglas propias de funcionamiento y determinación de la naturaleza del tipo de representación que corresponda, según el ámbito del conflicto. Y en el caso de este conflicto, capacidad y legitimación pueden predicarse del Comité de Empresa (15); consecuencia de ello es que la determinación de las personas físicas concretas que hayan de acudir al proceso haya de abandonarse a las reglas que informan la actuación y el funcionamiento del Comité. En cualquier caso, la legitimación ha de referirse al órgano (y a las personas que por él actúan, seleccionadas conforme a las reglas de funcionamiento que les son propias); nunca, en principio, será posible referirla a sus componentes aisladamente, sino a consecuencia de esas reglas operativas, que deben de haberse aplicado previamente. El problema es ahora saber cuáles pueden ser esas reglas; vamos a referirnos a ello a continuación.

IV. El Comité de Empresa, tal como viene definido por el artículo 63 ET, es el «órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses», una definición que, como se ha observado acertadamente (16) «deja intactas las cuestiones afectantes a los conceptos básicos que menciona», pero «contiene todos los elementos necesarios para deducir... su sentido presente y potencial». Desde el punto de vista que ahora nos interesa, la mención singularizada del Comité de Empresa como «órgano» es significativa, porque contrasta de forma notable con la otra manifestación de la representación legal de los trabajadores a que hace referencia el artículo 62 ET: los delegados de personal que «ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos». La interpretación de este artículo es discutida, pero para la doctrina mayoritaria esta expresión del artículo 62 ET, que tiene un contenido disgregador (al referirse a «los» delegados de personal, como una modalidad plural de representación), no significa necesariamente que los delegados de personal hayan de actuar por separado, y que a cada delegado se le haya otorgado, por así decirlo, la totalidad

(14) Véanse Sentencias del Tribunal Constitucional citadas en nota 2. En general, sobre la legitimación en este tipo de procesos, véanse las observaciones de ALARCÓN CARACUEL: «Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, número 137, págs. 90 y sigs.

(15) Que es el representante de los trabajadores «en el ámbito correspondiente al conflicto», conforme al artículo 18.1 a) RDLRT y 63 ET.

(16) CUEVAS: *Estructura y función...*, cit., pág. 232.

de la representación, pudiendo actuar con validez aislado de los demás, en el caso de que fueran varios. La solución adoptada en general parece inclinarse por lo contrario (17). Pero en la propia configuración del delegado de personal permanece aún latente el rastro del carácter inicial de la figura: en sus orígenes el delegado de personal es un órgano claramente unipersonal (18), y un sector de nuestra doctrina aún sostiene la posibilidad de actuar individualmente cada delegado (como representante de la categoría que los ha elegido) como la manera más adecuada de servir a la naturaleza del delegado de personal, «en armonía con nuestros más fecundos antecedentes» (19), sin perjuicio de que hayan de «concurrir —sentido amplio e informal— a la realización de las competencias que les son propias».

Cuando se trata del Comité de Empresa, en cambio, la duda doctrinal no se plantea siquiera, tal vez porque, como señala Bercovitz, el empleo de la palabra «colegiado» referida al Comité, como una característica de éste «implica una actuación conjunta» y «añade la idea de que dicha actuación se produce en el seno de un órgano formalmente constituido y así reconocido» (20). En efecto, la regulación del Comité de Empresa ofrece una imagen de éste compacta de cara al exterior, de forma que el miembro del órgano Comité de Empresa ostenta el poder representativo de los trabajadores en la medida en que forma parte del órgano, y con el alcance de actuación que al mismo se concede. No es posible plantearse siquiera (porque nada hay en el ET que justifique estas afirmaciones) una disolución del órgano representativo «Comité» en una pluralidad de figuras de representación individualizadas que actúan en favor de la categoría que les ha elegido (21). En el Comité no se opera una reunión de representantes dispersos, sino que se armoniza la acción conjunta de individuos que son representantes de los trabajadores porque son miembros del Comité. A esta conclusión llevan los dos términos que, desde el punto de vista organizativo, tienen más significado en la definición legal del artículo 63 ET: el Comité de Empresa es un «órgano», que además es «colegiado».

Hablar del Comité de Empresa como «órgano» es una clara imprecisión del texto legal, habida cuenta del desarrollo de la teoría de los órganos en el seno de las personas jurídicas (donde la concepción orgánica tiene su sede natural). La representación orgánica es un modo concreto de actuarse la capacidad de un ente, de cara tanto al interior como al exterior y esto es todo lo que nos indica

(17) Así, por ejemplo, BERCOVITZ: «La actuación mancomunada de los delegados de personal en el Estatuto de los Trabajadores», en *REDT*, núm. 6, 1981, pág. 164; DE LA VILLA: *La participación...*, cit., págs. 156 y sigs.; OJEDA: *Derecho sindical*, páginas 208-209, entre otros.

(18) CUEVAS: *Estructura y función...*, págs. 225 y sigs.

(19) CUEVAS: *Estructura y función...*, págs. 228-229.

(20) BERCOVITZ: «La actuación mancomunada...», pág. 164.

(21) Como fuera perfilándose la actuación práctica de los «vocales jurados» de empresa en la etapa anterior; CUEVAS: *Estructura y función...*, págs. 51 y sigs., para esta evolución.

la palabra órgano. Organos son o pueden serlo los administradores de ciertos grupos, y su actuación puede articularse de forma muy diversa: pueden actuar aisladamente, o disyuntivamente, o conjuntamente, como los socios acuerden (22). La unidad de acción, por tanto, deviene sólo una consecuencia de que la administración se articule de una determinada manera; de ningún modo viene impuesta por el hecho de que ésta se efectúe a través de órganos. Y algo parecido podría decirse con respecto a los órganos deliberantes. Quizá se justificara la elección de este vocablo desde otro punto de vista: desde la perspectiva de la estabilidad, de la institucionalización del Comité como «órgano» permanente de representación de los trabajadores (23), pero estos rasgos deben derivar más bien de la regulación que el «órgano» efectivamente reciba, más que de una apriorística calificación legal. Por ello, para que la expresión tenga algún sentido, es preciso entenderla en relación con el otro carácter que el artículo 63 ET atribuye al Comité de Empresa: la colegialidad. En efecto, al aludirse a ella se está haciendo referencia a algo mucho más trascendente desde la teoría general del derecho de los grupos (24).

La colegialidad ha sido definida como una característica operativa de determinadas colectividades que se compendia en una asamblea, «o sea, en una reunión en la cual intervienen (o pueden intervenir) todos los que tienen derecho a expresar su voluntad, y en la cual, la voluntad de los individuos viene expresada, y recogida, contextualmente (con posibilidad de previa discusión)» (25). Por tanto, aparece como un método de formación de la voluntad colectiva (frente al referéndum, en que las opiniones se recogen separadamente) que, a través de la previa reunión y discusión, y mediante la mecánica de la votación por mayoría reducen a la unidad los posibles criterios dispares, partiéndose de la base de la vinculación de todo el colectivo en que dicho método se aplique a la decisión adoptada en común. El principio de mayoría aparece esencial en la lógica de la colegialidad estando buena parte de los mecanismos procedimentales que acompañan a la adopción del acuerdo destinados a compensar —por la vía del reforzamiento de los derechos individuales de los com-

(22) FERNÁNDEZ LÓPEZ: *El sindicato...*, págs. 222 y sigs.

(23) A esta institucionalización hace referencia, por ejemplo, BERCOVITZ: «La actuación mancomunada...», pág. 164.

(24) VENDITTI: «Note sulla organizzazione collegiale dei gruppi non personificati», en *Rivista di Diritto Civile*, 1955-I, págs. 886 y sigs.; GALGANO: *Il principio di maggioranza nelle società di persone*, Padua, 1960, pág. 232; COCO: *Sulla volontà collettiva nel Diritto Privato*, Milán, 1967, págs. 59 y sigs.; desde el punto de vista histórico, GIERKE: «Sulla atoria del principio di maggioranza», traducción italiana, en *Rivista delle Società*, 1961, págs. 1113 y sigs.

(25) GHIDINI: *Società personali*, Padua, 1972, pág. 342. En igual sentido, COCO: *Sulla volontà collettiva...*, cit., pág. 139, que entiende la asamblea como un método de formar la voluntad colectiva que presupone «la reunión y la discusión contextual abierta a la participación de todos los asociados como premisa y condición necesaria para la emisión del voto».

ponentes del colegio— el dato de la sumisión a decisiones impuestas por voluntad ajena a la propia (y su extrañeza en el marco de las relaciones privadas [26]) que se deriva del citado principio.

La colegialidad, por lo que supone de coordinación y unificación de las voluntades individuales, aparece sobre todo como un procedimiento; incluso en sus formas más embrionarias se requieren unos pasos procesales (reunión, discusión y votación) y unos requisitos adjetivos que faciliten la adopción y constancia de los acuerdos (convocatoria, orden del día, en su caso actas). Este procedimiento es la esencia del método colegial de formación de una voluntad y, al propio tiempo, le permite cubrir sus últimos objetivos de participación plena en la deliberación de todos aquellos que tienen derecho a ello. Tener en cuenta este otro dato permitirá llenar las abundantes lagunas del ET en materia de funcionamiento del Comité de Empresa en cuanto colegio (27). Por otra parte, las pocas normas que el ET dedica al funcionamiento del Comité de Empresa confirman esta visión asamblear (en sentido estricto) de su actuación. La norma básica al respecto es el artículo 66.2 ET, que preceptúa que «los Comités de Empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del Comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento», añadiéndose que «los Comités de Empresa deberán reunirse cada dos meses

(26) GALGANO: *Il principio di maggioranza...*, pág. 32.

(27) Una muy importante laguna es, precisamente, el funcionamiento del Comité de Empresa de acuerdo con el principio de mayoría —que sólo está expresamente previsto, bajo la forma de mayoría cualificada en el artículo 65 ET como premisa para decidir «ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias»— que halla su explicación precisamente en el funcionamiento colegiado del Comité de Empresa. La mayoría habrá de entenderse entonces referida a todo tipo de acuerdos y, salvo que el reglamento del Comité prevea la imposición de mayorías especiales (a salvo del caso en que la ley exija determinados quorums de asistencia y votación, por ejemplo, artículo 65 ET citado, o 19 ET para decisiones de seguridad e higiene), por mayoría simple de los presentes, si ha mediado convocatoria correcta; en contra, COHEN: *Le Droit des Comités d'entreprise*, cit., págs. 383 y siguientes, que, sin embargo, admite las mayorías relativas en los casos en que el Comité haya de decidir entre «varias» (no sólo entre dos) propuestas; sin embargo, su posición (como la de KLEIN: *La représentation du personnel...*, pág. 151, o BIRIEN: *Le Comité d'Entreprise. Rôle et fonctionnement*, París, 1981, pág. 41), se fundamenta en el artículo R. 432-8 del Código de Trabajo francés: «Las decisiones del Comité de Empresa son adoptadas por mayoría de los presentes», que falta en nuestro Derecho con un mandato similar. En todo caso, el fraccionamiento de votaciones que caracteriza a las mayorías simples tendrá lugar en la inmensa mayoría de los casos en supuestos en que existan varias propuestas sometidas a votación. Sobre el problema del cómputo de mayorías en general no existe mucha bibliografía; puede verse PALÁ BERDEJO: «El cómputo de la mayoría en la Junta General de accionistas», en *Revista de Derecho Mercantil*, 1965, págs. 41 y sigs. En general, las características y consecuencias propias de la adopción del método colegial para la formación de la voluntad colectiva en un grupo cualquiera, COCO: *Sulla volontà collettiva...*, cit.

o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados». Este último inciso, especialmente, apunta hacia un «órgano» que opera a través de reuniones, de estancias conjuntas de sus miembros, en las que, tras la correspondiente discusión, se toman acuerdos, que luego han de ser puestos en práctica en la forma que el Comité estime más conveniente, y que formalmente aparecerán como acuerdos del Comité, no de sus miembros, porque sólo el Comité podía adoptarlos.

Una doble consecuencia se desprende de calificar el funcionamiento de un grupo como «colegiado»:

1.^a Salvo que el ente expresamente lo autorice, no podrá formarse su voluntad más que a través de reuniones, discusiones y votaciones, que han de desarrollarse de acuerdo con un procedimiento (28) que asegure la participación real y efectiva de todos los que tienen derecho a ello. Naturalmente, la autorización del ente ha de instrumentarse a su vez en el seno de una de sus reuniones, correctamente convocada y desarrollada conforme a las garantías procedimentales mínimas.

2.^a Los miembros del colegio, dentro de éste, «colaboran» a la formación de la voluntad común; por ello, sus declaraciones de voluntad aisladas no tienen valor fuera de la reunión en que se delibera —y aún dentro de ésta sólo tendrá el valor del voto que se concede, una declaración de voluntad a añadir al haz de éstas en que el acuerdo consiste—. Fuera del colegio (puesto que el artículo 63 no ofrece otra modalidad de actuación del Comité alternativa a la colegialidad), el miembro pierde la investidura básica que le cualifica para ejercitar una representación válida y vinculante para el colectivo representado. Este rasgo, por su parte, es predicable de la actuación de un miembro aislado, o de varios agrupados, incluso cuando en esta pluralidad esté presente la mayoría de los componentes del colegio. Y ello es así porque actuando fuera de una reunión en la que haya concurrido un mínimo de garantías formales, han desmentido la esencia de la colegialidad (la participación o la posibilidad de participación e influencia en la toma de decisiones de todos los componentes de la asamblea). Es decir, han desvirtuado la voluntad colectiva, que ahora se ha parcializado, exteriorizándose sólo la voluntad de varios individuos que, fuera de la actividad colegial, sólo se representan a sí mismos. La decisión adoptada en estas condiciones, por tanto, puede calificarse propiamente de «nula» por contraria a la ley (art. 6.º CC) que expresamente ha manifestado su voluntad en orden a la toma de acuerdos.

Refiriendo estas conclusiones al Comité de Empresa, puede estimarse que un grupo de sus miembros no ostenta representatividad alguna fuera de él, salvo aquellos casos en que les autorice a ostentar una representatividad más amplia, o incluso la plenitud de las facultades representativas en un momento o para un asunto concreto, ya sea la propia ley (que lo hace en casos muy contados,

(28) VENDITTI: «Note sulla organizzazione collegiale...», págs. 898 y sigs.; GALGANO: *Il principio di maggioranza...*, pág. 31.

por ejemplo, en el art. 18 ET) (29), ya sea el propio órgano colegiado, a través de la figura de la delegación de facultades, que defiere un poder originariamente titularidad del Comité de Empresa sobre una pluralidad de entre sus miembros, o sobre uno solo de entre ellos. En el primer caso estaríamos ante la figura de las «Comisiones», relativamente frecuentes en empresas de cierta magnitud (30). En el segundo caso, ante simples mandatarios del Comité de Empresa. En ambos supuestos (delegación plural o individual) resulta comprometido afirmar por anticipado si el poder que el Comité de Empresa ha transferido a sus delegados es reflejo o autónomo. El grado de independencia de actuación que estos delegados puedan tener dependerá en cada caso de distintas variables prácticas (por ejemplo, el número de miembros del Comité; piénsese que hipotéticamente son posibles Comités de setenta y cinco miembros, un número demasiado elevado como para permitir el efectivo y constante funcionamiento de la asamblea); en todo caso, la decisión que el Comité adopte quedará amparada por la flexibilidad por la que el artículo 66.2 ET ha optado como regla para regular el funcionamiento de estos «órganos», ya que los únicos cargos obligatorios —los de presidente y secretario— no tienen competencias legalmente atribuidas, quedando abandonada su concreción al reglamento interno, a la costumbre o, en última instancia, a la analogía. Como delegación del Comité de Empresa, la responsabilidad (incluso patrimonial) por su actuación, será asumida no sólo por los miembros concretos sobre los que se ha delegado, también por el propio Comité, en cuanto órgano titular de la representación de los trabajadores (artículo 63 ET), de la que no se ha desprendido por el hecho de la delegación, e incluso sería dudoso que pudiera hacerlo, al tratarse de unas facultades legalmente atribuidas.

En conclusión, por todo lo dicho hasta ahora, la doctrina de la STCT comentada y la de todas aquellas otras que suscriben esta misma solución, no creo que pueda estimarse correcta. La causa de su incorrección descansa en que se ha admitido la representatividad de un grupo de miembros del Comité de Empresa, cuando ese grupo suma la mayoría, sin mayor indagación acerca de los presupuestos que han decidido la presencia en el proceso de estos trabajadores. Nada hay en esta decisión del TCT que muestre el interés del Tribunal en comprobar la existencia de un acuerdo del Comité por el que se apodere al colectivo de trabajadores presentes en el proceso para actuar en su nombre, incluso pretende sentarse la regla general de que el artículo 18.1 RDLRT «al decir que podrá iniciarse el conflicto colectivo por los representantes de los trabaja-

(29) Incluso para expresar opiniones al Comité se le exige que lo haga «colegiadamente», artículo 68 d) ET (lógicamente ello no implica que cada miembro del Comité, por separado, carezca de libertad de expresión, pero este derecho se va a mover en coordenadas estrictamente individuales).

(30) Ampliamente sobre el tema en el Derecho francés, COHEN: *Le Droit des Comités...*, págs. 359 y sigs.; o KLEIN: *La représentation du personnel...*, págs. 140 y siguientes.

dores no exige que lo sea por la totalidad de los mismos», por el contrario, «son parte legítima para iniciar un conflicto colectivo de ámbito empresarial la mayoría de los componentes del Comité de Empresa». Pero cuando el grupo no actúa como colegio, mayoría y unanimidad pierden todo su sentido —ya dijimos que el principio de mayoría encuentra su manifestación en el método colegial de formación de una voluntad colectiva—, simplemente debe entenderse que falta totalmente una decisión suya al respecto, aunque el número de miembros del Comité firmantes del escrito de iniciación del procedimiento hubiera sido suficiente para adoptar un acuerdo en ese sentido conforme al artículo 65 ET. Por tanto, el Tribunal, ante estas situaciones, debe exigir la constancia de la autorización que el Comité-órgano representativo concede a sus componentes para actuar en su nombre, ya sea esta autorización permanente (por ejemplo, por haber sido concedida en el reglamento de actuación [31]), o bien caso por caso (a través de decisiones *ad hoc*, susceptibles de ser probadas mediante extractos de las actas de las reuniones). Sin esta constancia el proceso no debe entenderse promovido por parte legítima, puesto que el artículo 18.1 RDLRT, como se dijo anteriormente, concede la capacidad para iniciar este proceso concreto a los «representantes de los trabajadores» en unos términos muy amplios, por lo que el alcance y la forma de sustanciarse en la práctica esta iniciativa se ha de ir integrando con las reglas específicas de cada tipo de representación. Desde esta perspectiva aparece mucho más correcta esta otra decisión del TCT, de 10 de junio de 1980 (R. 3.924), según la cual «la legal representación de los firmantes del escrito... únicamente sería admisible si hubieran acreditado, con la correspondiente certificación, que fueron designados por la mayoría de los componentes del Comité para promover el conflicto, previamente acordado por la mayoría» (32).

M.^a FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ
(Universidad de Sevilla)

(31) OJEDA: *Derecho sindical*, pág. 228.

(32) En el mismo sentido, STCT 15-IX-1979 (R. 5.275), citada por la anterior.