

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO. INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS.
NULIDAD DE LA CLÁUSULA PACTADA EN LA QUE SE ESTABLECE DICHA INDEMNIZACIÓN

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2 de marzo de 1974.

Ref. Ar. 1.086)

1. El supuesto de hecho contemplado en la sentencia es el siguiente: trabajador y empresario, al celebrar el contrato de trabajo pactan una cláusula en virtud de la cual fijan una indemnización de daños y perjuicios a favor de uno u otro, para el caso de que el contrato se extinga por decisión unilateral de la Empresa o del trabajador. Extinguido el contrato de trabajo por voluntad del trabajador y liquidadas por la Empresa las cantidades devengadas por aquél, ésta, al año de la extinción, interpone demanda ante la Magistratura de Trabajo reclamando al trabajador la indemnización de daños y perjuicios pactada. La Magistratura del Trabajo desestima la demanda promovida por la Empresa; interpuesto recurso de suplicación es igualmente desestimado por el Tribunal Central de Trabajo.

2. En materia de contratación, el principio de libertad contractual de las partes para fijar el propio contenido del contrato está recogido expresamente tanto en la legislación civil como en la laboral. El artículo 1.255 del CC establece con carácter general que las partes del contrato «... pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente...». En el mismo tenor y con referencia concreta a los contratos de trabajo, el artículo 9.º 2 de la ley de Contrato de trabajo (LCT) considera que éstos se regirán... «Por la voluntad de las partes, siendo su objeto lícito...». De estos preceptos se deduce que, en principio, nada se opone a que las partes del contrato de trabajo puedan incluir en el mismo una cláusula de esta naturaleza. Y si se tiene en cuenta el artículo 1.091 CC, «Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor de los mismos».

Sin embargo, y como señala la sentencia comentada, esa libertad (contractual) no puede ser entendida de la manera tan absoluta... que permita establecer condiciones o cláusulas que sean contrarias a la ley, a la moral o al orden público, según claramente previene el propio artículo 1.255 CC. Y en este mismo sentido se expresi

A LCT al establecer límites a la voluntad de las partes, consistentes en la prohibición de fijar condiciones menos favorables a los trabajadores o pactos contrarios a las normas legales» (art. 9.º.2).

Es en este contexto legal, a partir del cual hay que examinar el supuesto de hecho de la sentencia comentada. El TCT estima que la inclusión en el contrato de trabajo de una cláusula pactada, fijando una indemnización de daños y perjuicios para el momento de la extinción del contrato, va claramente:

En primer lugar, contra uno de los principios básicos que, en el Derecho del trabajo, regulan la extinción del contrato: el principio de temporalidad del vínculo que une a las partes contratantes. La relación de trabajo, aun cuando sea de duración indefinida, es siempre una relación de duración.

En segundo lugar, contra los artículos 103 de la ley de Procedimiento laboral y 81 de la LCT que establecen la facultad del magistrado de Trabajo para la fijación de indemnización en los supuestos de despido improcedente, despido indirecto y resarcimiento de daños y perjuicios.

3. En el Derecho del trabajo, el principio de temporalidad del vínculo tiene una especial importancia. En base al mismo se trata de evitar la perpetuidad e indisolubilidad de la relación de trabajo, cuando ésta es de duración indefinida.

En el supuesto de hecho que se comenta, se está en presencia de una relación de trabajo de duración indefinida que viene a extinguirse por la voluntad unilateral del trabajador. El artículo 76,9 de la LCT señala, entre las causas que podrán poner fin al contrato de trabajo, la voluntad del trabajador, sin indicar si esta extinción por parte del trabajador ha de estar o no basada en justa causa. Sin embargo, no hay que olvidar que en el Derecho del trabajo existe un tratamiento jurídico diferente según que la extinción del contrato provenga de la voluntad del empresario o de la del trabajador. Una de las peculiaridades de este tratamiento radica, como señala el profesor Montoya en que al trabajador se le exige de la alegación de justa causa para extinguir el contrato, a diferencia de lo que ocurre respecto del despido empresarial, circunscrito en los precisos límites de las "causas procedentes", que excluyen la extinción *ad nutum*.

De lo expuesto, se deduce que en este supuesto, el trabajador, para evitar un contrato vitalicio, puede extinguir libremente el mismo. En consecuencia, el establecimiento, en el momento de la celebración del contrato de una cláusula, fijando una indemnización de daños y perjuicios, atenta contra el artículo 76,9 de la LCT, al comprometer la libertad del trabajador para extinguir el contrato de trabajo, en cuanto que la existencia de dicha indemnización puede forzarle a no extinguirlo y convertir dicho contrato en un contrato a perpetuidad.

Es verdad, que el artículo 81, *in fine*, de la LCT regula la posibilidad de que el empresario pueda exigirle (al trabajador) el resarcimiento de daños y perjuicios, pero tal derecho queda circunscrito a los casos en que la extinción del contrato por parte del trabajador, constituya un incumplimiento contractual, es decir, un abandono abu-

sivo en el que puede descubrirse un ánimo de perjudicar directamente al empresario. Y si se observa la sentencia en cuestión, se comprueba que la Empresa no pudo probar que la extinción por parte del trabajador ocasionara perjuicios a la Empresa.

Ni siquiera en el supuesto de que el trabajador hubiera inobservado el deber de preaviso, el empresario podría exigir tal indemnización, en cuanto que dicha inobservancia trae consigo una serie de sanciones, establecidas en Reglamentaciones de trabajo y convenios colectivos, consistentes en la mayoría de los casos en la pérdida de ciertos abonos salariales.

Por todo ello, es preciso concluir que al tratarse de un supuesto simple de extinción en base a la libre voluntad del trabajador, no cabe la exigencia de una indemnización de daños y perjuicios y que, en consecuencia, la cláusula que la establece es nula.

4. La nulidad de la cláusula no proviene solamente de su oposición a lo prevenido con carácter preceptivo en los artículos 76,9 y 81, *in fine*, de la LCT, sino también en cuanto atenta visiblemente a lo establecido en el párrafo tercero del mencionado artículo 81 y a lo dispuesto en el artículo 103 de la LPL.

El artículo 81 señala que si el trabajador es despedido, sin causa justificada, podrá optar entre que se le readmita... o se le indemnice en una suma que fijará el magistrado de Trabajo a su prudente arbitrio..., teniendo en cuenta una serie de circunstancias. Por su parte, el artículo 103 de la LPL indica que en el supuesto de despido improcedente, se condenará a la Empresa «... a que readmita al trabajador o le abone una indemnización, cuya cuantía fijará (el magistrado de Trabajo) concretamente.

La indemnización fijada en la cláusula pactada vale tanto para el caso de extinción por parte del trabajador como para el despido por parte del empresario. Teniendo en cuenta que la indemnización está fijada desde el momento de la celebración del contrato, en una cuantía determinada y, sobre todo, que la misma es inferior a la que podía fijar el magistrado de Trabajo a tenor de lo dispuesto en el artículo 103 de la LPL, claramente se deduce que dicha cláusula atenta a la facultad discrecional otorgada al magistrado de Trabajo para fijar la cuantía de la indemnización dentro de los límites establecidos en los artículos antes mencionados.

5. Por todo lo expuesto, la sentencia comentada parece conforme a derecho. En este sentido, y a modo de conclusiones se puede afirmar lo siguiente:

1.º El artículo 81, *in fine*, de la LCT otorga al empresario el derecho a exigir al trabajador el resarcimiento de daños y perjuicios, solamente en los casos de abandono con perjuicio evidente para el primero. Corresponderá al empresario probar la existencia de dicho abandono, acreditar la cuantía de los daños y perjuicios, siendo el magistrado de Trabajo quien, en definitiva, fija la indemnización. Por lo tanto, no es posible la exigencia de indemnización cuando de una extinción no abusiva del contrato de trabajo se trata.

2.º El establecimiento de una cláusula, inserta en el contrato de trabajo que fije una indemnización de tal naturaleza, compromete la libertad del trabajador de extinguir por su voluntad el contrato de trabajo sin necesidad

de justa causa. Desde el momento en que se admite la extinción *ad nutum* por decisión unilateral del trabajador, la nulidad de dicha cláusula se fundamenta en que infringe el artículo 76,9 de la LCT.

3.º La fijación de una indemnización de esta naturaleza va en contra de la facultad que tanto la LCT como la LPL conceden al magistrado de Trabajo en orden a la fijación de la indemnización por despido improcedente como por abandono del trabajador. En consecuencia, tal pacto atentaría contra los artículos 81 de la LCT y 103 de la LPL.

MANUEL M.ª CHAVES GONZÁLEZ

INCENTIVOS. CONCEPTO. TRATOS DISCRIMINATORIOS

(Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 22 de enero de 1974, ref. Ar. 255, y de 8 de mayo de 1974, ref. Ar. 2.179)

1. Según la sentencia del TCT de 22 de enero de 1974, los incentivos son «un medio de estimular el interés y el esfuerzo de los productores para la mejor obtención de los objetivos de la producción, mediante una programación del esfuerzo, previo cálculo de los tiempos laborales a emplear, con paralela determinación de los medios a conseguir, a cambio de cuyo incremento sobre el nivel ordinario o normal se entrega una retribución complementaria del salario mínimo garantizado». Esta definición, que viene recogida de la que ya dio una sentencia del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 1964, resulta particularmente acertada por cuanto en ella se plantean con especial precisión los criterios diferenciadores del salario a rendimiento y otras formas de salario por unidad de obra.

Como vemos, la sentencia que comentamos caracteriza los incentivos como un sistema que se funda en «una programación del esfuerzo, previo cálculo de los tiempos laborables a emplear». Un sistema salarial, esto es, basado en un estudio de los tiempos de trabajo, en contra de lo que sucede con el destajo, que se ha caracterizado repetidamente sólo por la relación que con él se establece entre la obra realizada y el salario percibido, sin que exista previo estudio de tiempos. Con ello se logra una distinción clara entre dos sistemas de salario por unidad de obra, cuales son el destajo y el salario a rendimiento, que no estaban suficientemente diferenciados en las normas legales, dada la falta de referencia a los «incentivos» en la LCT y la incompleta regulación de los mismos en las posteriores normativas sobre salarios (1). Es así como, a través de la jurisprudencia, han encontrado plasmación jurídica las innovaciones que en materia retributiva aportó, en su día, la Organización Científica del Trabajo.

Sin embargo, en la definición que se nos ofrece observaremos dos incorrecciones,

(1) Los sistemas salariales por resultado, y fundamentalmente el salario a rendimiento, están estudiados con mayor detalle en mi tesis doctoral: «El salario a rendimiento. Un estudio jurídico de la organización del trabajo», actualmente en prensa.

La primera de las cuales se refiere a la denominación dada al sistema salarial objeto de la decisión y la segunda a la caracterización del mismo como un sistema salarial mixto.

Por lo que respecta a la denominación, es cierto que el sistema al que se refiere la sentencia es un sistema de incentivos, por cuanto de la relación existente entre el trabajo prestado y el salario percibido se deriva un estímulo para el trabajador. Ahora bien, no todo sistema de incentivos, esto es, no todo sistema que establezca una relación directa entre la obra realizada y el salario a percibir, se basa en un estudio previo de los tiempos de trabajo. Así, en el destajo, por ejemplo, ese estudio no existe. Por ello estimamos más correcta la distinción que hace el Decreto de 17 de agosto de 1973, el cual habla de sistemas de trabajo medido y sistemas de trabajo no medido. Aunque creemos que no era necesario acuñar nuevos términos para diferenciar claramente los sistemas salariales a los que se quería hacer aquéllos, ya que las expresiones «salario a rendimiento» y «salario a destajo» son perfectamente aceptables por el Derecho con dicha finalidad, que, por otra parte, es con la que han sido tradicionalmente utilizados por la sociología del trabajo.

En cuanto a la caracterización de los incentivos como sistema salarial mixto, es decir, como «retribución complementaria del salario mínimo garantizado», tampoco nos parece correcta. El salario mínimo obligatorio puede ser garantizado sin necesidad de establecer una división entre el salario por tiempo y los complementos por rendimiento. Basta para ello con que las tarifas salariales sean calculadas de forma que la producción mínima exigible en jornada de ocho horas garantice la obtención de una retribución superior a la obligatoria para dicho tiempo de trabajo. Distinta cuestión será que el trabajador haya de tener siempre garantizada una percepción salarial mínima en caso de que no pueda obtenerse la producción exigible por causa a él no imputable.

El aspecto más importante de la sentencia comentada es, sin duda alguna, la referencia que en ella se hace a «la voluntariedad en la aceptación por el trabajador del incentivo y su subsiguiente aportación al esfuerzo». Y decimos que es el aspecto más importante porque en la mayoría de las normas reguladoras de los sistemas salariales se conceden al empresario unas facultades exorbitantes para la implantación de dichos sistemas. Así, tanto en las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales, como en el Decreto de 17 de agosto de 1973, se establece que corresponderá al empresario la decisión última de implantar un sistema de retribución por rendimiento. Si tenemos en cuenta que el establecimiento del salario a rendimiento acarrea modificaciones sustanciales en la prestación del trabajador, resulta evidente que tales facultades empresariales contradicen los principios generales aceptados en nuestro Derecho en cuanto a la determinación del objeto de los contratos. Por ello, la anterior afirmación de la sentencia del TCT de 23 de enero de 1974 viene valorada en sus justos términos, ya insinúa la posibilidad de que se inicie una vía interpretativa que conceda a los trabajadores todos los derechos que les corresponden como partes del contrato de trabajo. Vía interpretativa que, por otra parte, no consistiría más que en la aplicación correcta de los principios sentados en la propia LCT, cuyo artículo 65 requiere una situación excepcional y transitoria para modificar unilateralmente el sistema de retribución aplicado a un trabajador concreto.

2. Con respecto a los tratos discriminatorios, el primer tema a resaltar es la contradicción evidente que se da entre las dos sentencias objeto de este comentario. En efecto, para supuestos idénticos, cuales son los de no percepción por algunos trabajadores de una prima por rendimiento que percibían todos los restantes de la misma categoría y actividad profesional, las sentencias del TCT de 22 de enero y de 8 de mayo de 1974 llegan a conclusiones opuestas. Así, mientras la primera sentencia afirma que la prima «habrá de comprender a todos los trabajadores cuya actividad influya en el rendimiento o esté condicionada por la de otros trabajadores remunerados con incentivos», y que «si la actividad de las trabajadoras de la sección de plancha es idéntica, idéntica debe ser también la prima que perciban», la sentencia del TCT de 8 de mayo concluye, por su parte, que «no se aprecia en la Empresa trato discriminatorio hacia el actor, al negarle la misma el percibo de la prima por incentivo reclamada (...), por ser doctrina jurisprudencial, que no constituya vejación, ni actitud discriminatoria, el pagar a un trabajador menos que a sus compañeros de categoría, pues puede obedecer a circunstancias especiales y particulares que, en definitiva, no impliquen ofensa para uno y privilegio para otros».

La primera observación que cabe hacer ante esta contradicción es la de la diferencia cualitativa de la base argumental de ambas decisiones jurisprudenciales. En tanto que la sentencia del TCT de 22 de enero, para llegar a su conclusión condenatoria de la discriminación salarial, parte de un concepto de la retribución por incentivo suficientemente desarrollado, concepto que aplica posteriormente con gran justeza, la sentencia del TCT de 8 de mayo se basa en una serie de declaraciones de carácter general y de muy vago contenido, con lo cual las conclusiones a que llega están muy débilmente fundadas. En efecto, a nuestro modo de ver, en dicha sentencia no se aborda el problema desde una perspectiva coherente. Y ello porque:

- En primer lugar, no hace (o no se basa claramente en) la distinción entre retribución por incentivo y retribución por unidad de obra. Si bien en la retribución por tiempo, en principio y por las razones que daremos más adelante, es pensable que existan diferencias retributivas entre los trabajadores de una misma categoría profesional, en la retribución por unidad de obra esto es enormemente difícil. Ciertamente, no es fácil, ni consecuente con su misma naturaleza, establecer un sistema de incentivos que se aplique a unos trabajadores sí y a otros no. Como dice la sentencia del TCT de 22 de enero, con referencia a los incentivos «colectivos», éstos han de aplicarse no sólo a los trabajadores cuya actividad influya directamente en el rendimiento, sino también a aquéllos cuyo trabajo esté condicionado por el de otros operarios remunerados con incentivos. Esto es así no sólo en los sistemas colectivos. También en los sistemas basados en un cálculo de los tiempos individuales se precisa su aplicación a todos los trabajadores que efectúan un mismo trabajo. Si los sistemas de remuneración con rendimiento van dirigidos a una mejor organización del trabajo, mal se puede comprender que se aplique diferenciadamente a trabajadores que ejecutan la misma tarea, con lo que sólo se conseguiría una mayor desorganización de la producción.

— En segundo lugar, hay que tener en cuenta, también, que la deuda de incentivo es una deuda objetiva, esto es, que la percepción del incentivo va ligada a la obtención de un determinado nivel de producción. Por tanto, sólo en el caso en que el trabajador no alcance ese nivel productivo se podrá alegar la inexistencia de un derecho al percibo del incentivo.

Entrando ya a considerar la argumentación que ofrece la sentencia de 8 de mayo, en ella se dice que no existe discriminación, ya que se pueden establecer diferencias en base a «circunstancias especiales y particulares». Con respecto a esta afirmación habría que hacer varias puntualizaciones:

• Por una parte, las «circunstancias especiales y particulares» deberían ser alegadas y probadas por la Empresa. En principio, y como dice Cremades, «cabe decir que el tratamiento desigual lleva en sí la presunción de arbitrariedad» (2).

• Además, esas circunstancias especiales y particulares deben ser circunstancias que tengan reflejo en la prestación de trabajo. Según el artículo 37 de la LCT, «se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador *por sus servicios u obras*». En el mismo sentido, el artículo 2.º del Decreto de 17 de agosto de 1973 afirma que tendrán la consideración legal de salarios «las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación laboral de los servicios por cuenta ajena». El salario es, pues, la contraprestación del trabajo efectuado. Para establecer una relación objetiva entre una y otra contraprestación, el salario debe venir determinado por:

a) La clase de trabajo prestado. Evidentemente, las diferencias en cuanto a la clasificación originan diferencias en cuanto al salario percibido. Como dice Alonso Olea, «el salario depende en gran medida del tipo de trabajo» (3).

b) La cantidad de trabajo que se proporciona. No necesita mayor explicación la afirmación de que a mayor cantidad de trabajo prestado, mayor salario se percibirá. Ahora bien, la cantidad de trabajo puede medirse, bien sea a través del tiempo durante el que se trabajó, bien utilizando el índice de la intensidad o esfuerzo con que se trabajó. Por lo que respecta al tiempo de trabajo, las diferencias de horario tienen directa influencia en el salario. Por lo que respecta a la intensidad del esfuerzo, a la diligencia en el trabajo, ésta es también un medio normal para determinar diferencias salariales. Aparte de las prescripciones genéricas de los artículos 60 y 61 de la LCT, que exigen un nivel de diligencia determinado según la especialidad del trabajo,

(2) CREMADES: «El tratamiento igual en la Empresa», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL número 88, pág. 24.

(3) ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*. 3.ª edición. Madrid, 1974, pág. 145.

existen sistemas de trabajo en los que la diligencia se concreta a través del establecimiento de varios niveles de rendimiento del trabajo. Así, en los sistemas de retribución con incentivos, éstos varían según cuál sea el nivel de rendimiento alcanzado por los trabajadores. Los que el Decreto de 17 de agosto de 1973 denomina complementos salariales «por cantidad y calidad del trabajo» no son más que un suplemento salarial (un mayor salario) debido a quienes trabajan más de lo común. El sistema de incentivos se establece, precisamente, para pagar más a los que más trabajan. De ello deriva su carácter incentivante.

c) Otras circunstancias, como pueden ser algunas de las que recoge el artículo 5.º del Decreto de 17 de agosto de 1973. Entre ellas están:

— Circunstancias personales. Pero no cualquier circunstancia personal, sino tan sólo las referentes a la «antigüedad del trabajador, la aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales» o cualquiera otra de naturaleza análoga. Esto es, circunstancias que, aun sin tener una incidencia directa en la cualificación concreta del trabajador para realizar el trabajo para el que fue contratado, sí tienen, sin embargo, consecuencias sobre la cualificación general del trabajador y sobre su capacidad para enfrentarse con cualquier tipo de trabajo. Lo cual tiene reflejo, a su vez, sobre la calidad del trabajo concreto que tiene que desarrollar.

— Circunstancias del puesto de trabajo, recogidas en el apartado B) del artículo 5.º del Decreto al que nos venimos refiriendo. Todas ellas son circunstancias objetivas que obligan a un mayor esfuerzo o suponen una mayor peligrosidad del trabajo. Al hacer la prestación laboral más dificultosa o comprometida son también acreedoras de una compensación especial.

Los restantes complementos que se incluyen en el Decreto (exceptuando los de calidad y cantidad del trabajo, a los que ya nos hemos referido) no se basan, a nuestro juicio, en circunstancias que deban ser objeto de remuneración especial y que sean distintas a las que ya hemos mencionado. Si están recogidos aparte es por otras especialidades de su régimen, tales como su vencimiento, la materia concreta en que se hacen efectivos o la extraordinaria especialidad del puesto de trabajo, como es el caso de los pluses de residencia en Ceuta y Melilla.

Con base en lo hasta aquí expuesto, creemos poder llegar a la conclusión de que, puesto que el salario es la contraprestación del trabajo, la compensación de la labor realizada, sólo podrán establecerse diferencias en las percepciones salariales por la existencia de previas diferencias en el trabajo prestado, cuales son todas a las que acabamos de hacer referencia. Hay que decir, sin embargo, que muchas veces estas diferencias no son igualmente evidentes. Así, en los trabajos organizados sobre la base de la producción por piezas, con establecimiento de una escala de rendimientos, lo mismo que en los trabajos por tiempo con fijación de rendimientos mínimos, las diferencias de diligencia en el trabajo son perfectamente mensurables y comprobables.

Por el contrario, en los trabajos en los que las labores a desarrollar no tienen plasación en un resultado del trabajo específico y concreto para cada trabajador, las diferencias de diligencia no son igualmente apreciables. Ello no quiere decir que no se puedan apreciar diferencias objetivas en el esfuerzo de los trabajadores. Muchas veces si un empresario decide pagar a un trabajador mayor salario que a otro (teniendo ambos la misma cualificación y antigüedad, por ejemplo), es porque sabe, o cree saber, que existen diferencias en las prestaciones, porque uno trabaja mejor o más que los otros. Tal diferenciación no constituye discriminación, siempre que se base en una diferencia real de las prestaciones de trabajo.

Lo que sí constituiría discriminación en el salario, a nuestro entender, sería que se establecieran diferencias en las cantidades percibidas atendiendo a causas que no tengan consecuencias sobre el trabajo prestado. Si un trabajador es más dócil que otros, si es de un trato más fácil y agradable, si es más limpio y ordenado, no se pueden establecer diferencias salariales con base en esas circunstancias. Por la sencilla razón de que el salario no «paga» esas circunstancias, no es la contraprestación de ellas. Es claro que la obediencia, la no incursión en malos tratos para con el empresario, o el aseo personal son deberes del trabajador, según nuestra legislación. Pero son deberes cuyo no cumplimiento lleva aparejada la posibilidad de una sanción por parte del empresario, tal y como prevé el artículo 77 de la LCT, y cuyo cumplimiento, e incluso su cumplimiento «especial», no ha de ir acompañado de una contraprestación salarial especial. Es normal que los empresarios se sientan especialmente inclinados hacia aquellos trabajadores que se destaquen en el acatamiento de sus deberes. Lo lógico es, entonces, que demuestre su predilección correspondiendo «especialmente» en algunos de los aspectos que se puedan entender «paralelos» o «análogos» a los anteriores. Por ejemplo, dando órdenes a unos trabajadores más amablemente que a otros, demostrando una educación especial a los más educados, o dando los puestos de trabajo más limpios a los trabajadores más pulcros. Todo ello, claro está, siempre que no se exceda de sus facultades organizativas. Lo que no es lógico es que el salario, la contraprestación del trabajo efectuado, sea mayor para unos o para otros en razón de circunstancias que no han diferenciado en absoluto ese trabajo efectuado. Cuando tal sucede, nos encontramos, en contra de lo que opina la sentencia del TCT de 8 de mayo, ante una auténtica discriminación. De seguir prevaleciendo la teoría jurisprudencial que en dicha sentencia se acoge, las diferencias salariales se pueden convertir (si no se han convertido ya) en un medio de premiar a los trabajadores menos conflictivos o problemáticos para la Empresa. Pero los trabajadores menos problemáticos no son necesariamente los mejores trabajadores.

JOSÉ RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA

CONTRATO DE TRABAJO. INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

(Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 22 de marzo de 1974, Ref. Ar. núm. 1.134, y 6 de marzo de 1974, Ref. Ar. núm. 1.137)

1. En las decisiones comentadas se plantea el problema de la delimitación de las facultades interpretativas de los convenios colectivos, atribuidas a los órganos jurisdiccionales laborales, así como de la adecuada valoración del poder interpretativo general que en la normativa de convenios colectivos se atribuye a la autoridad laboral.

Aunque referidas a la normativa de convenios colectivos ya derogada con la entrada en vigor de la nueva ley 18/1973, de 19 de diciembre, desarrollada por Orden ministerial de 21 de enero de 1974, el interés de las decisiones jurisprudenciales permanece inalterado dada la sustancial coincidencia de las normas en ellas estudiadas (artículos 26 y 28 de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958) con las que regulan, en el momento presente, la materia de interpretación de los convenios colectivos en vigor (artículo 18 de la ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo y artículo 16 de la Orden Ministerial de 21 de enero de 1974).

2. La doctrina sentada en las mencionadas sentencias en orden a los problemas planteados, viene recogida en algunos párrafos fundamentales de las mismas, que aceptan sustancialmente tesis jurisprudenciales ya expresadas con anterioridad. Así, la sentencia de 22 de marzo de 1974, tras declarar que, conforme a la sentencia del Tribunal Supremo, Sala IV, de 13 de octubre de 1971 (Ref. Ar. núm. 3.948), «la jurisdicción contencioso-administrativa está imposibilitada ante todo de hacer interpretación jurídica y doctrinal de los mencionados convenios provinciales y de Empresa, ya que lo único que está al alcance de la Sala es resolver si el acto interpretativo recurrido se halla o no dictado de conformidad a su especial normativa, que en este caso es la del Derecho administrativo aplicable a dicho acto, pues la verdadera interpretación judicial de todo convenio entre partes de la rama laboral, corresponde a la jurisdicción laboral por intermedio de las Magistraturas de Trabajo competentes, afirma que *las resoluciones de la Dirección General no vinculan a los Tribunales ni son trascendentes a situaciones jurídicas cuya definición sólo puede hacerse por órganos jurisdiccionales* (así también las sentencias del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1974, Ref. Ar. núm. 408, y del Tribunal Central de Trabajo de 9 de febrero de 1966).

La sentencia de 6 de marzo de 1974, tras reclamar opiniones jurisprudenciales precedentes (sentencias del Tribunal Supremo de 7 de febrero y 22 de diciembre de 1966, Ref. Ar. núm. 1.264 y 239 -1967-), afirma que «los Tribunales de Trabajo al resolver los conflictos individuales, aplican los convenios interpretándolos sin que a ello se oponga lo dispuesto en el artículo 26 del referido Reglamento, que establece que la interpretación de los convenios corresponde a la autoridad laboral que los haya aprobado, cuando por cualquiera de las partes, por conducto sindical, se suscitasen dudas respecto de su sentido, significación o alcance, pues dicho supuesto exige que la inter-

pretación o aclaración se formule por algunas de las partes intervinientes en la contratación del convenio colectivo, es decir, la UNTT o la UNE, y se reclame por el cauce sindical correspondiente, pero cuando se trata de reclamaciones individuales, aunque formuladas por varios trabajadores, como sucede en el presente caso, la aplicación e interpretación de los preceptos contenidos en los convenios colectivos sindicales corresponde a la Magistratura de Trabajo a tenor de lo dispuesto en el artículo 1.º LPL.

3. Los planteamientos que emergen de las decisiones jurisprudenciales comentadas nos parecen sustancialmente correctos y con una serie de implicaciones que trataremos brevemente de glosar.

En orden a la interpretación de los convenios colectivos, es preciso, antes que nada, para poder fijar criterios determinantes que encuadren el tema aún sin entrar en una detenida consideración del mismo, que exigiría dedicación superior a la de una mera nota de comentario jurisprudencial, pronunciarse por su carácter de «norma jurídica» o de «contrato». ¿Prevalece, en orden a su interpretación, el carácter de norma jurídica o el carácter contractual del convenio colectivo? Si estimamos que prima el carácter de «norma», la interpretación del convenio colectivo, en cuanto a los sujetos a que viene atribuida y en cuanto a los criterios de la misma, se ajustará a lo dispuesto para la interpretación de la ley. Interpretación, por tanto, prevalentemente judicial (4) y con los criterios consagrados por el vigente artículo 3.º del nuevo texto articulado del título preliminar del Código civil. Si prevalece el carácter contractual, adquiere mayor importancia la «interpretación auténtica», esto es, la interpretación de las partes del contrato (5), aunque subsiste la interpretación judicial caso de controversia en la que se acuda a los órganos institucionalizados del Estado para dirimir conflictos. Y los criterios serían, con las necesarias adaptaciones, los contenidos en el Código civil (artículo 1.181 y sigs.) sobre la interpretación de los contratos.

El contrato colectivo, en cuanto figura jurídica conocida y presente en una pluralidad de ordenamientos, creemos que es, aun cuando las características de su configuración concreta puedan variar de un ordenamiento a otro, esencialmente convencional. Ahora bien, en el ordenamiento positivo español, el modelo instaurado de «convenio colectivo» se acerca mucho más al «contrato colectivo corporativo» que al «contrato colectivo de derecho común», actualmente vigente en la generalidad de los ordena-

(4) Interpretación judicial de la ley que es la prevalente en el estado actual de desarrollo de nuestro ordenamiento jurídico. (Vid. texto articulado del título preliminar del Código civil.) Tras la primacía inicial de la interpretación auténtica se pasa sucesivamente en el derecho continental a una primacía de la interpretación judicial cuyo primer paso viene identificado en el artículo 4.º del Code Civil napoleónico. Cfr. GAETANO CASTELLANO: «Interpretazione autentica della legge e politica del diritto», en *Politica del Diritto*, núm. 4-5, 1971, págs. 593 y sigs. La problemática de la interpretación auténtica, su subsistencia a pesar del silencio legal al respecto... es enormemente compleja. Vid. un acertado tratamiento en el artículo de CASTELLANO citado.

(5) BETTI habla de interpretación auténtica (como la proveniente de las partes) a propósito del negocio jurídico. Cfr. *Teoria generale del negozio giuridico*, Torino, 1955, páginas 184 y sigs. Cfr., también, CASTELLANO, *loc. cit.*

mientos comparados. ¿Influye esto de manera esencial sobre el carácter convencional del convenio colectivo? Creemos que no. Ello no implica sino que se ha optado por una técnica de configuración y de solución concreta de determinados problemas que plantea el contrato colectivo, más acorde con la realidad de nuestro ordenamiento y con las exigencias del entorno jurídico-político en que se mueve la contratación colectiva, no privando al convenio de su carácter esencialmente convencional (6). Y en apoyo de ello concurre, además, el hecho de que en la misma teorización inicial del contrato colectivo corporativo que se produce en la Italia fascista, se reafirma el carácter contractual del mismo (7), afirmándose que su interpretación obedece a las reglas propias de los contratos y obligaciones y no a las de la ley (8).

Afirmando el prevalente carácter contractual del convenio, su interpretación correspondería, como hemos dicho, a las partes y, caso de discrepancia, al poder judicial, en este caso a la jurisdicción laboral (9). (Características de la interpretación auténtica de las partes, son las comisiones de administración del contrato colectivo, frecuentes en la *praxis* contractual comparada, que se establecen para, entre otras funciones, intentar lograr un acuerdo común en orden a las dificultades interpretativas que durante la vigencia del contrato surjan.) Ahora bien, no hay que olvidar las características especiales de nuestro sistema de contratación colectiva y la desconfianza del legislador hacia toda manifestación no controlada de la autonomía colectiva.

Tal desconfianza hacia la autonomía colectiva se manifiesta —en sede de negociación colectiva— tanto en el tardío reconocimiento —aún enormemente limitado— de la misma, cuanto en los controles que por parte de los órganos administrativos pueden ejercerse sobre el desarrollo de la misma. Manifestación de esos controles, a su vez, es la atribución legal a la autoridad laboral de un poder interpretativo general de los convenios colectivos. Poder contenido en la nueva ley en el artículo 18 y en el 16 de su Reglamento, y que ha de interpretarse en clave de «control» sobre el desarrollo y el ejercicio de la autonomía colectiva en materia de negociación de las condiciones de trabajo. Se trata, pues, de un cuerpo extraño inserto en una institución que de por sí lo rechaza.

(6) En este sentido nos pronunciábamos ya en el comentario jurisprudencial sobre la «solicitud de nulidad de cláusulas pactadas» del convenio colectivo en esta misma Revista, núm. 103, 1974, págs. 296 y sigs. A propósito del tema de la nulidad parcial del convenio colectivo, y como complemento a cuanto allí afirmado, la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 28 de mayo de 1974 (Ref. Ar. núm. 2.572) se pronuncia sobre el mismo punto. Y en ella, planteada la nulidad de una cláusula de un convenio colectivo, parece implícitamente admitirse la competencia de la jurisdicción laboral para conocer del tema. La sentencia no entra en su conocimiento, pero por ser cuestión nueva no alegada en la instancia, no excluyendo, por tanto, la competencia de jurisdicción del Tribunal para dictaminar la nulidad de una cláusula de un convenio colectivo.

(7) Cfr. GIORGIO DE SEMO: *Il contratto collettivo di lavoro. Natura giurídica ed effetti*, Padova, 1935, pág. 127.

(8) DE SEMO, *Ibidem*.

(9) Nos movemos ahora exclusivamente en el campo de la posible interpretación del convenio, en su funcionalidad normativa, por parte de los órganos predisuestos para la aplicación del derecho. El planteamiento, sin embargo, no entra en la problemática inherente a la autotutela colectiva.

Existe porque legalmente previsto, y no cabrá ignorarlo. Pero, considerado desde la óptica que venimos analizando, habrá de ser objeto, en cuanto a su alcance, de una interpretación restrictiva y limitativa.

En este sentido de interpretación restrictiva se mueve, acertadamente, la jurisprudencia que estamos analizando. Jurisprudencia de la que cabe extraer conclusiones de gran importancia y que exceden de las en ella explícitamente desarrolladas. Así, como afirman ambas sentencias comentadas, la interpretación que realice la autoridad laboral, cuando sea solicitada para ello, no es vinculante para los órganos de justicia. Con lo que la funcionalidad de tal actividad interpretativa de la Administración queda reducida al máximo. Si los criterios interpretativos sentados por la autoridad laboral no vinculan a los Tribunales de justicia, estamos casi en presencia de un sobreañadido innecesario. Ni siquiera cabría asimilarlo a un arbitraje voluntario, porque solicitada y obtenida esa interpretación por las partes del convenio, los trabajadores individualmente afectados podrían siempre acudir a los Tribunales de justicia para que se pronuncie sobre la misma cuestión. Tribunales que no quedan como hemos dicho - vinculados por la interpretación que realice la autoridad laboral.

Por otra parte, la bipartición entre interpretación por vía general (que correspondería a la autoridad laboral) e interpretación en la aplicación al caso concreto (de competencia de los Tribunales de justicia), tampoco parece que tenga demasiada consistencia. Ya la sentencia de 6 de marzo de 1974, afirma la competencia de la jurisdicción laboral cuando se trate de reclamaciones individuales, *aunque formuladas por varios trabajadores*. Sería el establecimiento de una posibilidad de reclamación plural en la que sería competente la Magistratura de Trabajo. Pero, en definitiva, no es más que un sutil argumento para negar en la práctica la exclusividad de la interpretación por vía general de las autoridades laborales. Una reclamación sobre interpretación del convenio colectivo formulada por una pluralidad de trabajadores es de competencia de la jurisdicción laboral. Pluralidad de trabajadores, que puede coincidir, eventualmente, con la totalidad de los trabajadores de una unidad de contratación. Tal sería el caso, por ejemplo, de la reclamación de todos los trabajadores de una Empresa o Centro de trabajo en orden a la interpretación del convenio aplicable a tal Empresa o Centro.

Y la existencia de una facultad de interpretación general del convenio colectivo por parte de los órganos judiciales, viene confirmada por lo dispuesto en el artículo 7.º del Decreto 1.376/1970, de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo: «Si las cuestiones planteadas derivan de discrepancias en la interpretación de normas legales o convencionales, la autoridad laboral podrá remitir las actuaciones practicadas, con su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la ley de Procedimiento laboral». Regulación de conflictos colectivos que, en su al parecer inminente modificación, tendría que ir en el sentido del aumento de las competencias de los órganos jurisdiccionales y de la disminución del protagonismo de los órganos administrativos.

Así, pues, la interpretación por vía general de los convenios colectivos atribuida a la autoridad laboral -interpretación no vinculante para los Tribunales de justicia ni exclusiva para las cuestiones suscitadas por vía general-, termina siendo una

esta posibilidad contenida en la normativa de convenios colectivos y cuya virtualidad práctica es enormemente reducida. Siendo, como es, una pieza más en el mecanismo de control sobre la autonomía colectiva, la dinámica de la misma institución sobre la que pretende incidir, termina aislándola como un «cuerpo extraño» y convirtiéndola casi en un «homenaje formal» vacío de contenido a la idea de un severo control administrativo sobre el libre desarrollo de la autonomía colectiva en el sistema de relaciones industriales.

FEDERICO DURÁN LÓPEZ

(Cátedra de Derecho del Trabajo de Sevilla.)

