

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

«PREMIO POR ESPÍRITU DE FIDELIDAD»: ¿NATURALEZA HONORÍFICA O CREMATÍSTICA?

(Sentencia del TCT de 27 de mayo de 1975. Ref. Ar. 2.689)

1. A las páginas de la prensa saltó, no hace mucho, la noticia de la reclamación contra RENFE de un trabajador que había recibido como premio a la fidelidad una «medalla de oro» que de oro sólo tenía el nombre y el color. La Magistratura de Trabajo no estimó el recurso del actor, que pretendía que declarara la obligación de la Empresa de entregar una medalla confeccionada en oro a los trabajadores que, según la Reglamentación, se hicieren acreedores al «Premio al Espíritu de Fidelidad». El TCT, en la presente decisión, confirma la sentencia de instancia, apoyándose en un conjunto de argumentaciones que puede ser interesante analizar.

2. En primer lugar —afirma el Tribunal— la expresión «de oro» con referencia a una medalla «puede tener distinto significado, según se refiera a su tráfico comercial o a la expresión de un honor, mérito o distinción». Si en el primer caso no cabe duda de que ha de venir confeccionada en el aludido metal, «cuando se entrega como expresión o símbolo de un honor, puede entenderse en el lenguaje usual, como referencia no ya al metal precioso, sino a su característico color, que igualmente simboliza la máxima distinción, diferenciándola de otras medallas que, con independencia de su valor material, simbolizan menor merecimiento».

Por tanto, primera afirmación: el «oro» —la expresión «oro»— tiene un valor crematístico cuando actúa como objeto de tráfico en el mercado y un valor de «distinción» cuando tiende únicamente a simbolizar un especial honor, en cuyo caso basta el «color» sin que sea necesaria la «cualidad». Por una parte queda el tráfico mercantil, por otra el tráfico de las vanidades humanas.

Partiendo de la argumentación anterior, el TCT afirma que en el caso concreto habrá de estarse, en orden a la determinación de la composición de la medalla, a la regulación que de la concesión de la misma se haga. En este sentido, la Reglamentación y el Reglamento de régimen interior nada aclaran, limitándose a indicar que la RENFE entregará, además del premio en metálico, una medalla; y la circular de la Dirección de la Empresa de 3 de abril de 1964 determina que «la medalla que simboliza el "Premio al Espíritu de Fidelidad" en el trabajo tendrá las tres categorías siguientes: oro, plata y bronce. Por tanto, estima el Tribunal que lo que se entrega y ha

de imponerse es el símbolo de un premio de una determinada categoría, sin requerirse en la medalla una calidad o valor material específico, del que, por otra parte, no está exento el premio al consistir, aparte de la medalla que lo simboliza, en la entrega de una cantidad en metálico, equivalente a cuatro mensualidades en el caso del actor». Máxime cuando, como alega la Empresa, junto a la medalla se entrega también «un emblema de solapa, éste sí confeccionado en metal noble, que permite al agente premiado la exhibición del honor con la debida dignidad y posibilidades de uso más frecuente que las que reporta la propia condecoración, de rara utilización, en la vida civil».

3. Nos encontramos, de cara a un breve comentario de la decisión, ante un hecho indiscutible: la sentencia ha valorado, en primer lugar, las tensiones solidaristas, las instancias comunitarias que caracterizan toda una concepción de la relación laboral. Qué duda cabe que son éstos los elementos que brillan con más frecuencia en la expresión legislativa y, sobre todo, en la normativa sectorial y a nivel de Empresa, y que en ellos se inscriben preferentemente instituciones como el «Premio al Espíritu de Fidelidad» al que se viene haciendo referencia. Pero también es cierto que si se parte de la irreductible contraposición de intereses entre quien presta el trabajo y quien lo recibe, todas esas instituciones quedan redimensionadas con pérdida de mucho follaje ideológico, apareciendo mucho más clara y lógica la pretensión del trabajador.

La sentencia, de todas formas, no pierde totalmente de vista esta realidad: la entrega de una cantidad en metálico suple la ausencia de valor material de la medalla, quedando ésta únicamente como expresión de un «honor», de una «distinción». Ahora bien, la distinción y el honor vendrían dados aquí sólo por el color de la medalla; como puede entonces estimarse que mal puede cumplir dicha función de ostentación una medalla de oro que no es de oro, la decisión recurre a un argumento adicional: las exigencias de vanidad quedan cubiertas con la entrega de un emblema de solapa de oro que permite la «exhibición del honor con la debida dignidad» y que tiene «posibilidades de uso más frecuente que las que reporta la propia condecoración, de rara utilización en la vida civil».

REPRESENTANTES SINDICALES E INTERVENCIÓN SINDICAL EN EL PROCESO

(Sentencia del TCT de 18 de febrero de 1975. Ref. Ar. 890)

1. La sentencia comentada puede revestir un cierto interés, más que por el contenido concreto de su pronunciamiento, porque constituye una «señal» importante en una materia que habrá de cobrar en breve plazo una gran trascendencia y sobre la que la reflexión doctrinal es aún muy escasa. En el supuesto sobre el que recae la decisión, nos encontramos con una demanda de un grupo de trabajadores, superior a diez, formulada por sus representantes sindicales, esto es, por los vocales jurados de Empresa. El TCT, estimando el recurso de suplicación interpuesto por la Empresa, anula la sentencia de instancia a fin de que, reponiéndose los autos al momento de

presentación de la demanda, se subsanen los defectos formales de la misma, procediéndose a la designación de representante de los demandantes en la forma prevenida en el artículo 10 de la ley de Procedimiento laboral.

Estima el TCT que la posibilidad de que la designación de los demandantes en el documento de demanda se cubra, cuando son más de diez, con la de sus representantes ante el Sindicato, en la forma prevenida en el artículo 10 de la LPL, no hace referencia a los representantes sindicales de los trabajadores en la Empresa - enlaces sindicales y vocales jurados-, sino que se trata de algo distinto y que nada tiene que ver con ello. Dichos representantes ante el Sindicato no son los representantes sindicales, sino que se trata de una representación especial, exclusivamente para el proceso concreto, por lo que la designación de los mismos ha de ajustarse a las formalidades establecidas en la LPL. Y todo ello en base a que la función de representación de los trabajadores en el proceso no corresponde a sus representantes sindicales: afirma el Tribunal juzgador que «el Decreto de 18 de agosto de 1947 y el Reglamento de 11 de septiembre de 1953, no atribuyen a los vocales sindicales la condición de representantes legales de sus compañeros no determinados, ante Magistratura, en los conflictos individuales de trabajo».

Aunque pensamos que el hecho de que la función a que nos estamos refiriendo no venga recogida expresamente entre las que corresponden a los vocales jurados, en la normativa sobre los mismos no es óbice para que les fuese reconocida, en su caso, la decisión del TCT, en el estado actual de nuestro ordenamiento, parece la más correcta, o al menos la que puede gozar de una mayor tasa de credibilidad. En la situación legislativa en que nos movemos, y teniendo en cuenta el vigente sistema de relaciones laborales, el estado de maduración de la doctrina laboralista en el tema implicado y la *praxis* sindical característica de nuestro país, el haber identificado los representantes ante el Sindicato a que se ha hecho referencia con los representantes sindicales de los trabajadores en la Empresa, admitiendo así una forma particularmente incisiva de intervención sindical en el proceso individual y atribuyéndola a la «modalidad de representación sindical en sentido propio» (1), que está constituida por los vocales jurados y los enlaces sindicales, habría dado lugar a toda una serie de problemas jurídicos, teóricos y prácticos, de difícil solución. Y habría determinado, al mismo tiempo —aunque ésta es una consecuencia que, probablemente, dado el plano exclusivamente técnico-jurídico en el que se ha mantenido la decisión comentada, no ha estado presente en el ánimo del juzgador—, un particular reforzamiento de las formas de representación sindical que constituyen, en el panorama del actual sindicalismo español, casi la única posibilidad de llevar adelante una acción sindical «genuina», expresión inmediata de los deseos de la base, no mediatizada por las instancias de control que perviven y que caracterizan la estructura sindical española en el momento de redactar estas líneas (2).

(1) Cfr. A. MONTÓYA: *La representación sindical en la Empresa*, Sevilla, 1968, página 89.

(2) Sobre el tema, algunas indicaciones en mi libro *La acción sindical en la Empresa: su protección legal*, Bolonia, 1976, en particular, págs. 239 y sigs.

2. En el ámbito del Derecho comparado, nos encontramos con una tendencia creciente a la participación del Sindicato en los procesos individuales de trabajo. Es el fenómeno que se ha denominado de *syndicalisation* de las acciones individuales, expresión con la que se hace referencia a la tendencia a la «participación del Sindicato en las controversias judiciales de trabajo para la tutela de un interés propio del Sindicato en estrecha conexión con la tutela de los intereses individuales eventualmente en juego» (3). Algunas disposiciones recientes, como el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores italianos en opinión de algunos de sus intérpretes, y el artículo 425 del Código procesal civil también italiano, en la redacción que le da la ley sobre el Proceso de Trabajo de 11 de agosto de 1973, se moverían en este sentido, tratando de garantizar la exigencia de tutela real jurisdiccional de los trabajadores mediante el poder de acción del Sindicato.

El tema reviste una gran envergadura y plantea una serie de problemas de enorme interés. En primer lugar, las formas en que la intervención del Sindicato habrá de producirse: bien otorgando un poder de iniciativa a los órganos sindicales, un poder de acción que coexistiría con la legitimación individual de los trabajadores afectados y que les permitiría promover por sí mismos las acciones precisas para la tutela de los derechos individuales de los trabajadores, bien reconociéndoles sólo la posibilidad de una intervención adhesiva en el proceso individual, actuando como coadyuvantes de los actores individuales. Luego, toda la temática, enormemente complicada, de las relaciones entre acción individual, promovida por el trabajador singular, y acción promovida por el Sindicato. Caben aquí diversas soluciones desde el punto de vista procesal: la «conexión» entre las acciones en sentido técnico, la caracterización del Sindicato como «sustituto procesal» del individuo, en el sentido que de la sustitución da Satta, esto es, como acción concedida para hacer valer un derecho de otro para la tutela, en realidad de un interés propio del denominado sustituto (4), etc. Y, finalmente, la identificación del sujeto sindical concreto al que viene atribuido el poder de acción o la cualidad de coadyuvante del individuo. La opción aquí se plantea, fundamentalmente, en los siguientes términos: o se atribuye la competencia a los organismos territoriales del Sindicato —la determinación en concreto de cuáles organismos territoriales van a ser los legitimados, es algo que, en principio, parece claro que debe quedar atribuido al propio Sindicato que habrá de determinarlos estatutariamente— o, por el contrario, a sus articulaciones a nivel de Empresa. En principio, aunque el tema debería ser objeto de una detenida meditación, parece claro que las funciones que tratan de cumplirse con esta intervención procesal del Sindicato, así como las finalidades de la misma, quedan mejor garantizadas cuando dicha intervención viene atribuida a los organismos territoriales del Sindicato, que quedan al margen de las tensiones propias de la Empresa y que pueden tener una visión del problema más adecuada, en la medida en que más alejada del foco del mismo. Asegurándose así, por otra parte, un uso ponderado y mesurado de los poderes atribuidos al Sindicato y una valoración de conjunto del pro-

(3) Cfr. LANFRANCHI: «Prospettive ricostruttive in tema di art. 28 dello statuto dei lavoratori», en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1971, págs. 417-8.

(4) Cfr. *La acción sindical en la Empresa*, cit., págs. 159 y sigs.

blema, en conexión con la estrategia general del movimiento y también, si se quiere, con su táctica.

Es previsible que con el cambio que se aproxima de las actuales estructuras sindicales, ya tenga lugar por vía de reforma o por vía de ruptura, así como con el nuevo planteamiento que en consecuencia tendrán las relaciones laborales entre nosotros, el tema adquiera cada vez mayor importancia. La doctrina habrá de ocuparse, pues, detenidamente, del mismo, y la reflexión sindical no podrá ignorarlo. Ya en la actual estructura normativa, el Decreto de garantías sindicales da un primer paso en la materia, estableciendo la posibilidad de que la Organización profesional de que sea miembro el representante sindical contra el que se intente una medida disciplinaria, comparezca como coadyuvante en el proceso a que dé origen la misma cuando en la cuestión planteada tenga interés la Entidad sindical respectiva (art. 6.º,4). Se trata de un primer paso en la vía de la *syndicalisation* de las acciones individuales a que hemos hecho referencia, configurándose una intervención procesal adhesiva del Sindicato en el proceso individual del representante sindical, que, sin embargo, por razones por lo demás fácilmente comprensibles, ha pasado prácticamente inadvertido. De todas formas, el hecho de que aún en la actual situación normativa el tema se plantee, como demuestra la sentencia comentada, es un indicativo eficaz de la urgente necesidad de ir considerando un problema de gran complejidad técnica y de clara incidencia política, que no podrá ser por mucho tiempo soslayado.

FEDERICO DURÁN LÓPEZ

(Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla.)

