

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

NULIDAD DE TRATAMIENTO DISCRIMINATORIO EN CONVENIO COLECTIVO: EFECTOS Y PROCEDIMIENTO

(Comentario a la sentencia de 22 de julio de 1982.)

1. La sentencia objeto del presente comentario resuelve la impugnación inicial por los representantes de los trabajadores del artículo 26, b), del Convenio Colectivo para las Industrias de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas Sevillanas de 17 de marzo de 1980 (*BOP* de 13 de mayo de 1980), por contener este precepto una cláusula discriminatoria por razón de sexo al fijar una cuantía distinta en la gratificación extraordinaria de verano para el personal masculino y femenino. El contenido esencial del fallo judicial fue el de declarar la validez del precepto en cuanto establece una gratificación extraordinaria para todo el personal y nulo en cuanto establece una discriminación para el personal femenino. Entre las afirmaciones principales contenidas en sus considerandos en apoyo de la resolución final, cabe destacar las siguientes:

a) Rechazo de haberse cometido error en la apreciación de los hechos por no incluirse en ellos los artículos 7.º (comisión mixta) y 8.º (vinculación a la totalidad), pues «admitido como hecho probado la existencia y vigencia del convenio, su texto, constituye norma jurídica, acreditada en su totalidad».

b) Los actores no debieron someter previamente la cuestión planteada a la Comisión Mixta, pues ni el artículo 7.º del convenio ni el artículo 11 de la Ley 38/73, de 19 de diciembre, de convenios colectivos imponen trámite u obligación alguna puesto que la concreción de sus funciones se deja a la voluntad de las partes y tampoco los artículos 144 y siguientes de la LPL incluyen como requisito de procedibilidad la necesidad de acudir previamente a dicha Comisión.

c) No puede prosperar la pretendida infracción de los artículos 1281 y 1282 del Código Civil por no haberse indagado la intención de las partes negociadoras, «pues la cuestión planteada en el escrito de iniciación del conflicto

no es de interpretación, sino pura y simplemente si el artículo 26 contiene o no una norma discriminatoria para la mujer trabajadora».

d) «En el presente caso, y ante la redacción del precepto controvertido transcrito, la discriminación en él contenida no puede ser contemplada más que desde su aspecto negativo al responder a una situación tradicional cuya desaparición se pretende al ser el sexo la única condición diferenciadora de los trabajadores tenida en cuenta para establecer la desigualdad económica de la gratificación extraordinaria de verano.»

La realidad del tratamiento discriminatorio no precisa de mayor aclaración, pues se deduce directamente del propio contenido literal de la cláusula del convenio: «Se establece un mes de sueldo para todo el personal masculino, si bien los trabajadores fijos de trabajos discontinuos lo percibirán en proporción al tiempo trabajado. El resto del personal cobrará esta gratificación en la proporción que le corresponda y sobre el importe de veintiún jornales.» No es, pues, el tema de la presencia o no de un tratamiento discriminatorio en el precepto citado el objeto del comentario, sino otras cuestiones, tanto materiales de fondo como formales de procedimiento, que acompañan al presente conflicto y que cabe desglosar de la manera siguiente: *a)* El contenido y consecuencias de la declaración de nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 LET. *b)* El valor y consecuencias de la presencia de una cláusula de vinculación a la totalidad de un convenio colectivo en relación con la ilegalidad del propio convenio por conculcar el mandato de no discriminación. *c)* Funciones de las Comisiones Paritarias de aplicación y administración del convenio colectivo. *d)* Posibles vías de impugnación de un convenio que vulnera la legislación vigente. *e)* Legitimación activa para la iniciación del procedimiento de conflictos colectivos. Tomemos en consideración cada una de las cuestiones por separado.

2. La LET, en su artículo 17.1, al prohibir los tratamientos discriminatorios a través de la contratación colectiva, declara la nulidad de las «cláusulas» que contengan los supuestos discriminatorios. Con ello se recoge la intención del legislador de aplicar también a los convenios colectivos el principio de la conservación de los negocios jurídicos, optando por dar preferencia a la nulidad parcial del convenio frente a la declaración de nulidad total (1). Ahora bien, dentro de una resolución que decide la nulidad de una cláusula discriminatoria —dejando vigente el resto de lo pactado— no existe un solo pronunciamiento, sino que cuando menos son posibles tres diferentes variantes en la declaración de nulidad: 1) Dejar simplemente sin efecto el contenido completo del precepto que contiene el tratamiento discriminatorio; así, la declaración lisa y llana de nulidad del artículo 26, b), del convenio llevaría a su desaparición total del contenido normativo del convenio, pasando a regularse la grati-

(1) En general sobre el tema, M. PÉREZ PÉREZ, «La nulidad parcial del convenio colectivo», en *REDT*, Civitas, 1982, número 9, págs. 613 y sgts.

ficación extraordinaria de verano por lo fijado a nivel de mínimo legal por la normativa estatal. 2) Reconocimiento de las condiciones pactadas por las partes respecto a la materia contenida en el precepto debatido, pero igualando a todos los trabajadores por abajo; es decir, en nuestro caso, dicho con palabras de la representación de la empresa en el momento de formular el recurso especial de suplicación, «la discriminación es tanto para lo menos como para lo más, por lo que la misma quedaría solventada estableciendo una gratificación de verano para los hombres de veintidós jornales», como ya se establece para las mujeres. 3) Reconocimiento igualmente de las condiciones pactadas, pero igualando en este caso por arriba a todos los trabajadores; así aquí se trataría de otorgar a todo el personal, hombres y mujeres, una gratificación de verano de un mes.

Como afirmación de carácter general debe decirse que no se puede adoptar un criterio teórico ni uniforme, sino que es preciso descender al análisis de cada institución o condición regulada. Así, por ejemplo, la jurisprudencia para la dote y para la excedencia de la mujer por razón de matrimonio ha optado por declarar la nulidad de la norma a todos los efectos, mientras que en el conflicto de la gratificación extraordinaria de verano ha considerado más adecuada la tercera de las posibilidades. La elección de una u otra depende tanto del contenido mismo de la condición laboral regulada como de la finalidad perseguida con el favor o desfavor respecto a determinado colectivo de trabajadores. La declaración de nulidad directa con todas sus consecuencias de todo el precepto es la opción menos querida por el legislador y por ello privilegia el principio de conservación de los negocios, procurando que se corrija o complete la voluntad de las partes antes de declarar la nulidad plena de lo pactado. Así lo manda el artículo 90.5 LET, en tanto que atribuye al Magistrado de Trabajo el papel de «subsanan supuestas anomalías». Se busca por todos los medios evitar que se elimine la regulación de las condiciones pactadas por los convenios colectivos, que podría dejar lagunas no fácilmente integrables; por ejemplo, en materia de gratificación extraordinaria actualmente sería difícil determinar su cuantía dentro de la normativa estatal (art. 31 LET). La primera de las opciones sólo sería la solución adecuada cuando la finalidad discriminatoria se encuentra en la propia regulación de la materia, que en sí misma lleva inserta la ilegalidad impidiendo toda posible subsanación; tal es precisamente el caso de la dote a la mujer trabajadora, en tanto que se suele dar todo lo contrario en las diferenciaciones de tipo salarial.

Por lo que se refiere a las dos formas de cumplir el mandato de parificación, por arriba o por abajo, de lo dispuesto en el convenio, habría que analizar para elegir una u otra si el objetivo de la norma es el de favorecer a un grupo específico de trabajadores o bien se hace para deprimir de una u otra manera al resto de los trabajadores, así como tener en cuenta el contexto histórico de origen de la propia norma. En estos términos es decisiva la afirmación de la sentencia en uno de sus considerandos de que «en materia de retribucio-

nes ha sido siempre voluntad del legislador el lograr en favor del personal femenino siempre discriminado negativamente la total equiparación con el masculino... por lo que evidentemente, en el presente caso, y ante la redacción del precepto controvertido transcrito, la discriminación en él contenida no puede ser contemplada más que desde su aspecto negativo...». Pero además debe tenerse presente de modo particular la idea de que la igualación pretendida por el ordenamiento jurídico y la consiguiente eliminación de la discriminación sólo puede conseguirse en términos prácticos concediendo a todos los trabajadores los beneficios que ya están disfrutando los trabajadores más favorecidos. Difícilmente se presentarán reclamaciones judiciales en el ámbito de la relación laboral para solicitar que se supriman determinados beneficios a un grupo de trabajadores, sin beneficio alguno para el resto. La regla de no discriminación para que pueda desplegar una eficacia real debe venir acompañada de un contenido sancionatorio que recaiga sobre el sujeto provocador de la discriminación y que se beneficia de la misma.

La conclusión, pues, debe ser la de flexibilizar la interpretación de la fórmula sancionatoria de nulidad contenida en el artículo 17.1 LET, dejando sin efecto para los últimos supuestos el tratamiento discriminatorio presente dentro de la cláusula convencional, sin anular los beneficios en ella reconocidos. Como afirma Rodríguez Piñero, «en el contexto del artículo 17.1 y de su mandato de paridad no existe dificultad para reconocer en muchos casos de diferencia de trato la positiva atribución del mejor tratamiento para el trabajador o grupo perjudicado, ya por entenderse nula la exclusión de aquél, ya por entenderse nulo el tratamiento *in peius* y corresponderle entonces el mismo tratamiento de los demás trabajadores» (2). Esto es lo que ha hecho la sentencia de 22 de julio de 1982 y en tales términos debe acogerse favorablemente su resolución final.

3. Ahora bien, la propia sentencia pasa por alto que el convenio que dio lugar al conflicto contiene en su artículo 8.º una cláusula de vinculación a la totalidad: «Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara algunos de los pactos contenidos en el presente convenio colectivo, el mismo quedará sin efecto práctico, debiendo ser considerado su contenido en la totalidad, no considerándose en vigor en el ínterin.» La sentencia se limita a afirmar que no hubo error en la apreciación de los hechos por no transcribirse el precepto citado en el relato fáctico, sin llegar a entrar en el fondo de la cuestión propuesta por la empresa sobre el valor y las consecuencias de la presencia de semejante cláusula. En todo caso,

(2) *No discriminación y contrato de trabajo*, edición multicopiada, Sevilla, julio 1982, pág. 167.

constituye éste un dato determinante que pudo llegar a condicionar el fallo y por ello debió ser tomado en consideración de oficio por el propio Magistrado.

Sin poder entrar en detalle y sin mayores matizaciones parece que nada se opone a la legalidad y eficacia de las cláusulas de vinculación a la totalidad (3). La LET, por lo que se refiere al contenido de los convenios colectivos, no fija otros requisitos que los del respeto a las leyes y nada impide que las partes puedan condicionar los pactos suscritos de la forma que ellos deseen siempre que no lleguen a atentar contra el orden público laboral. Las dudas, sin embargo, deben persistir en los casos en que la ilegalidad de determinadas cláusulas—sobre todo en materia de no discriminación— es manifiesta y no pudo pasar inadvertida a las propias partes negociadoras. Para Pérez la licitud *a priori* de la cláusula de vinculación a la totalidad no debe jugar en aquellos supuestos en que la misma cumple la función de «pacto de cobertura», tratando de hacer inviable toda resolución judicial, funcionando como un mecanismo de fraude a la ley (4); aunque habría que añadir, siguiendo la misma línea argumental, que la carga de la prueba de que concurrió una intención fraudulenta corresponde a la parte que lo alega, y nadie duda de las dificultades probatorias en estas ocasiones. Además estas cláusulas deben ser interpretadas en el contexto dentro del que aparecen, no olvidando que su finalidad principal es la de evitar un desequilibrio de las prestaciones desmesurado, por lo que habría que poner en duda su efectividad cuando el cambio producido tras la declaración de ilegalidad de un pacto concreto no tuviera grandes consecuencias económicas. En fin, a todo lo anterior se añade la injusticia material que hay que reconocer supone que se beneficie de la nulidad total del convenio quien hasta ahora se ha beneficiado igualmente del tratamiento discriminatorio y posiblemente quien ha provocado la propia ilegalidad del precepto, sin cumplir con su obligación de negociar conforme al principio de la buena fe (art. 89).

4. Desde el aspecto formal del procedimiento, la primera cuestión debatida fue la necesidad o no de plantear el conflicto con carácter previo ante la Comisión Mixta del convenio. Las funciones atribuidas por su artículo 7.º a dicha Comisión fueron «las facultades que por ley se determinen». La normativa aplicable en este caso—en razón de lo dispuesto en la disposición transitoria quinta LET— es la Ley de Convenios Colectivos de 1973, que en su artículo 11 se refería a «la designación de una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio convenio...» (5). El Tribunal, en aplicación de dichos pre-

(3) En el mismo sentido, M. PÉREZ PÉREZ, «La nulidad parcial...», *cit.*, páginas 627 y sigs. T. SALA FRANCO, *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, 1981, pág. 610.

(4) «La nulidad parcial...», *cit.*, pág. 629.

(5) En general sobre la regulación anterior, F. VALDÉS DAL-RE, «Las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos», en *RPS*, núm. 109, págs. 55 y sigs.

ceptos, entendió que no se imponía trámite u obligación alguna de acudir a la Comisión Paritaria.

A pesar de la diferencia de normativa aplicable respecto a este convenio específico, la situación en cierto modo es similar con la LET, lo que permite la formulación de algunas consideraciones en relación con las Comisiones Paritarias dentro de la regulación positiva presente, a saber:

a) La LET no viene a atribuir ningún tipo de facultades específicas a las Comisiones Paritarias (6). En su artículo 85 se limita a establecer la obligatoriedad de su designación «para entender de cuantas cuestiones les sean atribuidas» como contenido mínimo de todo convenio. A su vez, el artículo 91, al regular la aplicación e interpretación del convenio, no atribuye competencia específica a las referidas Comisiones Paritarias, sino que se limita a recoger la posibilidad de que las partes negociadoras puedan llegar a atribuirle facultades sobre el particular. La LET se remite a los respectivos convenios para que sean éstos los que enumeren y detallen las facultades y funciones que les corresponde desempeñar a cada una de las Comisiones Paritarias. Así pues, como acertadamente señala la sentencia de 22 de julio, en tanto que el convenio específico no recoja las competencias concretas de las Comisiones Paritarias en materia de interpretación del convenio, en ningún caso puede ser obligatoria la consulta a la misma en el caso de que surja una discrepancia entre las partes sobre la aplicación del convenio.

b) La regulación contenida en algunos convenios en materia de Comisión Paritaria, limitándose a fijar su composición y a concederle «las facultades que por ley se determinen» —es decir, ninguna—, posiblemente no cumple los requisitos mínimos exigidos por el artículo 85 LET. En tales ocasiones viene a constituirse un organismo vacío de contenido y como tal ineficaz al no poder desempeñar función alguna. El cumplimiento del mero formalismo legal de la designación de la Comisión Paritaria no es suficiente, dado que con ello se obvia la finalidad perseguida por el legislador al exigir un contenido mínimo a los convenios colectivos, y en concreto que exista un órgano paritario que se encargue de todas las cuestiones derivadas de la administración y aplicación del convenio.

c) En todo caso, supuesto que a la Comisión Paritaria del convenio se le hubieran asignado competencias en materia de interpretación y aplicación del mismo, dicha Comisión no podría intervenir en un conflicto de las características del aquí analizado, en el que viene a dirimirse una cuestión de legalidad o no de una concreta cláusula convencional. El que una norma —convenio colectivo— pueda vulnerar lo dispuesto por otra jerárquicamente superior —LET— afecta al orden público laboral, lo que supone una limitación decisiva a la propia autonomía colectiva. Esto es, en ningún caso se podrá dejar al

(6) En el mismo sentido, A. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, Madrid, 1980, páginas 502-503. M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 7.ª ed., Madrid, 1981, página 531.

arbitrio de las partes privadas la formalización de un acuerdo conciliatorio del conflicto. En cierto modo lo intuyó el propio Tribunal cuando afirma que «la cuestión planteada... no es de interpretación, sino pura y simplemente si el artículo 26 contiene o no una norma discriminatoria». La actividad de discernir sobre la legalidad de un precepto convencional implica una doble actividad de interpretación, implica una operación de interpretación conjunta de una norma estatal (art. 17.1 y 28 LET) y una norma convencional (art. 26, b], del convenio de 17 de marzo de 1980). La interpretación aislada del convenio y de cuál fue la voluntad de las partes sí pudo ser competencia de la Comisión, pero en ningún caso la decisión sobre la legalidad o no del propio convenio.

5. Respecto al procedimiento elegido hasta llegar a la declaración de nulidad parcial, nos encontramos ante una típica situación de convenio colectivo que conculca la legislación vigente por vulnerar el mandato de no discriminación contenido en los artículos 17.1 y 28 LET, aparte de lo establecido por los artículos 14 y 35 CE. Por consiguiente, la vía procesal ordinaria prevista dentro de la normativa vigente es el procedimiento de oficio recogido por el artículo 136 LPL, en desarrollo de lo dispuesto por el artículo 90.5 LET. Se trata de un proceso instado por la autoridad laboral a través de una comunicación a la Magistratura de Trabajo, acompañando el convenio correspondiente, concretando la ley y los extremos de ella que se consideran conculcados y las razones que lo fundamentan (7); comunicación que surte idéntico efecto a la demanda presentada por la parte privada en el proceso ordinario. La intervención de la autoridad laboral está pensada que se produzca en el momento inmediatamente subsiguiente a la aprobación final del convenio por las partes negociadoras. Se supone que el envío del convenio a la Magistratura se realizará entre el momento de su presentación a la autoridad laboral a los efectos de su registro y remisión al *Boletín Oficial* correspondiente para su publicación (8). No obstante, hay que preguntarse cuáles serían las vías de impugnación procesal cuando en el instante inicial la autoridad laboral no descubre tacha alguna de ilegalidad, no insta el procedimiento de oficio y manda publicar el convenio sin mayores trámites. La situación es propiamente la que se da en el caso analizado en el presente comentario y que sin lugar a dudas no creemos que suponga un supuesto marginal o aislado dentro de la negocia-

(7) J. R. LÓPEZ-FANDO Y REYNAUD, «Procedimiento de oficio», en AA. VV., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral de 13 de junio de 1980. Ponencias de Magistrados de Trabajo y profesores de la Universidad*, Madrid, 1981.

(8) La doctrina, no obstante, no es unánime en la consideración de si la autoridad laboral puede y debe suspender la publicación del Convenio en tanto que decide la jurisdicción competente. En sentido afirmativo, M. ALONSO OLEA, *Derecho...*, cit., página 520. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, cit., pág. 476. PÉREZ PÉREZ, *La nulidad parcial...*, cit., pág. 632. En sentido contrario, SALA FRANCO, *El Estatuto...*, cit., página 607.

ción colectiva, tal como se desarrolla actualmente en nuestro país. La Administración, temiendo imputaciones de excesivo dirigismo en el desarrollo de la negociación colectiva y de actuaciones subrepticamente homologadoras de los convenios, ha pasado a desempeñar en los últimos años una actitud en exceso pasiva. En la práctica ha entendido que su papel es puramente burocrático, al modo de oficina de depósito de lo pactado por las partes colectivas, olvidando el importante papel asignado por la propia ley de control del respeto de los convenios a la legalidad, con funciones identificables a la del fiscal. Por ello, no es extraño que hoy en día puedan pasar sin impugnación previa multitud de convenios dudosamente lícitos en determinados aspectos de su articulado. En estos términos, se presenta como ciertamente problemática la vía de impugnación más adecuada de un convenio colectivo que, en un momento posterior a su publicación, se estima que vulnera la legislación vigente.

Frente a ello y en primer lugar, cualquier trabajador puede demandar individualmente a la empresa que, en aplicación del correspondiente convenio colectivo, ha hecho uso del artículo en cuestión que se considera ilegal. Se formalizaría así un conflicto en la rama social del Derecho, cuyo conocimiento compete a la jurisdicción laboral (art. 1.º LPL) y para el que estaría legitimado activamente cualquier trabajador que se considere perjudicado por la aplicación de la cláusula del convenio supuestamente ilegal. En todo caso, la sentencia que fallara en estas circunstancias resolvería tan sólo el conflicto concreto y en ningún caso tendría efectos *erga omnes* para el resto de los conflictos. Esta vía no reúne, pues, los requisitos para un pronunciamiento de fondo y definitivo sobre la legalidad de una determinada cláusula de un convenio; deja pendiente una resolución definitiva sobre la cuestión debatida.

En segundo lugar, cabe instar a la propia autoridad laboral para que sea ella a su vez quien solicite la iniciación del procedimiento de oficio ante la Magistratura de Trabajo. En sentido estricto el procedimiento de oficio recogido en el artículo 136 LPL no queda cegado en ningún momento (9). Si bien la comunicación de la autoridad laboral está concebida para un momento específico dentro del iter ordinario de tramitación del convenio, formalmente ni el artículo 90.5 LET ni el 136 LPL fijan un plazo específico para la presente actuación, pues ni siquiera se condiciona a que se realice con anterioridad a la publicación oficial del convenio. Normalmente hay que pensar que la Administración no va a instar el procedimiento por propia iniciativa una vez que no lo ha hecho en el instante de su depósito, pero nada impide que un tercero con interés legítimo pueda formular la petición correspondiente a la autoridad laboral. En este caso la resolución final sí tendría eficacia *erga omnes*, pero a pesar de ello esta segunda vía tampoco está exenta de inconvenientes. Es la autoridad laboral quien decide en última instancia y con discrecionalidad enviar o no la comunicación de iniciación del procedimiento a la

(9) En el mismo sentido, OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, cit., pág. 478.

Magistratura de Trabajo, siendo dudoso que contra su negativa quepa presentar recurso de alzada (10). Por ello, la cuestión más problemática en este punto se centra en la vía más apropiada por la que las partes privadas, con un derecho o interés legítimo en el caso, pueden impugnar colectivamente un convenio que estiman conculca la legalidad vigente en alguno de sus apartados. Para poder incoar el procedimiento correspondiente precisan de una norma específica que los legitime activamente a estos efectos y, frente a ello, nos encontramos con una regulación que fija al procedimiento de oficio como el único viable y éste en los términos de los artículos 133 y 136 LPL sólo se inicia a instancias de organismos de la autoridad laboral, no siendo posible el acceso directo al mismo por los particulares (11).

En el caso de la sentencia de 22 de julio de 1982 aquí comentada la intervención de la autoridad judicial se produjo como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo iniciado a instancias de los representantes de los trabajadores. Se hizo uso por el comité de empresa del procedimiento recogido en los artículos 17 y siguientes del DLRT, sin que la sentencia del Tribunal Central en ningún momento se llegue a plantear duda sobre la virtualidad de la vía procedimental escogida; se limita a afirmar que la cuestión planteada no es de «interpretación». Pero esta última consideración no puede ser leída fuera del contexto en el que se sitúa, pues de lo contrario puede llevar a consecuencias que no son las realmente expresadas. En realidad lo que el Tribunal ha querido decir es que el conflicto no se reduce a un mero problema de interpretación de una cláusula de un convenio —y por consiguiente queda en segundo plano la intención de las partes negociadoras—, sino que se trata de dilucidar sobre la legalidad o no de aquel precepto, lo que en última instancia también supone una operación de interpretación; como decíamos previamente, de interpretación conjunta de una norma estatal y una norma convencional. Así pues, es claro que del conflicto planteado deriva una discrepancia relativa a la interpretación de unas normas preexistentes y, en tales términos, nos encontramos dentro del supuesto recogido por el artículo 25, a), DLRT. En conclusión, la impugnación de la legalidad de un convenio colectivo, por llevar implícita una discrepancia de interpretación jurídica que afecta a los intereses generales de un colectivo de trabajadores, resulta igualmente viable

(10) La resolución administrativa constituye por sus características un acto administrativo de trámite, que en los términos del artículo 113 LPA sólo admite la posibilidad de presentar recurso frente a ellos cuando determinen la imposibilidad de continuar un procedimiento o produzcan indefensión. En nuestro caso difícilmente se puede decir que lo actuado hasta ahora por la autoridad laboral se pueda identificar con un procedimiento administrativo propiamente dicho. Por otra parte tampoco se produce indefensión porque, como veremos posteriormente, las partes poseen otras vías de impugnación. En el mismo sentido, si bien con razonamientos muy diversos, PÉREZ PÉREZ, *La nulidad parcial...*, cit., pág. 626.

(11) En sentido contrario, OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, cit., pág. 479. PÉREZ PÉREZ, *La nulidad parcial...*, cit., pág. 626.

a través del planteamiento del procedimiento de conflictos colectivos recogido por el DLRT (12). Por contra, no parece convincente que el sistema fijado por el artículo 90.5 LET se constituya en una vía excluyente de otras igualmente posibles con la normativa vigente. Al final, con el procedimiento de conflictos colectivos se acabará igualmente con un procedimiento de oficio que corresponderá resolver al Magistrado de Trabajo y que finalizará de igual forma con la posible presentación de un recurso especial de suplicación. La única diferencia es que ahora cambiarán los sujetos a los que se les reconoce la legitimación para instar su inicio: en este caso la autoridad laboral, en los términos del artículo 25, a), DLRT, deberá remitir las actuaciones practicadas a iniciativa de las partes privadas a la Magistratura de Trabajo, sin posibilidad de discrecionalidad para hacerlo o no.

No obstante, las peculiaridades derivadas de un conflicto en el que se dirime sobre la adecuación a los principios de legalidad de una muy específica norma jurídica, deben influir igualmente en el desarrollo del procedimiento. Nuevamente habría que repetir la consideración de que nos encontramos frente a un conflicto que afecta al orden público laboral, lo que obliga a hacer algunas correcciones al propio procedimiento recogido en el DLRT. De forma específica, no siendo viable dejar la resolución del conflicto a una posible conciliación entre las partes privadas, no sería aplicable para estos supuestos el contenido del artículo 24 DLRT, pues ni la autoridad laboral podrá intentar la avenencia entre las partes, ni estas últimas podrán designar árbitro para la resolución del tema. Del mismo modo, la comunicación a Magistratura tampoco deberá ir precedida por el intento de conciliación o mediación ante el IMAC en los términos de lo establecido por el artículo 145 LPL.

6. Finalmente conviene mencionar, aunque sea someramente, la cuestión de la legitimación para instar el procedimiento de conflictos colectivos. El Tribunal sin argumentar siquiera incidentalmente su posición da por válida la forma de incoación del procedimiento, cuando expresamente la representación de la empresa a través del recurso de suplicación en el examen del Derecho aplicado alegó la existencia de falta de legitimación tanto activa como pasiva (13). La cuestión se plantea en los términos de que viene siendo doctrina reiteradamente repetida por el TCT (14) la de interpretar el contenido del ar-

(12) RODRÍGUEZ PIÑERO, *No discriminación...*, cit., pág. 158.

(13) «De todo ello se deduce la existencia de falta de legitimación tanto activa como pasiva, ya que los accionantes, a pesar de haber sido partes en el convenio, representan una participación minoritaria en el mismo...; pasiva, porque se trata de un Convenio de sector, negociado por la asociación patronal (ASEOGRA) y aplicable por su artículo 1.º a CENLO, porque afecta a todo un sector...»

(14) Véase, por todos, STCT de 4 de noviembre de 1981, Ar. 7.012; 3 de julio de 1981, Ar. 5.003; 28 de julio de 1978, Ar. 6.728; 10 de diciembre de 1979, Ar. 7.310; 26 de enero de 1981, Ar. 594; 16 de noviembre de 1981, Ar. 7.033; 3 de diciembre de 1980, Ar. 6.762.

título 18, a), DLRT en el sentido de que sólo podrán instar la iniciación del procedimiento aquellos representantes cuya representación abarque a todos los trabajadores que hipotéticamente podrían verse afectados por la resolución del conflicto. Así, si el conflicto pudiera afectar a todos los trabajadores de una empresa no podrán incoar su iniciación los miembros del comité de centro de trabajo, sino que lo deberá hacer el comité intercentro o bien todos los comités de centro afectados de forma conjunta; si el conflicto lo es a nivel provincial deberían hacerlo todos los comités de empresa de la provincia en cuestión, dado que es una doctrina que se complementa con otra jurisprudencia que niega a los representantes de los sindicatos, al nivel que sea, legitimación activa para instar la iniciación del procedimiento de conflictos colectivos (15). Ambas tesis, consideradas conjuntamente, dan lugar a una interpretación restrictiva que limita indebidamente a las partes colectivas sus posibilidades de actuación procesal. Frente a ello, la sentencia de 22 de julio de 1982 viene a romper, aunque lo hace sin argumentaciones expresas, con la doctrina anterior, pues admite tácitamente como válida la iniciación del procedimiento a instancias de los miembros de un comité de empresa de una sola empresa del sector cuando el conflicto en realidad podría afectar a todas las empresas de la provincia en tanto que lo que se impugna es la legalidad de una cláusula de un convenio provincial.

El tema, en todo caso, no es de fácil solución pues el DLRT se refiere con claridad a «los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto». En muchos casos cabría decir que el ámbito del conflicto se reduce al ámbito de la representación de quien incoa el procedimiento; pero, esto no puede hacerse cuando se impugna en términos generales la legalidad de un precepto de una norma jurídica y, consiguientemente, la resolución final se hará necesariamente con efectos *erga omnes*, independientemente del modo como esté formulada. No obstante, a nuestro modo de ver, sería viable para casos concretos una interpretación flexible del propio artículo 18 DLRT, que al propio tiempo que fuera coherente con otros preceptos de nuestro ordenamiento jurídico, respondiera a una interpretación finalista de la propia norma. En primer lugar, la interpretación rígida sólo produce indefensión jurídica por las dificultades prácticas que supone la necesaria coordinación en un momento dado de una multitud de instituciones de representación —comités y delegados de personal— que por su estructura y funciones no poseen los instrumentos necesarios para actuar más allá de su ámbito de representación. Con ello

(15) Tal es la doctrina defendida por STCT de 5 de noviembre de 1981, Ar. 7.016; 28 de septiembre de 1981, Ar. 5.554; 23 de julio de 1981, Ar. 5.042; 31 de marzo de 1981; 25 de noviembre de 1981; 29 de marzo de 1982; 20 de abril de 1982; 3 de mayo de 1982. Si bien se trata de un tema que desborda el objeto del presente comentario, habría que poner en duda si la presente doctrina podría seguir manteniéndose después de la propia doctrina fijada por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 8 de abril de 1981.

se obstaculizaría seriamente, y sin justificación alguna, las competencias relativas a la formulación de acciones legales ante los Tribunales de Justicia recogidas en el artículo 64.1.8, a), LET. Además, el ámbito de representación exigido, en principio, por el DLRT previsiblemente está fijado en relación a una posible conciliación posterior por las partes colectivas o el nombramiento por ellas de un árbitro, pero como vimos previamente ello no es posible en el tipo de conflictos aquí debatido. En fin, se trata de un conflicto colectivo muy particularizado, referido a una impugnación de ilegalidad de una norma jurídica, para el que los requisitos no deben ser tan estrictos como en el resto de las ocasiones.

JESÚS CRUZ VILLALÓN
(Facultad de Derecho. Universidad de Sevilla)