

Efectividad de la tutela judicial en los nuevos cauces impugnativos de los convenios colectivos

AMELIA SANCHÍS VIDAL

"Insisto: lo verdaderamente nuevo del sentido moderno de la democracia es que funciona por y para los individuos, no para las naciones, los pueblos, los Estados. Desde un comienzo, sin embargo, surgen intentos de acuñar entidades colectivas más nobles, grandiosas y justas que los individuos, es decir, más similares a las viejas teocracias y autocracias dispuestas.

Se vilipendia al individuo declarándolo forzosamente insolidario y rapaz, amén de corto de miras, como si las naciones o los imperios fuesen modelos de abnegación, desinterés y perspicacia histórica...

"Naciones, pueblos, partidos, Estados y otros entes colectivos tienden a hipostasiarse y a convertirse

en protagonistas a costa de los individuos. En lugar de que estos grupos sean instrumentos al servicio de los fines individuales, exigirán que los individuos sometan sus apetencias... a las de tales colectivos SUPERIORES".

"Se crea de este modo una LOGICA DE LA PERTENENCIA, que se opone a la PARTICIPACION propiamente dicha. El individuo no podrá querer o de proponer lo que se le ocurra, sino que ser de tal o cual grupo que quiere y propone" ...

..." es más fácil encontrar becerros de dos cabezas que individuos que piensan con la suya sin dejarse dictar las razones por su cuadrilla, su barrio o su grupo político".

FERNANDO SAVATER

(¹). Los trabajadores suelen negociar los convenios colectivos a través de los sindicatos. Si hay pluralidad de entes sindicales todos los que superen una cierta representatividad tienen derecho a participar en la negociación.

En nuestra legislación, y al igual que ocurre en la mayoría de los países comunitarios, no es obligatorio el REFERENDUM del convenio colectivo una vez aprobado el mismo. Pero creemos que la inclusión de esta posibilidad en nuestro ordenamiento sería altamente positiva (y lógica) a tenor de la situación de indefensión que tiene el trabajador para impugnar frontalmente un convenio. Recordemos que el R.D. 1.040/1.981 de 22 de Mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo establece que de todo asiento registral se dará comunicación a las partes que intervinieron o podían intervenir en la negociación del pacto. Los demás sujetos individuales, que evidentemente pueden verse lesionados por la entrada en vigor de un convenio, quedan al margen del proceso negociador y de sus anotaciones registrales. Pero aún hay más, si llegan a tener conocimiento del mismo sería porque este les afecta negativamente en su aplicación. Es obvio que el trabajador no suele leer el Boletín Oficial, aunque sería lo correcto (como tampoco suelen leerse los prospectos de los medicamentos que "nos receta un médico"), unas veces por desidia y otras por falta de preparación para entender la terminología jurídica (o médica en el ejemplo propuesto).

Si el REFERENDUM fuese obligatorio, los trabajadores tendrían pleno conocimiento del convenio, y además quedarían vinculados directamente al mismo sumándose a la voluntad de la mayoría del "juego democrático". Esto posiblemente nos conduciría a un mayor conocimiento y conciencia "individual" por parte del colectivo trabajador, y a una mayor responsabilidad, (exigida y exigible) de los representantes sindicales. Sin embargo, también es cierto que esta solución del REFERENDUM, aunque quizá fuese la ideal, no es viable, ni a corto ni a medio plazo, atendiendo a la realidad social y económica del momento, pero no por ello debiera perderse totalmente de vista como una solución a las situa-

SUMARIO:

I.- Introducción. II.- Consideraciones previas acerca del convenio colectivo. III.- Evolución histórica de la legislación sobre el convenio colectivo. IV.- Vías actuales de impugnación. A. El procedimiento de oficio. B. El proceso de conflictos colectivos. V.- La tutela judicial efectiva. A. Consideraciones generales. B. El problema de la legitimación. C.- Diferencia entre ilegalidad y lesividad. D. Impugnación directa e indirecta. VI.- Síntesis y conclusiones. VII.- Anexo jurisprudencial.

I. INTRODUCCIÓN

La nueva Ley de Procedimiento Laboral de 27 de Abril de 1.990 en su Título II del libro II, regula las vías de impugnación de los convenios colectivos.

En el capítulo 7º (arts. 145 a 149) se encuentra el procedimiento de oficio. En el capítulo 8º (arts. 150 a 159) están comprendidos los procesos de conflictos colectivos y en el capítulo 9º (arts. 160 a 163) los procesos de impugnación de los convenios colectivos y finalmente, es en el art. 102 donde se da la posibilidad de acudir al procedimiento ordinario.

La mayoría de las condiciones de trabajo suelen regularse por medio de los convenios colectivos pero, gran parte de los trabajadores no suelen conocer realmente la trascendencia de ese hecho, lo que acontece cuando el contenido de dichas normas les afecta negativamente. Ante esta posible reacción individual, que debiera canalizarse por un procedimiento específico, se encuentran con un panorama legislativo poco clarificador que "roza la frontera" de la inconstitucionalidad a tenor del art. 24.1 de la Constitución (desde ahora C.E.).

En principio, el convenio goza de una presunción de validez y eficacia,

de ahí, que su impugnación suele considerarse como un supuesto excepcional. Excepcionalidad que se acrecienta cuando es el trabajador, considerado a título individual quien lo promueve por las dos razones apuntadas: la falta de conocimiento de la existencia del convenio colectivo, pese a la disposición legal de la lectura de los Boletines Oficiales, y el "desliz" legislativo, en pro de una colectividad sin conciencia por tanto sin responsabilidad, al no contemplar claramente que los trabajadores, individualmente considerados, puedan "reaccionar" contra el mismo.

II. CONSIDERACIONES PREVIAS ACERCA DEL CONVENIO COLECTIVO

El convenio es un pacto, un acuerdo donde concurren dos o más voluntades "colectivas". Pero ésta, es una definición demasiado amplia. Por ello, y para poder llegar a un concepto técnico de convenio colectivo, debemos contar al menos con elementos tales como pluralidad sindical (²), disposición por parte del colectivo empresarial (³) e intervención por parte de la autoridad laboral.

Un convenio colectivo contiene generalmente las condiciones de trabajo (la más importante es la fijación del salario) y las relaciones entre el colectivo trabajador y el empresarial. Cuanto mayor sea el convencimiento de la necesidad del convenio colectivo más extensión abarcará su contenido y mayor será la estabilidad que consiga entre ambos colectivos históricamente enfrentados.

Con ello se pretende concebir el convenio como un "tratado de paz", un acuerdo entre caballeros más que como un "impás" dentro de una relación beligerante.

Según las condiciones en las que se realice el convenio colectivo podrá

tener eficacia general, con un valor normativo "erga omnes", o eficacia limitada, para aquellos que estuviesen representados en la negociación. (3)

El convenio ha de presentarse a efectos de registro, depósito y publicación ante la autoridad laboral y quedando ésta obligada, si el convenio presenta irregularidades procedimentales o materiales, a dirigirse de oficio ante la jurisdicción competente (4). Efectúa un control de legalidad del convenio colectivo subsanando las supuestas anomalías del mismo (art. 90.5 L.E.T.). Se entiende que, si la autoridad laboral registra un convenio no puede impugnarlo posteriormente pues nos encontraríamos ante una situación semejante de intervención propia del régimen de intervencionismo estatal anterior a la Constitución (heteronomía). La posibilidad formulada por la L.P.L. de 1.990 a que actúen directamente las partes una vez registrado el convenio, limita en el tiempo la acción administrativa. Sin embargo ello no obsta para que los particulares interesados insten a la autoridad laboral a iniciar el proceso de conflicto colectivo (art. 155 L.P.L.)

III. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA LEGISLACIÓN SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO

Dos parámetros hay que tener en cuenta cuando se estudia la evolución legislativa: el sistema político y las circunstancias socio-económicas.

Terminada la guerra civil e implantada la dictadura, se produce una fuerte ordenación estatal en todos los ámbitos encaminada a la consecución de un sistema autárquico en nuestro país debido al ostracismo nacional y al aislamiento internacional (5).

Esas circunstancias hicieron des-

cender la producción, y como un medio indirecto para incentivarla se promulga en 1.958 la primera ley de convenios colectivos (6) para conseguir, una mayor "democratización" en las relaciones laborales, mejoras salariales y un aumento de la productividad. Si no se llegaba consensualmente al convenio, el Estado imponía una "norma de obligado cumplimiento" sustitutiva del mismo.

En 1.973, coincidiendo con un periodo de mayor prosperidad económica, se promulga una nueva ley de convenios colectivos que flexibilizaría la anterior pero sin añadir cambios sustanciales en las condiciones del proceso negociador (7).

Con la transición política se aprueba el D.L.R.T. 1.977 donde se aportan modificaciones sustanciales. Las más significativas con respecto a la situación anterior serían el derecho a huelga y las nuevas relaciones entre ordenanzas laborales y reglamentaciones con respecto de los convenios.

Pero evidentemente, es en la democracia cuando aparecen los cambios más significativos en lo que respecta a la regulación de los convenios. La C.E. de 1.978 en su art. 37.1 consagra el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, e igualmente en su art. 24.1 el derecho a la tutela judicial efectiva (de la que nos ocuparemos más adelante). A partir de nuestra Carta Magna se produce un desarrollo legislativo en materia social que intenta primar el interés colectivo frente al individual y el interés general por encima de cualquier otro, viéndose en peligro por el "efecto rodillo" que ejerce la mayoría, los propios intereses individuales y la impotencia de éstos últimos para actuar sin representantes ni asociaciones. Se ha pasado de potenciar el asociacionismo y la solidaridad (muchas veces convertida en corporativismo) como medio idóneo de presión para conseguir reivindicaciones, a la casi absoluta falta de consideración a

ciones de indefensión en que pudiera verse el colectivo de trabajadores.

(3). S.T.C.T. 29 de marzo 1.989 donde respecto a la legitimación distingue: legitimación interviniente (art. 89 L.E.T.), legitimación deliberadora (art. 88.1 L.E.T.) y legitimación decisoria (art. 89 L.E.T.). Cfr. también la S.T.C.T. 25 Enero de 1.989.

(4). Cuando un convenio colectivo se negocia al margen de la L.E.T. (faltando el requisito de la legitimación o no siguiendo los trámites legalmente establecidos) nos encontramos ante un pacto colectivo extra-estatutario. La principal diferencia con respecto de los estatutarios reside en su eficacia limitada, aplicándose sólo a los trabajadores que fueron representados por los sujetos pactantes. Por contra el convenio colectivo estatutario es de aplicación directa e inmediata, y tiene naturaleza normativa y eficacia personal general (art. 82.3 L.E.T.). Sin embargo, la ley omite hablar de la eficacia normativa o contractual del convenio colectivo extra-estatutario. Aunque algún sector doctrinal como Martínez Empeador, se decanta por su naturaleza contractual y eficacia inmediata (en detrimento del control de legalidad). Según el art. 160.1 L.P.L. el pacto colectivo extra-estatutario queda fuera del ámbito del procedimiento de oficio. Así, la impugnación de un convenio colectivo "de los regulados" en el Título III del Estatuto de los Trabajadores por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros. No ocurre lo mismo si la vía es la del conflicto colectivo, a través de la cual pueden impugnarse los convenios colectivos estatutarios y los extra-estatutarios (según se desprende del art. 162.1 L.P.L.)

Cfr. en cuanto a la validez del acto privado la S.T.C.T. 20 de Diciembre de 1.980 y S.T.C.T. 25 de Mayo 1.984 sobre la validez del acto privado. Reiteradamente la jurisprudencia ha negado la posibilidad de impugnar un convenio colectivo extra-estatutario por la vía de oficio. En cuanto a la eficacia del pacto colectivo irregular (extra-estatutario) cfr. S.T.C.T. 11 Enero 1.989.

Cfr. igualmente a Valdés Dal-Re, F.: "Configuración y eficacia de

los convenios colectivos extra-estatutarios". Madrid, ACARL, 1.988.

(4). El art. 2 m de la nueva L.P.L. asigna expresamente el conocimiento sobre la impugnación de convenios colectivos al orden social de la Jurisdicción.

(5). Como señala Alemán Páez... "No hay que olvidar que si la potestad normativa residía exclusivamente en manos del Estado (S.T.S. 24 diciembre 1964) era impensable reconocer, desde una perspectiva estrictamente legal, una potestad autogestora a los interlocutores sociales, de ahí que la flexibilización de éste parámetro no podría enfocarse sin una fuerte presencia administrativa a lo largo de todo el procedimiento", en Relaciones Laborales nº 11 y 12. 1.988, pág. 11.

(6). Alemán Páez, op. cit. pág. 14. Se comprueba el intervencionismo administrativo en todo el proceso negociador.

(7). Para un estudio más profundo sobre la ley de 1.973 en relación con este tema cfr. Alemán Páez, op. cit..

(8). Alonso Olea, M "Sobre los procesos declarativos y las sentencias declarativas y normativas" en B. F.D.U.. Coimbra 1.989. Separata del vol. LXV.

(9). Como señala González Velasco, "Si el proceso del art. 136 de la L.P.L. pretende constituirse en un mecanismo promotor de la defensa de la legalidad, no puede actuar reductiva ni regresivamente, limitando el contenido del derecho de acudir a los Tribunales". En "El control directo de la legalidad de los convenios colectivos", en comentarios a la L.P.L., I.E.S. Madrid 1.981.

De esta forma, la tutela judicial efectiva (art. 24.1 C.E.) quedaba invocada para abrir otras vías procesales que supliesen las deficiencias del art. 136 de la L.P.L. 1.980, éstas serían: el proceso del conflicto colectivo y el procedimiento ordinario.

(10). En la exposición de motivos la L.B.P.L. ya queda reseñada su razón de ser: "adecuar el proceso laboral a la nueva estructura judicial, que la L.O.P.J. diseñada y la Ley de Demar-

la persona como ente individual.

En 1.980 el Estatuto de los Trabajadores (L.E.T.) en su Título III "De la negociación y de los Convenios Colectivos" (arts. 82 a 92) intenta regular la materia, en mi opinión, con poco acierto. Excluye a los convenios colectivos normativos de eficacia personal limitada (apartándose del modelo generalmente seguido en los países de la C.E.E.) forzando a una intrincada configuración al margen de la L.E.T. de los convenios colectivos, por ello llamados, "extra-estatutarios". La redacción de estos artículos, pobre y limitada, ha obligado a la doctrina a hablar de "redacción infame" (8).

Buen ejemplo de ello es el art. 90.5 L.E.T., donde se regula la impugnación a través de la autoridad laboral (desarrollada en el art. 136 de la L.P.L. 1.980). Quedaba fuera del ámbito de este control, los convenios colectivos extraestatutarios y la defensa de derechos e intereses de sujetos singularmente considerados (9).

Más recientemente, la Ley de Bases del Procedimiento Laboral de 1.989 (desde ahora L.B.P.L.) diseña aspectos adjetivos del régimen jurídico de la impugnación de los Convenios. Según BORRAJO DACRUZ dicho régimen se sintetiza de la siguiente forma:

- La competencia se atribuye a tener a lo establecido en la base 2ª. 2 c. de la Ley Orgánica del Poder Judicial (desde ahora L.O.P.J.).

- Se contemplan reglas especiales de legitimación (Base 6ª. 3).

- Se establece una conciliación previa, recogida en las Bases 14.2 y 15.2.

- La L.B.P.L. configura expresamente dos vías procesales:

- el procedimiento de oficio (Base 26ª) en línea con el art. 136 L.P.L. 1.980.

- el procedimiento del conflicto

colectivo (Base 28), empleado por la jurisprudencia queda ahora legalizado expresamente.

La Base deja sin regulación:

- la legitimación requerida para impugnar directamente un convenio colectivo no por ilegalidad, sino por lesividad.

- la situación o configuración jurídica del "tercero".

- la posibilidad de que se impugne indirectamente el convenio colectivo, contra sus actos de aplicación. (10)

Hoy en día, la regulación del procedimiento laboral está contenida en el R.D. legislativo 521/1.990 de 24 de Abril. Es esta nueva L.P.L. a la que vamos a referirnos a continuación.

IV. VÍAS ACTUALES DE IMPUGNACIÓN

Existe una primacía de la Ley sobre el convenio colectivo debiéndose corregir lo pactado inadecuadamente por diferentes vías (11), aunque la jurisprudencia matiza cada vez más la aplicación del art. 3.5 y 85 del L.E.T. (12) dándole mayor valor al convenio colectivo siempre que no se impugnen por la vía del art. 90.5 del L.E.T.. La sentencia que provoque la nulidad parcial de un convenio "desdibuja" la vía del consenso que subyace detrás de todo pacto colectivo (y la cesión real por ambas partes) creando, ante unas difíciles negociaciones, "crispaciones" no siempre superables. Para no incurrir en estas situaciones se incluyen en el mismo, cláusulas de "vinculación a la totalidad" de lo establecido, evitando así la nulidad de tales cláusulas. Pero como apuntaba el T.C.T. (S.T.C.T. de 21 de Diciembre de 1.988) ante una impugnación tienen escasa virtualidad.

Se desprende también una clara primacía del interés colectivo sobre los intereses del trabajador, no habiendo posibilidad de impugnación, tal como ha quedado nuestra legislación, de im-

pugnar un convenio colectivo por parte de los particulares.

Con la L.P.L. de 1.980 las vías de impugnación establecidas, legal y jurisprudencialmente, eran tres:

- el procedimiento de oficio (art. 90.5 E.T. y 136 L.P.L.).
- la vía del conflicto colectivo (R.D.L.R.T. y arts. 144 a 150 L.P.L.).
- el procedimiento ordinario (también llamado "innominado" art. 1.7 L.P.L.).

El T.C.T. en su sentencia de 20 de Mayo de 1.983 estableció la doctrina que concluía con las tres vías procesales anteriores. Esta línea doctrinal que rellenaba los vacíos legales se podía calificar de judicialista. Ante ese panorama BORRAJO y otros autores se preguntaron: "... ¿Cómo se hará frente a la carga de trabajo centuplicada que para los tribunales se deriva de esa legislación laboral? ¿Cuánto tiempo podrá esperar un pequeño mediano empresario para aplicar el convenio discutido, estando sometido a la presión constante de su personal?". A estas cuestiones trató de responder el art. 136 L.P.L. de 1.980 con un procedimiento especial para la impugnación de un convenio colectivo pero como se operaba "sin base legal suficiente" la regla resultante fue insatisfactoria y dejó la mayoría de los problemas, fuera del ámbito del control judicial (13).

Tras la promulgación en 1.990 de la nueva L.P.L. el panorama cambia sensiblemente. El Título II "De las modalidades procesales" contiene en su art. 102 una regla general: "En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente título, regirán las disposiciones establecidas para el procedimiento ordinario".

El procedimiento de los conflictos colectivos se recoge en los arts. 150 a 159, los procesos de impugnación de convenio colectivo en arts. 160 a 163. Uno y otro régimen quedan configurados de forma independiente de los

llamados "procedimientos de oficio" regulados en arts. 145 a 149.

Así pues, del procedimiento de oficio pasamos a los "procedimientos" de oficio; la vía del conflicto colectivo se potencia indirectamente al desaparecer el "innominado" en ese texto legal. En la práctica, y como veremos en algunas sentencias, sigue abierta la vía del procedimiento ordinario para no incurrir en infracción del art. 24.1 C.E.

En principio, la configuración legal de cada vía de impugnación ha de responder a unos determinados supuestos, ya que se recoge legalmente la repetida doctrina jurisprudencial postulada en la S.T.C.T. de 1.983. Sin embargo ello no ocurre siempre así, pudiéndose canalizar la impugnación por más de una vía (14), evitando la insuficiencia de estos procesos para garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva.

A.- PROCEDIMIENTO DE OFICIO

Se encuentra regulado en el art. 90.5 de la L.E.T. a cuyo tenor se legitima a la autoridad laboral (15) para incoar el procedimiento de oficio si el convenio infringe la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros.

Según el art. 160.1 de L.P.L. de 1.990, este proceso sólo se aplica a los convenios colectivos estatutarios. La autoridad laboral lo puede iniciar de dos formas, siempre que el convenio no se haya registrado (16):

1. De forma espontánea: por iniciativa propia de la autoridad laboral mediante comunicación ante el Juzgado o Sala competente (17).

2. De forma inducida: mediante denuncia de los interesados ante la misma autoridad laboral. Sin embargo, según la L.P.L. hay cierto grado de incertidumbre en la concepción de los interesados, consi-

cación y Planta Judicial concreta y desarrolla, facilitar a los justiciables el disfrute de su derecho a recabar la tutela judicial efectiva en términos acordes con los imperativos constitucionales y ajustar la legislación procesal a los requerimientos provenientes de la legislación sustantiva, laboral y sindical".

Hagamos un breve recorrido histórico de la transformación producida dentro de la competencia jurisdiccional: el Decreto de 13 de Mayo de 1.938 atribuía a las Magistraturas de Trabajo la jurisdicción especial en el ámbito laboral. La ley de 24 de Abril de 1.958 y el Decreto de 24 de Julio reconducían la cuestión a la jurisdicción ordinaria, mediante la fase de control ejercida por la correspondiente sala del T.S. en aquellos asuntos que fuese competente "ratione materiae". La mediatización que podía percibirse del Ejecutivo por la vinculación de las Magistraturas del Ministerio de Trabajo empezó a ser menor con la nueva regulación del procedimiento laboral (Decreto 2.381/1.973 de 17 de Agosto). Sin embargo, el auténtico cambio realizado con el Texto Refundido aprobado por R.D. legislativo 1.568/1.980 de 13 de Junio ha quedado hoy derogado por el R.D. legislativo 521/1.990 de 27 de Abril.

(13). Esto supone una limitación al derecho de negociación colectiva del art. 37 C.E. con base en el interés general (art. 40.1 y 131 C.E.). Al encontrarnos ante un pacto con cesiones por ambas partes y circunstancias económicas críticas, a veces no se puede seguir de manera fiel los requisitos legalmente establecidos.

(14). El art. 3.5 de la L.E.T. dice: "Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por el convenio colectivo". Matiza el contenido

del art. 85.1 del mismo texto legal: "Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo..."

(13). En el mismo sentido la S.T.C.T. 3 Mayo 1989 explica los cauces para la impugnación del convenio colectivo: la vía específica del art. 136 L.P.L., la del proceso del conflicto colectivo y el cauce del proceso ordinario. Dicha sentencia opta por emplear criterios de rigidez al aceptar la vía elegida para la impugnación.

Para un estudio más profundo sobre la impugnación del convenio colectivo a tenor de la L.P.L. de 1980 cfr. el estudio realizado por Alemán Páez, op. cit., págs. 9-34 y 28-42.

(14). Y como apunta Alemán Páez, estos problemas "carecen de consideración pacífica en la doctrina y en la jurisprudencia".

(15). Es importante tomar en consideración el ámbito territorial del convenio cuando éste se impugna:

a) Si es superior o iguala una Comunidad Autónoma sería competente el Órgano autonómico especializado, según marquen los Estatutos de cada C.A. y las competencias transferidas a las mismas o quienes se encarguen de ejercer la autoridad laboral. También se encargará la C.A. de asignar las competencias a nivel provincial o interprovincial.

b) Si es supra-autonómico: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la Dirección General de Trabajo.

(16). Cfr. Montero Aroca, J.: "El proceso laboral" BOSCHI, BARCELONA 1981. No es admisible por un elemental criterio de seguridad jurídica que, registrado el convenio, la autoridad laboral mantenga la posibilidad de incoar un proceso.

Una vez registrado, las partes pueden actuar directamente. Como expone Borrajo, se refuerza así el criterio limitativo en el tiempo de la acción administrativa.

(17). Cfr. nota (*) en lo referente al orden jurisdiccional. En cuanto a la

derando como tales a los siguientes sujetos:

2.1. los representantes legales de los trabajadores, entendiendo por éstos, como apunta BORRAJO DACRUZ, a los Comités de empresa y Delegados de Personal (18).

2.2. los representantes sindicales de los trabajadores: creemos que se refiere a los sindicatos legalmente constituidos sin entrar en su representatividad.

2.3. los empresarios; tanto las asociaciones legalmente constituidas como los empresarios singulares.

2.4. y finalmente los terceros lesionados: hay que decir al respecto que esta ley no es tan "aperturista" como para dar la posibilidad a un tercero no lesionado de denunciar un convenio colectivo ante la autoridad laboral, oscureciendo en cierta forma el principio de seguridad jurídica consagrado en el texto constitucional (art. 9.1 C.E.). Es evidente pues, que el art. 162.1.b. L.P.L. restringe la legitimación en la conceptualización de lo que ha de entenderse como tercero lesionado.

Por ello, creo que la interpretación del art. 160 de la L.P.L. debe hacerse con criterios amplios y flexibles para posibilitar la impugnación del convenio al mayor número de sujetos, cuando sostengan la ilegalidad o lesividad del mismo ya sea a título individual o colectivo. Se trata pues, de que no sea la autoridad laboral quien tenga el monopolio de la impugnación (art. 90.5 L.E.T.) como sucedía con la L.P.L. de 1.980 (art. 136), sino que dicha actividad pueda ser ejercida por diferentes sujetos para evitar situaciones de indefensión (art 24 de la C.E.) (19).

Al margen de este procedimiento de oficio, de trámite previo y necesari-

rio, y hasta que no se registre el convenio, se puede impugnar este último solicitando la nulidad total o parcial del mismo a través de otros procesos como el de conflictos colectivos. Ello sucedería bien cuando la autoridad no contestase la demanda realizada por los legitimados en el plazo establecido (20), bien cuando la desestimase, o bien cuando el convenio colectivo se hubiese registrado.

B.- EL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Se podrá emplear esta vía cuando un convenio afecte a los intereses generales de un colectivo de trabajadores (21) o si se cuestiona la aplicación o interpretación del mismo.

Es importante que se haya producido el registro del convenio colectivo si este es de naturaleza estatutaria. Si el convenio colectivo es extraestatutario, al ser potestativo su registro, puede impugnarse por esta vía desde un principio y sin necesidad del trámite previo del procedimiento de oficio (22).

El proceso podrá iniciarse de dos formas diferentes, siendo decisiva la legitimación para acceder a una u otra, así como el intento de conciliación previo, si procede, ante la autoridad laboral (23):

1. bien directamente, mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente por la parte legitimada, según se invoque ILEGALIDAD o LESIVIDAD del convenio (24).

2. bien indirectamente, mediante comunicación de la autoridad laboral a instancia de quien pueda ser demandante directo. (25).

Así pues, los representantes de los trabajadores o empresarios afectados por el convenio colectivo, son quienes podrán sostener la impugnación tanto si el convenio es estatutario o

extraestatutario. Los terceros lesionados, sólo podrán invocar directamente su derecho ante la autoridad laboral, si el convenio aún no ha sido registrado. Pero, si estuviese registrado el proceso del conflicto colectivo queda vedado a la acción directa de posibles terceros perjudicados.

Si las partes del proceso lograsen llegar a una solución durante la tramitación del conflicto colectivo, sea cual sea el momento en que se encuentre, se procederá al archivo de las actuaciones (art. 159 de la L.P.L.).

Cualquiera que sea el tipo de proceso a seguir, el Ministerio Fiscal siempre será parte en la impugnación de un convenio colectivo. En los casos en que el proceso se origine por comunicación de la autoridad laboral y no hubiera denunciante, será citado a juicio el Abogado del Estado.

A tenor de lo dispuesto en la L.P.L. de 1990, ante una impugnación de un convenio colectivo se cuenta con la posibilidad de impugnación directa por la vía de oficio y también para la del conflicto colectivo, abarcando a la autoridad laboral y representantes de los trabajadores y los empresarios ⁽²⁶⁾.

No hay prevista la posibilidad de impugnación directa ni indirecta por parte del trabajador en la nueva L.P.L. ⁽²⁷⁾.

V. LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

A.- CONSIDERACIONES GENERALES

El art. 24.1 C.E. recoge como derecho fundamental la tutela judicial efectiva incluyéndolo en la sección 1ª capítulo 2º título 1º: A su tenor "*todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión*".

Como hemos podido comprobar la nueva L.P.L. tiene un marcado carácter restrictivo en cuanto a la posibilidad de impugnaciones directas de un convenio colectivo, dejando al individuo a merced de actuación de la autoridad laboral y de la representación colectiva.

La vía procesal abierta para que un sujeto singular impugnen un convenio, es el proceso ordinario (art. 102 L.P.L.). Pero se trata de una impugnación indirecta del pacto colectivo cuando haya sufrido lesiones en sus intereses individuales, postulando así la inaplicación de la cláusula o cláusulas que le afecten negativamente. La sentencia, en el mejor de los casos, podrá tener una eficacia personal, limitada, pero no declarará la nulidad total o parcial del convenio.

Se podría decir, como explica MORENO CATENA, que en la tutela judicial efectiva hay tres círculos concéntricos:

- Derecho a la jurisdicción o libre acceso a los tribunales.
- Derecho a una sentencia de fondo.
- Derecho a una sentencia de fondo de contenido concreto.

Así pues, para obtener dicha tutela el sujeto o sujetos que la pretendan, deben reunir una serie de requisitos que les hagan idóneos procesalmente:

- Accionalidad.
- Legitimación (activa o pasiva).
- Existencia de "*causa petendi*", fundada en hechos concretos subsumibles en normas jurídicas concretas que protegen al actor.

El art. 44.1b de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (L.O.T.C.), exige como requisito para el amparo contra actos u omisiones de los órganos judiciales que la violación sea imputable de modo directo e inmediato a ellos, pero "*con independencia de los hechos que dieron lugar al proceso en que aquéllas se produjeron, acerca de*

competencia funcional la Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial (L.O.P.J.) establece la estructura del orden jurisdiccional de Trabajo:

1.- Juzgados de lo Social: ámbito provincial y excepcionalmente interprovincial.

2.- Salas de lo Social de los T. Superiores de Justicia: ámbito de C.C.A.A.

3.- Sala de lo Social de la Audiencia Nacional: ámbito nacional.

4.- Sala cuarta, de lo social, del T.S.: ámbito nacional, órgano superior de este orden.

La ley 38/1988 de Demarcación y planta judicial concretan las competencias marcadas por la L.O.P.J. El R.D. 122/1989 acuerda las medidas para la efectividad de la planta judicial. Por acuerdo de 17 de Febrero de 1989 se constituyen las salas de lo social de la A.N. y el T.S.J. de Madrid.

El art. 9.5. de la L.O.P.J. dispone que los Juzgados y Tribunales del orden jurisdiccional social conocerán de las pretensiones que se promuevan tanto en conflictos individuales como colectivos.

⁽¹⁸⁾ Según Borrajo Dacruz, la terminología de la L.P.L. de 1990 es ambigua pero, a pesar de ello la expresión de los representantes legales "se quiere referir, tan sólo, a los representantes unitarios del personal en la empresa; es decir, al comité de empresa y, en su defecto a los delegados (o delegado) de personal en los términos del Tit. II de la L.E.T. La nueva L.P.L. contraponen sistemáticamente, representantes "legales" y "sindicales". Cfr. "La impugnación de convenios colectivos". Madrid: Edersa, 1990. Pág. 1140.

⁽¹⁹⁾ Antes quedaba este proceso condicionado al impulso o pasividad de la autoridad laboral. Cfr. entre otras las S.T.C.T. 23 Septiembre 1985, S.T.C.T. 28 Septiembre 1987 y S.T.C.T. 23 Marzo 1988.

⁽²⁰⁾ Aunque la L.P.L. de 1990 es parca en el concepto de "terceros lesionados", se supone, por pura coherencia con el texto legal, que para tramitar una denuncia ante la autoridad laboral el tercero lo hará en base a la legitimación por lesividad, ya que según el art. 162.1.b carece de

legitimación para hacerlo por ilegalidad en los procesos de conflictos colectivos.

En todo caso, será la autoridad laboral quien estime o no la demanda, atendiendo a la legitimación de aquel, y en último término será la autoridad judicial quien se pronuncie en cada caso. Ante un convenio colectivo presuntamente ilegal, un sujeto individualmente considerado carecería de legitimación para impugnarlo. Lo mismo ocurriría ante un sujeto que estuviese incluido dentro del ámbito de aplicación del convenio si decidiese impugnarlo por lesividad.

(21). Sobre la configuración del conflicto colectivo jurídico cfr. los arts. 17 y 25 del R.D. Ley de 4 de Marzo 1977 donde se detallan los requisitos objetivos y subjetivos necesarios para que el conflicto sea de esa naturaleza. Sobre el tema cfr. S.T.C.T. 16 Mayo 1989 y la S.A.N. 7 Julio 1989 (Sala de lo Social).

(22). R.D. 1040/1981 sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (estatutarios). A tenor del art. 90. 2 E.T. y art. 2 del R.D. 1040/1981, el registro de los extra-estatutarios no es preceptivo aunque por otro lado, éste sea posible según R.D. 2756/1979.

(23). Este proceso tendrá carácter urgente frente a otros asuntos, salvo los relacionados con la tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales, como sería el caso de la tutela judicial efectiva.

(24). Cfr. nota (14)

(25). Es una nueva oportunidad por parte de la autoridad laboral de incidir en el proceso de impugnación de un convenio colectivo, una vez agotado el procedimiento específico de oficio.

La duda surge ante los convenios colectivos extra-estatutarios, ¿podrán impugnarse por este proceso indirecto del conflicto colectivo después de negarle el acceso por la vía de oficio, o por el contrario sólo podrán emplear el proceso directo dentro de los conflictos colectivos?.

(26). Y ello "en base a la construcción

lo que, en ningún caso, entrará a conocer el T.C."

Existe así, a tenor del art. 24.1 C.E., un derecho reconocido por la L.O.T.C. a que se dicte una sentencia de fondo por los órganos jurisdiccionales ordinarios. Tal derecho, de "contornos difuminados", resulta coercible ante el T.C. en todos los casos en que no resulte satisfecho o se niegue de forma arbitraria.

No hay que olvidar que este derecho, es el más aludido ante el T.C. y también ante el T.S. Es presupuesto y garantía de los demás derechos fundamentales. Y es que en un Estado de derecho, en el que los ciudadanos y poderes públicos están sujetos a la C.E. y al resto del ordenamiento jurídico, debe existir un precepto que efectivamente garantice el acceso a las vías procesales adecuadas. La tutela judicial efectiva, se motiva por una presunta vulneración de un órgano jurisdiccional o por una hipotética falta de regulación legal en alguna materia concreta que impida el acceso a la jurisdicción. La resolución de esta presunta vulneración del derecho a la tutela correspondería resolverla al T.S., y en último término al T.C.; o dicho de otra forma, el derecho a la tutela judicial efectiva queda lesionado cuando el interesado, ve cerrada injustificadamente la posibilidad de conseguir la protección judicial de sus derechos e intereses legítimos. También hay lesión cuando la vulneración de las normas procesales lleva consigo la privación del derecho a la defensa, con el consiguiente perjuicio real y efectivo para los intereses del afectado. Tal es el caso del sujeto singularmente considerado que ve afectado de forma negativa sus derechos laborales por el convenio colectivo y no es "parte" en el proceso de negociación (por no estar sindicado o representado). Ante ello, y según la L.P.L., tampoco se le considera parte a efectos de impugnación del convenio colectivo en cuestión, y lo que es más grave, puede que tampoco tenga la consideración de tercero.

Así, cuando la C.E. prohíbe la indefensión, está garantizando la posibilidad de acceder a un juicio contradictorio en el que las partes alegando y probando cuanto estimen oportuno, puedan hacer valer en condiciones de igualdad sus derechos e intereses legítimos.⁽²⁸⁾

B.- EL PROBLEMA DE LA LEGITIMACION

En una sentencia del 11 de Octubre de 1982 el T.C. puso el dedo en la llaga al reconocer que, cuando el objeto del proceso previo resulta ser "la tutela judicial de los derechos fundamentales y libertades públicas y la causa de inadmisibilidad sea la falta de legitimación, este tribunal no puede contraer el examen del caso a la mera comprobación de que hubo una sentencia fundadora de Derecho, sino que ha de entrar a analizar la concurrencia o no de la falta de legitimación, pues en el supuesto de que ésta hubiera sido incorrectamente apreciada por el T. ordinario quedaría sin protección ni tutela efectiva el derecho o derechos fundamentales en cada caso debatido y su ejercicio quedaría de facto indebidamente restringido".

Ante esta sentencia, cabría preguntarse quién es parte legítima ante un proceso de impugnación de un convenio colectivo según la L.P.L. de 1.990.

En puridad procesal, la consideración de parte la ostentarían, por un lado el empresario o representación de quienes suscriban el convenio y por otro las representaciones de los trabajadores que cubran el mínimo legal de implantación para poder firmar dicho convenio.

De los dos procedimientos específicos que contempla la L.P.L. para impugnar un pacto colectivo, el de oficio no presenta ningún problema en cuanto a la legitimación; a tenor de lo dispuesto en el art. 147.2.a "El procedimiento se seguirá de oficio, aun sin

asistencia de los trabajadores perjudicados, que tendrán la consideración de parte, si bien no podrán desistir ni solicitar la suspensión del proceso", mas no ocurre lo mismo en el proceso de conflictos colectivos donde surgen algunos problemas.

A tenor de los arts. 151, 152, 162.1 a y b, podría considerarse como parte:

- bien cualquier representación profesional de intereses colectivos, haya firmado o no el convenio.
- o por el contrario, sólo la representación colectiva que suscribió el convenio.

Esta segunda opción es la que se ciñe con más exactitud al concepto de parte procesal; pero la concepción de parte que hace la ley, que se asemeja más a la primera opción, es tan amplia que no resulta comprensible que el sujeto singular no pueda considerarse como parte, en vez de tener condición de tercero.

Esto enlaza directamente con otro problema dentro del aspecto de legitimación, pues si como hemos visto, la ley no es suficientemente explícita con el concepto de parte, no hay lugar a dudas de la concepción restrictiva que formula para con la noción de tercero (art. 162.1 b.L.P.L.) y es que el propio concepto de este último es difícil de concretar. Se suele afirmar que tercero es quien no es parte; pero es evidente que esto aclara poco, y ello por dos razones; como hemos visto en nuestra L.P.L., parte es un concepto complicado, y por otro lado hay sujetos que no siendo parte tampoco tienen la condición de terceros.

En un sentido más técnico, terceros serían aquellas personas que, sin ser parte, se encuentran respecto de un proceso en una determinada relación por la cual el ordenamiento jurídico los considera dignos de protección, precisamente porque no son ajenos a dicha relación que les afecta.

Esta situación es respaldada por el ordenamiento jurídico reconociendo legitimidad procesal a toda persona que se vea en ella. Así, el contenido real de protección que se otorga a los terceros se contrae exclusivamente a darles la oportunidad de intervenir en el proceso si voluntariamente así lo decidieran, ya que cuando está en juego un derecho o interés legítimo, la normativa procesal no puede negar el acceso de un tercero al proceso.

Dentro del procedimiento de oficio (arts. 147.1 a y 148), no se hace referencia al tercero, sino que los trabajadores perjudicados tendrían consideración de parte una vez que se haya admitido a trámite la demanda que presentó la autoridad laboral instada por los trabajadores.

No creo que en este precepto la ley se contradiga en su concepción restrictiva hacia el individuo legitimado, pues no olvidemos que el trabajador puede instar a la autoridad laboral, pero ésta no queda obligada a atender dicha petición ⁽²⁹⁾.

La autoridad laboral opera a modo de "embudo", pues aun teniendo el trabajador la posibilidad de impugnar el convenio colectivo por el proceso de los conflictos colectivos, los sujetos legitimados para este proceso tienen más restricciones. Ya no son considerados parte, sino terceros lesionados en sus intereses, pudiendo alegar lesividad para impugnar un convenio pero no ilegalidad. Además, no pueden estar incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio que se pretenda impugnar (art. 161.1 b L.P.L.).

Queda pues clara la postura de la L.P.L. con respecto a las posición restrictiva del concepto de tercero. El sujeto, individualmente considerado queda prácticamente anulado en pro de la colectividad⁽³⁰⁾.

No podemos decir que a tenor de los expuesto hasta ahora, se infrinja el art. 24.1 de la C.E., pues al tercero aún

jurisprudencia del T.C.T., ratificada por el T.C." en las S.T.C. 21-III-88 y 13-IV-88. Cfr. Abiol Montesinos, I.: "Tutela de la libertad sindical". Actualidad laboral nº 6, 1989. Págs. 59 y 60.

(27). Salvo lo dispuesto en el art. 102 del Tit. II, cap. I de la L.P.L. a cuyo tenor "En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario".

(28). S.A.N. (Sala de lo Social) 14-VIII-1989.

(29). Sobre la autonomía o libertad de juicio de la Administración, la S.T.C. 235/1988.

(30). Cfr. Cebrían Badía, F^o J.: Actualidad Laboral nº 26 1987. "Sentencia del T.C.T. de 17-10-85 (Sala 1ª), que resolviendo sobre una pretensión dirigida a la nulidad parcial del convenio promovida por trabajadores individuales en proceso ordinario, señala que "la característica que define a los conflictos colectivos es que las cuestiones que en ellos se suscitan afectan a todos los trabajadores integrantes de un grupo determinado, considerados en su conjunto o en abstracto, pues el interés que en él se debate no es el individual o concreto de cada trabajador, ni tampoco la suma de los intereses particulares de éstos... y al no plantearse (en la demanda) una cuestión concreta y personal de los demandantes, y si sólo una acción de neto carácter colectivo, de no ejercitarse la acción por la Autoridad Laboral en la vía del artículo 90.5 L.E.T., ha de encauzarse por la vía de conflicto colectivo... lo que impone apreciar en autos la excepción de inadecuación del procedimiento" y también señala la sentencia que ello "no supone indefensión individual de los demandantes... puesto que siempre tendrán acción en procedimiento ordinario al amparo del artículo 6.3. del Código Civil, cuando sus derechos individuales sean lesionados en concreto y el interés directo que ello genere les legítima para su ejercicio". El mismo criterio se reitera en la sentencia de 7-11-85 de la misma Sala 1ª, del T.C.T."

(21). Borrajo Dacruz apunta que debería ampliarse el concepto "legislación" a los instrumentos normativos enumerados en el art. 83.2 y 3 del E.T. siempre que se ciñan a las reglas del Tit. III del E.T.

(22). Cebrián Badía, op. cit. pág. 1410 añade que "El primero que tiene que luchar por el Derecho es el perjudicado por su inaplicación, es decir, el titular del derecho subjetivo vulnerado por la actuación ilegal de los negociadores del convenio y este individuo es precisamente el titular del derecho a la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión, sin que tal derecho fundamental pueda ser 'secuestrado' al individuo en nombre de un supuesto interés del colectivo que sea".

(23). Si el convenio es ilegal, el órgano judicial debe declarar su nulidad, total o parcial. Será una nulidad extunc. (desde que se celebró el convenio)

Si lo que se aprecia es lesividad, el órgano judicial deberá declarar la anulabilidad con efectos ex nunc, donde podrá fijarse además, la reparación del perjuicio causado.

(24). S. T.C.T. 16 Mayo 1989.

le queda la vía indirecta del procedimiento ordinario (art. 102 L.P.L.) siempre que alegue lesión grave de sus intereses y no pueda acceder a las vías descritas anteriormente. Así pues, tutela judicial sí, pero ¿efectiva?

C.- DIFERENCIA ENTRE ILEGALIDAD Y LESIVIDAD

En la L.P.L. se barajan los términos ILEGALIDAD Y LESIVIDAD. Estaremos ante un convenio colectivo ilegal cuando este conculque la legislación vigente (art. 161.1) (21), y será lesivo cuando por su contenido, se conculquen intereses legítimos.

Si el convenio se presume ilegal antes de que se registre, un sujeto solo podrá impugnarlo a través de la autoridad laboral. Pero si el convenio ya se ha registrado, el sujeto no podrá impugnarlo por presunta ilegalidad, ni por el procedimiento de los conflictos colectivos ni por el procedimiento ordinario. (22).

Cuando la impugnación se base en lesividad el tercero puede acudir al procedimiento de oficio antes de estar registrado el convenio. Una vez registrado, y suponiendo que el trabajador no esté dentro del ámbito de aplicación del convenio, podrá acceder a la vía del conflicto colectivo. Así pues, al no ser considerado tercero el trabajador que se encuentre dentro del ámbito del convenio, sólo le resta acudir al procedimiento ordinario (23).

La S.T.C.T. de 20 de Mayo de 1.983 sentó las bases de legitimación, según la vía de impugnación a seguir, en los casos de conculcación de la legalidad vigente o de lesión grave del interés de terceros. Sin embargo, el panorama no está tan claro después de promulgarse la restrictiva L.P.L. de 1.990 y dictarse, en claro contrapeso jurisprudencial la S.T.C. de 4 de Mayo de 1.990.

En esta última sentencia, se afirma que la diferencia entre legalidad y

lesividad están, en la realidad, indistinguibles porque "la lesividad presupone la ilegalidad de la norma convencional impugnada".

De esta manera, otra vez "roza" las fronteras de la inconstitucionalidad, salvándola empero por el procedimiento ordinario, el cual permite defender al sujeto aislado, pero, sólo contra las lesiones que pudiera producirle el convenio.

Podemos decir así, que la solución arbitrada por la L.P.L. es a todas luces insuficiente al no entrar en el problema de fondo y admitir que: el fundamento material de la acción para poder impugnar, no es relevante a efectos de resguardar el art. 24.1 C.E. Por tanto, cabe plantearse otra vez la misma cuestión: tutela judicial sí, pero ¿efectiva?

D.- IMPUGNACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

La diferencia entre la impugnación directa e indirecta es de capital importancia por los efectos que sobre el convenio puedan producir.

La impugnación directa será aquella que proporcione la posibilidad de llevar a juicio un convenio colectivo con la pretensión de que quede anulado total o parcialmente. Esas posibilidades de nulidad con efectos "erga omnes" de la sentencia no se da en la impugnación indirecta donde sólo cabría esperar la anulación del acto que produzca un convenio colectivo. Por lo tanto, la sentencia tendría efectos limitados, personales, pero nunca afectaría al convenio en sí (24).

Esto sería la desventaja con que se encontraría un sujeto individual si hubiese impugnado un convenio colectivo. Su actuación ante la jurisdicción sólo sería válida para conseguir, en el mejor de los casos, una sentencia favorable, pero nunca un reconocimiento generalizado. Un particular no puede pues conseguir la nulidad de un convenio colectivo por la vía indirecta, ya

que se considera una "reclamación individualizada, propia y directa"⁽³⁵⁾.

Este panorama podría haberse simplificado si la nueva L.P.L. hubiese contemplado la impugnación directa por parte del trabajador. En el procedimiento de oficio se recoge este tipo de impugnación para la autoridad laboral. Pero esta vía no legitima a terceros lesionados dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo. La otra vía de impugnación directa, la de los conflictos colectivos, queda reservada al interés colectivo, tanto en la acción directa como en la indirecta.

La única vía que queda es la del procedimiento ordinario, a cuyo tenor están legitimadas aquellas que no pueden optar por las vías anteriores.

Evidentemente, si esta vía se hubiese planteado como un procedimiento de impugnación directa en vez de indirecta, el trabajador tendría la oportunidad de cuestionar frontalmente la legalidad de un convenio colectivo, pudiendo pedir su nulidad total o parcial. El procedimiento ordinario pasaría a ser así un "procedimiento de conflictos individuales" que, por analogía con los procedimientos anteriores, también contaría con unos plazos breves que redundarían en beneficio del trabajador.⁽³⁶⁾

Si la autoridad laboral, sin estar inmersa en el proceso de negociación colectiva, puede impugnar directamente un convenio al igual que ocurre con los representantes de los trabajadores aunque no hayan firmado el convenio, ¿por qué va a desestabilizar más la posibilidad de que lo haga un trabajador aunque tampoco esté en las negociaciones ni haya firmado el convenio?

A mi parecer, la seguridad jurídica sería incluso mayor, pues una impugnación indirecta "en cascada" posibilitaría una continua anulación del acto que produjese un convenio individuo por individuo. El resultado sería dejar al convenio sin efecto de

hecho, aunque no de derecho, y ello, a pesar del "positivismo" que presenta nuestro ordenamiento jurídico, no podemos obviar que una sentencia también es un juicio de valor. Todo ello sin entrar en razones de economía procesal, "detalle" éste a tener en cuenta dada la saturación que aparece caracterizar a nuestros juzgados y tribunales.

Otra vez surge la inevitable afirmación y duda: el trabajador singular parece disfrutar del derecho a la tutela judicial pero ¿efectiva?

VI.- SINTESIS Y CONCLUSIONES

A.- SINTESIS

Según la L.P.L. de 1.990 las vías de impugnación de los convenios colectivos son tres:

A.- Convenios Colectivos Estatutarios (art. 90.5E.T.)

1.- Antes del registro del convenio: Impugnación directa por el procedimiento de oficio (arts. 160 y 161 L.P.L.). La autoridad laboral lo realizará por propia iniciativa o a instancia de parte.

2.- Después del registro del convenio, se abren dos vías de impugnación:

2.1.- Impugnación directa: Procedimiento del conflicto colectivo (art. 150.2 L.P.L.).

2.1.1.- de forma directa (art. 160.1.a y b L.P.L.) por la parte legitimada.

2.1.2.- de forma indirecta (art. 155 y 162 L.P.L.) por comunicación demanda de los legitimados ante la autoridad laboral.

2.2.- Impugnación indirecta: Procedimiento ordinario (art. 102

⁽³⁵⁾ S. T.C. 81/1990: "el interés particular de los trabajadores individuales les legitima para ejercitar acciones precisas contra aquella normas del convenio que le causan lesión concreta de sus derechos e intereses". Sin embargo, no están legitimados para "demandar" en abstracto la nulidad, anulabilidad o aplicación genérica de los convenios colectivos".

"Esta sentencia sintetiza lo que ya en otras anteriores solamente se apuntaba: la clara diferencia entre LEGISLACION COLECTIVA, que permite impugnar un convenio colectivo demandando su nulidad total o parcial y LEGISLACION INDIVIDUAL, que reconocida al trabajador singular, puede solicitar la inaplicación al caso concreto de una determinada cláusula o cláusulas con convenio colectivo (una vez registrado) en la medida en que dicha aplicación provoque una lesión en sus derechos e intereses.

⁽³⁶⁾ Un dato a tener en cuenta: en Mayo de 1990 se presentaron un total de 27.392 asuntos sociales, de los cuales 158 eran conflictos colectivos y 19.491 conflictos individuales (el resto se relacionaban con la Seguridad Social). Fuente: M.G.S.S. D.G. de Informática y Estadística. S.G. de Estadística.

L.P.L.): por demanda de los particulares que aleguen lesión grave de sus intereses y no puedan seguir la vía del conflicto colectivo.

B.- Convenio Colectivo Extra-Estatutario

Tanto si está registrado como si no lo está (es potestativo) las vías de impugnación serán:

1.- Impugnación directa: Por medio del conflicto colectivo igual que los estatutarios.

2.- Impugnación indirecta: Por medio del procedimiento ordinario.

Los que carezcan de la condición procesal de terceros, serán los que pueden acudir al procedimiento ordinario, pero a tenor del art. 162.b, existe una concepción restringida del tercero no atendiendo por éstos a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

B.- CONCLUSIONES

1.- Existe una falta de concordancia entre el art. 37. C.E. que garantiza el derecho a la negociación colectiva y el art. 24 C.E. donde se reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva. En el fondo hay una lucha por la preminencia del interés colectivo frente al individual.

2.- La nueva L.P.L. sigue potenciando el interés colectivo, al mantener la diferencia entre la impugnación directa e indirecta, imposibilitando así que el trabajador individualmente pueda llevar a juicio un convenio con la pretensión de que se declare la nulidad total o parcial del mismo.

3.- Sigue efectuándose un concepción restrictiva del tercero, lo que pone en evidencia la inexistencia de un cauce impugnatorio idóneo para este tipo de pretensiones, volviendo a desviarse el problema por la vía del procedi-

miento ordinario.

4.- Lo mismo ocurre con la tajante diferencia que realiza la ley para legitimar en base a la distinción que realiza entre ilegalidad y lesividad.

5.- Todo ello conlleva a que el sujeto deba superar el problema de la legitimación en base al concepto de parte, al concepto de tercero y a la rotunda diferencia que se hace entre ilegalidad y lesividad para acabar, generalmente, ante la posibilidad de una impugnación indirecta que propicia una tutela judicial restrictiva.

6.- Los problemas hasta aquí analizados podrían disminuir, con medidas que minimizasen la falta de previsión contemplada en la ley en base a los siguientes criterios:

- suprimir las restricciones impuestas al tercero.

- subsumir los conceptos de ilegalidad y lesividad.

- formular el procedimiento ordinario como vía de impugnación directa que canalice el interés individual.

- Mayor efectividad para con la tutela judicial.

VII.- ANEXO

JURISPRUDENCIAL

1.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (SALA 2ª). SENTENCIA 4 DE MAYO 1.990. (Rº DE AMPARO 315/88). P.: SR. RUBIO LLORENTE

Fundamentos de Derecho

Primero. El Ministerio Fiscal entiende que la resolución del T.C.T. que ahora se impugna lesiona el art. 24.1 C.E., pues, al negar legitimación al demandante para ejercitar la acción en

cuestión se viola el derecho a la tutela judicial efectiva. Ello supone, por tanto, que debe ponerse en conexión la sentencia impugnada con el contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva y con las exigencias que del mismo se deducen, con el fin de examinar y resolver si aquella decisión judicial se acomoda o no a las mismas, pues, como viene afirmando reiteradamente este tribunal, del art. 24.1 C.E. se deriva a obtener una resolución judicial motivada y fundada en Derecho, una resolución, por tanto, que normalmente habrá de decidir sobre el fondo, pero también puede abstenerse de entrar en el mismo si existe causa legal suficiente y justificada para ello.

De acuerdo con lo expuesto, no sería contrario al derecho a la tutela judicial aquella resolución que, declarando inadmisibles la acción ejercitada o carente de legitimación a quien acude a los mecanismos jurisdiccionales se abstenga de examinar el fondo del asunto, siempre, claro está, que se fundamente en una norma legal que no sea contraria al contenido esencial de ese derecho constitucional y que sea aplicada e interpretada de la forma más favorable a su efectividad. De la misma manera, debe insistirse en que no corresponde a este Tribunal, sino a los órganos de jurisdicción ordinaria, determinar cuándo y en qué condiciones existe legitimación para instar la acción de la justicia, sin perjuicio de que este Tribunal pueda revisar esa decisión a la luz del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Es esta doctrina la que una vez más hemos de aplicar aquí.

Segundo. Para resolver adecuadamente la cuestión planteada, conviene reflejar aquí cuál era el contenido de la pretensión ejercitada por el demandante, así como el significado que a esta última le otorgaron tanto la Magistratura de Trabajo como el T.C.T.

Con carácter previo, no obstante, parece necesario recordar que el presente proceso arranca ya de otro que

dió lugar a la sentencia de este Tribunal 4/87, de 213 de enero, que desestimó el amparo interpuesto también por el Ministerio Fiscal en nombre del mismo demandante al entender que no se había lesionado el art. 24.1 C.E., pues el actor no acudió a la vía procesal ordinaria en el ámbito laboral y no tenía legitimación para ejercitar una pretensión consistente en la impugnación de un convenio colectivo. En dicha sentencia, este Tribunal afirmó, sin embargo, que, aunque el art. 90.5 del ET concede a la autoridad laboral la acción para obtener la posibilidad de actuar para obtener la nulidad de un Convenio ello no impide pues así resulta de la prohibición de indefensa del art. 24.1 C.E., que las partes de la negociación o los terceros perjudicados puedan obtener la protección de sus derechos por otras vías, bien por el procedimiento ordinario, bien por el conflicto colectivo. A la luz de dicho precepto constitucional, por tanto, "debe reconocerse el derecho del trabajador interesado a la tutela judicial efectiva de sus derechos e intereses, sin que pueda producirse indefensión, también en lo que se refiere a lesiones en aquellos producidas por las cláusulas incluidas en convenios colectivos, y en este sentido deben interpretarse las disposiciones vigentes referentes al proceso laboral" (F.J. nº 5). Con ello, la citada sentencia estaba diciendo que, en el caso enjuiciado, no se había intentado, por la vía del procedimiento ordinario, la defensa de los intereses del trabajador interesado, y de ahí que no pudiera reconocerse por parte del T.C. que aquel hubiera quedado privado de toda posibilidad de defensa, en vía judicial, de sus derechos.

Apoyándose precisamente en el STC 4/87., el trabajador interesado interpuso una demanda por la vía procesal ordinaria en la que, es cierto, se entremezclan y confunden probablemente un buen número de cuestiones, pues en ocasiones se habla de proceso ordinario y en otras se hace referencia al proceso sobre conflictos colectivos, y

en la que, como indica el Ministerio Fiscal, existía una triple pretensión: la nulidad de pleno derecho del Convenio Colectivo RENFE- ATCAR y de todos los ascensos que de acuerdo con él se han producido; en su defecto, la nulidad de algunos de sus preceptos, así como los ascensos que, de acuerdo con ellos habían disfrutado otros trabajadores, y, por último, si lo anterior no procedía, la equiparación con estos últimos y el reconocimiento de una determinada categoría profesional. Quiere decirse, por tanto, que el interesado no planteó únicamente una acción de nulidad del convenio colectivo, sino que ejercitaba también una acción en defensa de sus intereses, al entender que la aplicación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo de integración de una empresa en otra, lesiona sus derechos y le causa perjuicios que deben ser reparados. El trabajador solicita así la nulidad de un convenio bajo cuyo ámbito de aplicación no está incluido, porque entiende que con ello se eliminaría la lesión sufrida, pero también pide, en su defecto, que se reparen los perjuicios sufridos de su aplicación (la nulidad de algunos ascensos de otros trabajadores o su equiparación a éstos como Jefe de Servicio). El proceso versaba así, realmente, sobre la lesión concreta que para el demandante suponía la aplicación de la cláusula del convenio colectivo, cuya validez se cuestionaba al solo objeto de evitar y eliminar dicha lesión.

Es cierto que la Magistratura de Trabajo, en su Acto de 30 de Abril de 1.987., circunscribe el ejercicio de la pretensión de anulación total o parcial del convenio, al entender que la pretensión subsidiaria del trabajador es una acción sobre la clasificación profesional, que debe tramitarse por otra vía. Pero no es menos cierto que, aún así, el Magistrado reconoce legitimación al trabajador pues, en verdad, se impugna el convenio colectivo porque se estima que lesiona intereses legítimos de un tercero, y de ahí que, en la propia sentencia de instancia se advierta que

“únicamente podrá llegarse a la conclusión de no estar activamente legitimado el actor para ejercitar pretensión cuando, tras el estudio y resolución del objeto principal del procedimiento, se declare que no se le ha causado ningún perjuicio”. Por eso mismo, el fallo declara nulo el art. 12 del Convenio Colectivo, en lo que hace referencia a la posibilidad de ascensos de categoría profesional mediante el sistema de libre designación así como la nulidad e ineficacia de los ascensos de categoría profesional de tres trabajadores producidos a través de dicho sistema, que era lo que, entre otras cosas, pedía el trabajador interesado en su demanda. Para declarar, pues, la nulidad de un acto de aplicación del convenio, que es el ascenso de determinados trabajadores, se ha tenido que declarar también la nulidad de la cláusula convencional que reconocía esa modalidad concreta de ascenso. A la postre, la sentencia de instancia reconoce legitimidad al trabajador para ejercitar una acción que solicita la nulidad parcial del convenio colectivo porque lesiona sus intereses, declarando, en efecto, la nulidad del sistema de libre designación que introducía dicha cláusula y la de los propios ascensos derivados de su aplicación, sin pronunciarse sobre la petición de equiparación de categoría profesional solicitada por el trabajador en concreto al entender que ello debe resolverse, en su caso, por la vía del proceso sobre clasificación profesional. El proceso así versó sobre la nulidad parcial del convenio colectivo, pero su origen se encontraba, por la vía ordinaria, en la lesión de los intereses de un tercero derivada de la aplicación de una cláusula convencional.

Tercero. Significa todo ello, por tanto, que, en el presente caso, a diferencia de aquellos que dieron lugar a las Sentencias de este Tribunal 47/88, de 21 de marzo; 65/88, de 13 de abril y 124/88, de 23 de junio, no se planteaba una pretensión de control abstracto de normas laborales pactadas, sino una acción en la que, a través de un proceso ordinario iniciado por un tercero no

incluido en la unidad de negociación del convenio colectivo se impugna la legalidad de una cláusula convencional de cuya aplicación se deriva, en su caso, un efectivo perjuicio o lesividad para los intereses del actor.

En las referidas resoluciones de este Tribunal, se entiende que el interés particular de trabajadores individuales incluidos bajo el ámbito de un Convenio Colectivo no les legitima para demandar la nulidad, anulabilidad o inaplicación genérica del mismo, pues el vicio alegado afecta necesariamente a un colectivo, titular, por tanto, del correspondiente interés general, absoluto e indivisible, lo que lleva consigo que tal legitimación activa pueda atribuirse sólo a aquellos sujetos colectivos que representen dichos intereses. Tales resoluciones, por tanto, se pronuncian por la compatibilidad con la CE de aquellos preceptos /art 90.5 del ET y 136 de la L.P.L.), que niegan la acción de nulidad del convenio a los trabajadores individuales. El interés particular de los trabajadores individuales les legitima para ejercitar acciones precisas contra aquellas normas del Convenio que le causan lesión concreta de sus derechos o intereses, pero no para demandar en abstracto la nulidad, anulabilidad, o aplicación genérica de los Convenios Colectivos.

Quiere decirse, por tanto, que sí, en el presente caso, la acción ejercitada por el trabajador interesado hubiera sido de ese último carácter o naturaleza (un control abstracto del convenio, una declaración judicial de carácter general anulatoria del convenio) la falta de legitimación hubiera sido consecuencia de una aplicación razonable y justificada, de las normas vigentes sin que ello lesionara, de acuerdo con esa jurisprudencia constitucional, el art. 24.1 CE. Sin embargo, no ha sido una acción de este tipo, sino una acción en defensa de los derechos intereses propios o particulares de un trabajador presuntamente lesionados por la ilegalidad de un convenio, que litiga en su propio y directo interés, y que

además es un tercero, en cuyo caso, como se dijo en la STC 24/88, de 21 de marzo, no se puede inadmitir su pretensión, pues la atribución de legitimación a unos sujetos representativos no va acompañada del sacrificio de las posibilidades de defensa del individuo. Esto es, la doctrina constitucional de la falta de correspondencia o adecuación de la acción individual para el control general o abstracto del convenio se formula con una importante salvedad, que es la disponibilidad del proceso ordinario para la defensa singular e individualizada de los derechos e intereses del trabajador que se vean lesionados por la aplicación del convenio. Que la reparación de la lesión pueda llevar aparejada, en su caso, la valoración de la nulidad de alguna cláusula del convenio, como ha sucedido con el presente caso, no es obstáculo para que haya de reconocerse legítimo al trabajador interesado para ejercitar su acción por vías jurisdiccionales de defensa que, aunque no expresamente señaladas en la normativa procesal, si están implícitas en la misma, en atención a las propias exigencias del derecho a la tutela judicial efectiva.

Cuarto. En atención a lo expuesto y descendiendo ya a la resolución impugnada, debe decirse, de entrada, que, al negar legitimación al trabajador para ejecutar su acción, anulando todas las actuaciones, dicho órgano judicial ha lesionado el art. 24.1 CE.

Si con arreglo a la doctrina jurisprudencial mencionada, es constitucionalmente válido negar legitimación a un trabajador individual para instar en proceso ordinario la nulidad total o parcial de un convenio colectivo, como hace también, por otro lado la Base Vigésimo Octava de la Ley 7/89, de 12 de Abril, de Bases de Procedimiento Laboral, podría considerarse correcta la sentencia del TCT impugnada, en cuanto niega legitimación para tal tipo de pretensión anulatoria "erga omnes". Podría, incluso, entenderse no merecedora de

reproche constitucional alguno tal resolución judicial si fuera correcta la premisa de que la única petición formulada por el trabajador interesado en el proceso ordinario fue la de instar la nulidad del Convenio RENFE-ATCAR. No es así, sin embargo, pues el demandante pedía también según se ha dicho, la anulación de actos concretos de aplicación del convenio (los ascensos de categoría de otros trabajadores, demandados en el proceso) que perjudicaban sus derechos e intereses y para este tipo de pretensión no existe fundamento legal que permita negar legitimación. Al hacerlo así el TCT vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Es cierto que la STC 4/87, de 23 de enero, no reconoce la legitimación del actor para todo tipo de acción frente al Convenio Colectivo, pero sí para acudir al proceso ordinario y ejercitar la acción adecuada a sus facultades de disposición, que es lo que efectivamente hizo.

A lo dicho conviene añadir alguna consideración adicional para precisar más la naturaleza de la acción ejercitada. Esta descansa, en efecto, en perjuicios que sufre aquel a consecuencia del convenio colectivo, aun cuando no está incluido -se insiste- en su ámbito de aplicación -como el propio TCT admite-, es decir, se funda en "lesividad" o "lesión grave de intereses o derechos de terceros", causa de invalidez del convenio colectivo a que se refiere le art. 90.4 (sic) del ET que es distinta de la simple ilegalidad, aunque tanto para una como para otra se atribuye a la autoridad laboral la posibilidad de que se dirija de oficio a la jurisdicción competente. En este supuesto de lesividad, precisamente el propio TCT ha venido a reconocer legitimación a personas individuales para el ejercicio de la acción correspondiente, siendo la jurisdicción laboral la que habrá de determinar tanto el carácter (de efectos generales o sólo individuales), de estas acciones como la propia diferenciación entre ellas y las de nulidad por ilegalidad pedida por trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del

convenio. Es claro, sin embargo, que no es compatible con el art. 24.1 CE, negar legitimación a terceros -que el TCT entiende son trabajadores no incluidos en la unidad de negociación del convenio para ejercitar la acción que tiende a reparar los perjuicios ocasionados a sus derechos o intereses que sólo ellos ostentan o representan. En el presente caso, puede decirse que, ya se trate de una acción por ilegalidad del convenio, ya de una acción por lesividad, o de una acción por ambas causas, pues, a veces, es difícil su diferenciación, lo relevante a efectos del art.24.1 CE no es el fundamento material de la acción, sino el ámbito subjetivo de afectación de la norma y de la misma acción, pudiendo, por cualquier fundamento material (ilegalidad y lesividad), postularse la inaplicación por nulidad de normas convencionales que afecten o perjudiquen los derechos o intereses de quien es su titular.

De todo lo anterior se infiere, por tanto, que la sentencia del TCT, al negar legitimación al trabajador por entender que únicamente pretendía la nulidad del convenio colectivo, ha incurrido en una inadmisión irrazonable, irrazonada o basada en una interpretación de las normas no conforme con las exigencias del art. 24.1 CE ni en el sentido más favorable a la efectividad del derecho fundamental, generándose indefensión.

Resta, por último, una vez reconocida la existencia de lesión del mencionado precepto constitucional, determinar el alcance y contenido del fallo. El Ministerio Fiscal solicita la anulación tanto de la sentencia de instancia como la del TCT con el fin de que se retrotraigan las actuaciones al momento de dictar sentencia por el Magistrado de Trabajo y que éste se pronuncie sobre el fondo de las pretensiones. La petición que carece desde luego de fundamento, pues fue la sentencia de la Magistratura de Trabajo, sin duda, la que al entender que la única acción admisible era dirigida a

pedir la anulación del Convenio Colectivo de integración del personal de ATCAR, determinó la decisión del Tribunal Central de Trabajo.

Por razones tanto de economía procesal como de respeto a la jurisdicción ordinaria, no resulta conveniente, sin embargo, atender en su totalidad esa solicitud, pues si bien es cierto que la sentencia de instancia no contiene pronunciamiento alguno sobre la petición subsidiaria de clasificación profesional, no es menos cierto que anula los actos que el actor considera lesivos, aunque tal vez excediendo los límites propios de la acción ejercitada, que no exige la declaración de nulidad del Convenio, sino sólo su inaplicación. Es al órgano de la jurisdicción laboral al que legalmente corresponda resolver la decisión del Tribunal Central de Trabajo que ahora anulamos al que incumbe también corregir las incorrecciones en las que la sentencia de instancia haya podido incurrir en la aplicación de la legalidad ordinaria.

2.- TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO (SALA 1ª) SENTENCIA 18 DE OCTUBRE DEL 988. P: SR. PERAL BALLESTEROS.

Fundamentos de Derecho

Primero. Contra la sentencia de instancia desestimatoria de las demandas de los actores, interponen éstos el presente recurso de suplicación, con un primer motivo, invocado al amparo procesal del número 2 del artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral, en el que se pretende la modificación del hecho 2º de la resolución impugnada por el que en el motivo se ofrece, revisión fáctica ésta que ha de ser acogida al venir plenamente evidenciados los hechos integrantes de la sustitución propuesta por los documentos que en apoyo se señalan, y por además de trascendente la revisión para la debida resolución de la cuestión controvertida en la litis, de modo que, acorde con lo dicho, el referido hecho probado 2º de la sentencia de instancia

queda modificado y redactado de la siguiente forma "2º Las tareas que se realizan son la enseñanza teórico-práctica de sus respectivas especialidades a los niños acogidos durante el curso escolar y en periodo lectivo del mismo, con jornada de tarde, de lunes a viernes de 15 a 20:30 horas hasta el 30 de Septiembre de 1.987 y, desde el 1 de Octubre de 1.987, por imposición de la demandada en jornada de mañana y tarde de 11 a 13 horas y de 15 a 20:30 horas". Así mismo, y por idénticas razones a las antes expresadas, debe también alcanzar éxito la adición al 5º hecho probado del relato en el segundo motivo del recurso se postula, bajo la misma invocación procesal que al anterior, por lo que al expresado hecho probado 5º de la sentencia recurrida se adiciona lo siguiente: Dicha jornada fue impuesta unilateralmente por la demandada a pesar de que desde el 1 de Abril de 1.987 estaban acogidos al Convenio Colectivo del Personal laboral de la Junta de Castilla-León y habían disfrutado de la jornada de 15 a 20,30 horas, sin modificación de otras condiciones laborales.

Segundo. Los actores pretenden en sus demandas que se les respete y mantenga la jornada laboral más reducida, así como el disfrute de sus períodos vacacionales anuales, que realizaban con anterioridad a la orden de la Dirección del Hospital por la que se modificaba aquélla y éstos, y conforme se desprende del relato fáctico probado por la sentencia recurrida, modificado con la sustitución y adición que han sido acogidas en la presente resolución, resulta que actores, desde el inicio de su relación laboral, que se remonta en algunos a los años 1.969 y 1971, han venido efectuando en el Hospital en el que trabajan, dependiente en principio de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional hasta que por Real Decreto de 3 de Abril se 1.986 se transfirió su gestión a la Junta de Castilla-León, una jornada laboral de lunes a viernes, en jornada de tarde desde las 15 a las 20,30 horas, así como disfrutando anual-

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Libros:

- Borrajo Dacruz, E., *La nueva L.P.L. (Comentarios a las leyes laborales)*. Tomo XIII vol. 2. "Impugnación de convenios colectivos". Madrid: Edersa, 1990. Págs. 1117-1169.

- Iglesias Cabero, M., *La nueva L.P.L. (Comentarios a las leyes laborales)*. Tomo XIII vol. 2. "Procedimiento de oficio" y "El proceso de conflictos colectivos". Madrid: Edersa, 1990. Págs. 1029-1065 y 1067-1116.

- Montero Aroca, J., *El proceso laboral*. Barcelona: Bosch, 1981. Pág. 615-621.

- Oliva, A. y Fernández M.A., *Derecho procesal civil*. Barcelona 1988. Págs. 441-451.

Revistas y periódicos

- Abiol Montesinos, I., "Tutela de la libertad sindical". *Actualidad laboral*, nº 6 (1989). Págs. 57-68.

- Alemán Páez, F., "Las vías de impugnación de los convenios colectivos: problemática actual". *Relaciones laborales*, nº 11 y 12 (1988). Págs. 9-34 y 28-42.

- Cebrián Badía, F^o J., "La impugnación del convenio colectivo y la tutela judicial". *Actualidad laboral*, nº 26 (1987). Págs. 1409-1417.

- García Blasco, J., "Tutela judicial y efectiva y doctrina del Tribunal Constitucional: El derecho al proceso laboral". *Actualidad laboral*, nº 30 (1989). Págs. 393-406.

- García Perrote, "Ley y autonomía colectiva". M.T.S.S. (1987).

- González Velasco, J., "Los convenios colectivos como normas susceptibles de impugnación para sujetos individuales". *Actualidad laboral*, (1988).

- Moreno Cardoso, A., "El futuro proceso 'social' (comentarios a la

mente de un periodo de vacaciones del 1 de Julio al 31 de Agosto y el equivalente al período vacacional escolar en Navidad y Semana Santa fijado para los internos del Centro, y ello debido a las tareas de enseñanza teórico-práctica de sus respectivas especialidades que como Jefes de Talleres impartían a los niños acogidos durante el curso escolar en dicho centro, y todo ello mantenido ininterrumpidamente a lo largo de muchos años sin variación alguna, incluso durante los períodos en que rigieron los Convenios Colectivos para el personal de la AINSA de 17 de Octubre de 1.963 y 1 de julio de 1.986, a ellos aplicables, en los que se establecían jornadas de trabajo superiores a la que los actores realizaban, pese a lo cual no se les modificó en lo más mínimo sus condiciones de trabajo ni en cuanto a jornada ni en cuanto a las vacaciones que año tras año venían disfrutando y así hasta que por una orden del Director del Hospital de fecha 21 de Septiembre de 1.987 se les modificó unilateralmente y amplió su jornada laboral.

Tercero. De lo expuesto se evidencia la existencia de unas condiciones personales más beneficiosas que se han incorporado al nexo contractual de la relación laboral de los actores con un derecho adquirido de los mismos, y que por tanto, han de ser respetadas, pues tiene reiteradamente declarado este Tribunal en sentencias, entre otras, de 10 de Octubre de 1983, 25 de Mayo, 10 de Julio y 16 de Octubre de 1984, y 15 de Enero, 31 de Octubre y 14 de Noviembre de 1.985, que la condición más beneficiosa tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior más favorable que modifique el "status" laboral anterior en materia homogénea, circunstancias que en el presente caso no han concurrido, pues sin desconocer la fuerza vinculante de los Convenios Colectivos, los cuales se imponen como obligatorios incluso con preferencia a normas reglamentarias y sujetan a sus

normas a empresas y trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación, por imperativo del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ello no obsta para que los mismos no puedan lesionar o desconocer situaciones más ventajosas que hayan sido ganadas o reconocidas a título individual, que como más favorables para los trabajadores, han de ser respetadas por las disposiciones generales de los convenios, tal como establece el art. 3º.1.c del Estatuto de los Trabajadores, lo que en el presente caso no se ha cumplido, pues al imponer unilateralmente el Organismo demandado a los actores la jornada laboral más amplia y el período vacacional anual más reducido fijados por los arts. 17.1 y 18 del Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Castilla-León de 12 de Noviembre de 1.986, se ha venido a vulnerar y desconocer las condiciones más beneficiosas que dichos actores tenían en tales extremos de su relación laboral contractualmente pactada, las cuales no pueden ser alteradas sin el consentimiento de los mismos, y que al no haber sido respetadas determina la nulidad de la orden que las contraría y la acogida de las pretensiones que los actores reclaman, a fin de restablecer el reconocimiento de ellas, por lo que al no haberlo entendido así la sentencia de instancia, en base a una doctrina discordante y contradictoria a la aquí expuesta, no hay duda que se han infringido en la misma los arts. 34.1 y 38.1 y 2 del mismo cuerpo legal, citados como vulnerados en el tercer motivo del recurso formulado, lo que impone la estimación de dicho recurso, la revocación de la sentencia y la estimación de las demandas de los actores.

3.- TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO (SALA 5ª). SENTENCIA 9 DE MAYO 1989. P.: SR. IGLESIAS CABERO

Fundamentos de derecho:

Primero. La autoridad laboral, haciendo uso de la facultad que le confie-

re el art. 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, y por el cauce previsto en el art. 136 de la Ley de Procedimiento Laboral, se dirigió al Juzgado de lo Social, solicitando que se declare la nulidad del convenio colectivo firmado por Francisco A.P., titular de un negocio de panadería, y su único trabajador Javier G.R. El Juzgado de instancia dictó sentencia en la que, estimando de oficio la excepción de inadecuación de procedimiento, declaró la nulidad de las actuaciones y su archivo, resolución contra la que se alza en recurso especial de suplicación de Asociación empresarial de Fabricantes de pan de la provincia de Zaragoza, denunciando violación por no aplicación del art. 136 de la Ley de Procedimiento Laboral y del art. 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo. Acierta el recurrente al acusar vulneración de los preceptos mencionados, puesto que el proceso se inició a instancia de la Dirección Provincial de Trabajo que, al entender que el convenio colectivo de la empresa conculca la legalidad vigente, se dirigió de oficio a la jurisdicción del orden

social para que adopte las medidas que procedan a objeto de subsanar las anomalías acusadas; tal comunicación de la autoridad laboral inicia el procedimiento regulado en el art. 136 de la L.P.L., que debe terminar con la sentencia en la que se apreciará o no la concurrencia de causa de nulidad del convenio, pero no puede negarse que sea ese el cauce procesal adecuado para ventilar tales cuestiones, pues lo instrumenta la Ley Rituaria precisamente con esa finalidad. La sentencia combatida incurre en el contrasentido de admitir que el convenio colectivo impugnado es nulo en cuanto convenio colectivo de eficacia general o estatutario, por haber sido negociado por el único trabajador de la empresa y el empleado, para negar seguidamente que el trámite procesal seguido sea el apropiado a la acción ejercitada, encaminada a solicitar justamente la nulidad del pacto, y por eso se estima el recurso de anular la sentencia y devolver las actuaciones al Juzgado de procedencia, a fin de que dicte nueva sentencia entrando a resolver las cuestiones oportunamente planteadas en el pleito, con absoluta libertad de criterio.

Ley 7/1989, de 12 abril de Bases de Procedimiento Laboral)". *Actualidad laboral*, nº 34 (1989). Págs. 447-459.

- Moreno Catena, V., "Sobre el contenido del derecho fundamental a la tutela efectiva". *Poder judicial*, nº 10 (1984). Págs. 41-46.

- M.T.S.S. D.G. de Informática y Estadística. S.G. de Estadística. 1990. Págs. 23-33 y 261-284.

- Savater, F. "Elogio del separatismo". *El País*, nº 7 de Diciembre de 1986.

- Sánchez Pego, F.J., "La actuación de la supremacía de la ley ante el convenio colectivo (Especial referencia a las horas extraordinarias)". *Actualidad laboral* (1987).

Otras notas

- Alcmán Páez, F., "Matizaciones sobre el derecho a la tutela judicial efectiva en la jurisprudencia constitucional". Comunicación a las VIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.

- Durán López, F., "Lecciones de Derecho del Trabajo". (1990).