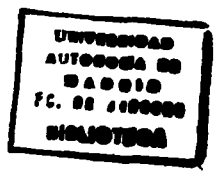
X-54-113090-X

Rap. F.D. 51.299




# C A P I T U L O  I I I

## GARANTIAS INSTRUMENTALES

## PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCION

# C A P I T U L O III

## GARANTIAS INSTRUMENTALES PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCION

### A) El crédito de horas (*)

#### a) Introducción

La propia existencia de órganos de representación - en el seno de las empresas o centros de trabajo, impone la necesidad de que los trabajadores que van a formar parte de aquéllos disfruten -entre otros derechos- de un tiempo que posibilite el desarrollo de la compleja dinámica de dichos órganos, tanto en su proyección interna como externa a la empresa o centro, en cumplimiento de las atribuciones y obligaciones que el propio ordenamiento jurídico prevé. A tal finalidad básica - atiende la institución del crédito de horas, que, en una primera aproximación, pudiera definirse como aquel tiempo utilizado por el representante para atender a las funciones que de su -

---

(*) La relativamente reciente aparición de la monografía sobre el mismo tema de G. BARREIRO, El crédito de horas de los - representantes de los trabajadores. Madrid (IELSS), 1984, 172 págs., cuyos méritos han sido ya resaltados doctrinalmente (vid, el excelente comentario a dicha obra de S. GONZALEZ ORTEGA en TL, 1985, núm. 2, págs. 195 a 199), nos excusan, entendemos, de la minuciosidad y profundidad que ya son características en la literatura especializada española, sin renunciar por ello, dentro de nuestras posibilidades, al rigor que en aquélla es norma. Y ello desde el entendimiento de que el hacer científico no es tanto un recrear lo existente, cuanto, a partir de ello, intentar trazar nuevas vías de explicación de los fenómenos sociales, en general, y jurídicos en particular, sobre las sólidas - bases de investigaciones precedentes como la señalada. Sin desconocer el trabajo previo que sobre el mismo tema realizara el primero de los autores citados ("Los créditos sindicales de tiempo: problemas especiales", en AA.VV., Ordenación de las jornadas de trabajo. Madrid (CEOE), 1983, -

cargo derivan, y cuya retribución corre a cargo del empleador, como si de trabajo efectivo se tratara. Como tuvimos ocasión - de ver anteriormente (1), la institución del crédito de horas no es nueva en nuestro ordenamiento jurídico-laboral, si bien los importantes cambios operados en el seno de éste, unidos a la escueta regulación legal de la institución, nos sitúan ante una problemática lo suficientemente rica y compleja como para dedicarle alguna atención en las páginas que siguen.

La importancia de la institución, reiteradamente puesta de manifiesto por sus estudiosos (2), ha hecho que sea objeto de atención por parte de los diferentes legisladores,

---

págs. 101 a 114), la práctica totalidad de las citas se - refieren al primero de los trabajos mencionados, por razones que entendemos obvias.

(1) Vid, supra, Cap. I, El proceso de configuración histórica.

(2) El crédito de horas se ha definido como la "primera y básica garantía" del representante para el posible cumplimiento de su función (vid, A. MONTOYA, La representación. .., cit., pág. 89), o como "la más importante de (las) / facilidades" establecidas a tal objeto (vid, F. DURAN, - La acción sindical..., cit., pág. 259; más recientemente se le ha calificado como la "prerrogativa de mayor relieve" (A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 261) e "institución fundamental" (J, CUEVAS, Estructura y función..., cit., pág. 200), hasta el punto de que sin ella "el ejercicio del mandato representativo resulta imposible" (L.E. DE LA VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE, Instituciones..., cit., pág. 355).

no sólo nacionales (3) sino también internacional (4), y que ocupe un destacado lugar dentro de los aspectos colectivos a los que, de manera casi inevitable, hacen referencia los convenios colectivos. La justificación, no por obvia, puede dejar de mencionarse: sin aquel crédito, la existencia de las propias instituciones de representación sería inocua, toda vez / que su operatividad se vería seriamente comprometida, si no - deviene imposible. Sin duda, ésta es la razón de que plantee / tantos problemas aplicativos, y, en consecuencia, de que sea /

---

(3) Disposiciones similares a nuestro art. 68,e) LET se contienen en el Code du Travail francés (arts. L. 412-20, - respecto de los delegados sindicales; L. 424-1, respecto de los delegados de personal; y L. 434-1, respecto de los miembros de los comités de empresa), en el Statuto dei Lavoratori italiano (art. 23), en la Betriebsverfassungsgesetz - alemana (art. 37) y en la Employment Protection Act (art. 57).

(4) En este sentido, hay que recordar que el epígrafe IV de - la Rec. OIT núm. 143, en concreción del art. 2 del Conv. núm. 135 de la propia Organización, viene a reconocer el derecho a disfrutar de tiempo libre, no sólo para el desempeño de las tareas de representación en la empresa / (pár. 10), sino también para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales (pár. 11), en ambos casos sin pérdida de salario. - Vid, sobre el tema, N. VALTICOS, Droit International du - Travail, 2ª ed. Paris (Dalloz), 1983, pág. 262. La realización de algunas de las actividades últimamente reseñadas, como la asistencia a cursos de formación sindical, / seminarios, y, en general, todas aquellas actividades que contribuyan a la mejor preparación del representante para el ejercicio del cargo, puede llevarse a cabo, en las mismas condiciones, bajo la cobertura legal que proporciona el Conv. OIT núm. 140 (vid, en este sentido, T. SALA, - "Dictamen acerca de la vigencia del Convenio núm. 140 de la OIT sobre "Licencia pagada de estudios", RL, 1985, núm. 1, pág. 128).

objeto de más frecuente consideración jurisprudencial (5), a - lo que contribuye una escasa corrección técnica en su regulación legal.

b) Función y finalidad.

De cuanto antecede, puede derivarse ya una idea que habrá de tenerse presente a lo largo de cuanto sigue: el crédito de horas, como en general el conjunto de las denominadas facilidades, se nos presenta como una institución con un marcado carácter instrumental (6), hasta el punto de constituirse en presupuesto necesario de la propia actividad de las ins

---

(5) La importancia de la doctrina del TCT sobre la materia que nos ocupa, no permite olvidar los pronunciamientos que sobre la misma ha tenido oportunidad de realizar nuestro TS, y cuyo desconocimiento priva a cualquier investigación relativa a ella del importante bagaje jurisprudencial que - este último Tribunal tiene elaborado. A otro nivel, el TC ha tenido también oportunidad de pronunciarse sobre el crédito de horas, como veremos en su momento.

(6) Este carácter instrumental ha sido puesto de manifiesto en reiteradas ocasiones por la doctrina europea; así, J.C. - JAVILLIER, Derecho del Trabajo, cit., pág. 436; del mismo autor, Les reformes du droit du travail..., cit., pág. 54; M. GRANDI, L'attività sindacale nell'impresa. Milán (Franco Angeli), 1976, págs. 184-185; G.C. PERONE, L'organizzazione e l'azione del lavoro nell'impresa. Padova (Cedam), 1981, págs. 225 a 228. En nuestra doctrina, ya había incidido sobre este carácter A. MONTOYA, La representación..., cit., págs. 88-89; más recientemente, ha destacado el carácter instrumental de las facilidades, Mª.E. CASAS, Representación unitaria..., cit., págs. 25 y ss. Tal carácter -- parece admitirse sin problemas por los órganos jurisdiccionales; así, la reciente STCT, 26 sep. 84, AL, núm. 139, -- afirmaría que la finalidad del crédito "no es otra que la de otorgar a los representantes de los trabajadores la posibilidad de dedicar una parte de la jornada laboral a atender las obligaciones y funciones que su cargo de representantes les impone".

tancias representativas (7). En efecto, dicho carácter deriva del hecho de que la concesión de un tiempo liberado a los representantes cumple la función de posibilitar a éstos el ejercicio de cuantas actividades se entienden de ineludible realización para obtener la finalidad última que justifica la propia existencia de las instancias representativas, y que no es otra que la tutela del interés colectivo de los trabajadores (8). La función instrumental a la que se alude, orientada finalmente al logro de una eficaz representación, implica de suyo que la actividad representativa se desarrolle con el mínimo costo para el propio representante, de modo que ni económica ni socialmente aquél sufra merma alguna (9).

---

(7) Vid, W. DAUBLER, Diritto sindacale..., cit., págs. 334 y - 340; M. GRANDI, L'attività..., cit., pág. 47; G.C. PERONE, L'organizzazione.., cit., pág. 225.

(8) Vid, por todos, G. GIUGNI, Diritto Sindacale, 5ª ed., cit., pág. 97. En el mismo sentido se ha pronunciado nuestro TCT al afirmar que la actividad de los representantes "se desarrolla precisamente en defensa de los intereses generales de los trabajadores" (STCT, 3 mar. 79, Ar. 2107; asímismo, la de 3 en. 79, Ar. 583).

(9) Así se desprende de la STCT, 3 mar. 79, anteriormente citada, cuando afirma que "los derechos y garantías de los cargos sindicales afectan a todos los trabajadores cuya representación ostentan aquéllos, y de no ser reconocidos y respetados (...) éstos no podrían desempeñar con la debida - eficacia su actividad y funciones en favor de sus representados". En idéntico sentido la de 20 en. 79, Ar. 593.

La función y la finalidad que acaban de exponerse, han de servir de elementos interpretativos de ineludible consideración a la hora de analizar la caracterización legal que de la figura realiza la LET, y a la cual se atiende a continuación.

c) Caracterización legal.

a') El crédito de horas como derecho subjetivo.

El crédito de horas se configura en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho subjetivo de crédito -"disponer de un crédito de horas", dice en su literalidad el reiterado art. 68,e)-(10), en virtúd del cual el representante puede disponer de un cierto número de horas, normalmente dentro /

---

(10) En la doctrina italiana se habla de situaciones activas de contenido potestativo (vid, recientemente, F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI y T. TREU, Il Diritto Sindacale, cit., pág. 144; en similar sentido, G.C. PERONE, -- L'organizzazione..., cit., pág. 234) o de derechos subjetivos potestativos (vid, M. CINELLI, I permessi nelle vicende del rapporto di lavoro. Milán (Franco Angeli), 1984, pág. 199; R. SANTUCCI, "Su una vicenda singolare in materia di serrata e di permesi retribuiti", Riv. Giur. Lav. e Prev. Soc., 1984, núms. 7-8, págs. 587 y ss., espec. - pág. 593), cuyo ejercicio sólo encontraría límites de carácter formal, concretamente, la comunicación al empresario. Sin embargo, como han puesto de manifiesto L. DIEZ-PICAZO y A. GULLON, siguiendo a DE CASTRO, existen dificultades para configurar unitariamente una categoría de derechos potestativos, en base a la diversidad de supuestos que serían susceptibles de englobarse en ella, y que en /

de la jornada de trabajo, para el ejercicio de las funciones representativas o sindicales. En tanto que beneficiario de dicho derecho de crédito, el representante puede dirigirse contra el empresario -deudor-, y exigir de éste, en su caso, el / comportamiento debido a efectos de satisfacer su interés (11).

Naturalmente, como cualquier otro derecho subjetivo, el del representante se encuentra limitado por la propia / función a la que tendencialmente se dirige por expreso imperativo legal, es decir, el ejercicio de las funciones representativas (12). No nos encontramos, pues, ante un derecho absoluto, como por otra parte ha puesto de manifiesto ya el Tribunal Constitucional (13), sino ante un derecho cuyo ejercicio queda sujeto a la buena fe y a la negación de su eventual abuso (14), además de a los requisitos formales que el propio or

---

no pocas ocasiones no constituyen auténticos derechos subjetivos (Sistema de Derecho Civil, vol I, 5ª ed., cit., págs. 429-430).

(11) Sobre la diferenciación entre derechos reales y derechos de crédito o personales, así como sobre estos últimos, - vid, L. DIEZ-PICAZO, Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial, vol. I, Madrid (Técnos), 1983, págs. 56 y ss. y 368 y ss., respectivamente.

(12) Sobre el tema, vid, J. CUEVAS, Estructura y función..., cit., pág. 205; G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 46-47.

(13) Vid, el Auto del TC(1ª), 8 feb. 84, Rec. Amp. 750/83 / (ejemplar multicopiado), pág. 9, en el que se afirma que "el crédito horario no constituye un derecho absoluto si no que está reconocido en función de una determinada actividad".

(14) Sobre los límites a los que se encuentran sujetos los de

denamiento jurídico establece y que veremos en un momento posterior (15).

De lo anterior pueden derivarse, cuando menos, las / dos siguientes importantes conclusiones: de una parte, que, - dentro de los límites mencionados, el trabajador representante puede disponer de su crédito libremente. Puede, obviamente, utilizarlo en las funciones para las que se le concede, así / como dejar que éste se extinga sin afectarlo a aquéllas, sin perjuicio, claro, de que ello constituyera una infracción de sus obligaciones en tanto que representante, susceptible de / provocar su revocación por los trabajadores, o, en su caso, - por quien o quienes le hubieran designado conforme al adecuado mecanismo, y, aún, puede cederlo a determinados terceros - en las condiciones que veremos con posterioridad (16). De otra parte, la libertad de disposición del crédito a que aludimos,/ significa que el empleador, no sólo pierde sobre el trabajador representante su poder de dirección, consagrado en los arts. - 5,c) y 20 de la LET, en la medida en que dicho trabajador se /

---

rechos subjetivos, vid, por todos, L. DIEZ-PICAZO y A. - GULLON, Sistema..., cit., págs. 442 y ss.

(15) Vid, infra, los requisitos formales del crédito de horas.

(16) Vid, infra, los supuestos de cesión y acumulación.

sitúa en una diferente posición a la típica de prestación de trabajo cuando hace uso de su crédito de horas (17), sino que, además, viene obligado a colaborar con el representante de - forma que éste no encuentre obstáculos en el desarrollo de las actividades para cuya obtención el crédito se concede (18).

De modo que, ante la eventual colisión de intereses entre los del representante a la utilización de su crédito, y el del empresario a la prestación de los servicios a los que vendría aquél obligado merced a la relación contractual que le une a éste, sería prevalente el interés del representante (19). Naturalmente, lo anteriormente afirmado es una regla de carácter general que, en el caso concreto, puede quebrar, lo que no dejaría de ser un supuesto excepcional. Algún autor ha señalado dos concretos supuestos en los que la regla general pudiera no verificarse. El primero sería aquél en el que existiera pacto en torno a la duración de la ausencia del trabajador, o, llegado el caso, la no ausencia del mismo en determinadas circunstancias; el segundo conectaría con lo dispuesto en el art. 35,3 LET, en relación con aquellas actividades dirigidas a la

---

(17) En similar sentido, vid, G. BARREIRO, El crédito..., cit., pág. 49.

(18) Vid, al respecto, L. DIEZ-PICAZO, Fundamentos..., cit., págs. 368 y ss.

(19) Vid, infra, la problemática relativa a la utilización - del crédito, y, más concretamente, a los requisitos formales.

prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes (20). En ambos casos, como señala el autor citado, habrá que estar a las circunstancias concurrentes en el caso concreto, partiendo, una vez más, de la regla general ya apuntada. Y ello porque no resulta impensable que, aún existentes los pactos o actualizados o eventuales los siniestros, haya de prevalecer el necesario ejercicio del derecho al crédito. Recuérdese, a modo de reflexión, el contenido del art. / 19,5 pár. 2.

b') Carácter mensual del crédito

El crédito de horas es, además, mensual, según expresa el art. 68,e) LET. Tal afirmación legal se ha interpretado por un importante sector doctrinal como determinante de la imposibilidad de que las horas que corresponden un determinado mes a un concreto representante y que éste no utiliza -con independencia de las razones determinantes de la no utilización-, no pueden ya ser utilizadas por aquél transcurrido el/ mencionado módulo temporal del mes (21). Esta interpretación,

---

(20) Vid, G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 47 y ss.

(21) Vid, M. ALONSO OLEA, El Estatuto..., cit., pág. 231; del mismo autor, Derecho del Trabajo, cit., pág. 142; B. RODRIGUEZ SANTOS, Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, vol. II, 3ª ed. Valladolid (Lex Nova), 1985, págs. -

calificada por algún autor de rígida (22), no parece acomodarse ni a los flexibles principios que inspiran a la LET en su conjunto, ni, más concretamente, a los que inspiran la singular institución a la que nos venimos refiriendo.

Parece más acorde con estos últimos principios entender que el módulo temporal del mes se toma en consideración a los sólos efectos de servir como punto de referencia para fijar la concreta cuantía de los créditos de los respectivos representantes, en función de los efectivos con los que la empresa cuente. Ciertamente, la LET tenía que fijar un módulo temporal que sirviera de punto referencial para la determinación de

---

887-888; en similar sentido, pero no sin manifestar alguna duda, A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 262. El mismo carácter presenta el crédito en el derecho francés (cfr. arts. L. 412-20, 424-1 y 434-1), y a similar conclusión llegan la doctrina y juriprudencia de dicho país -- (vid, P. ROUX, "Les crédits d'heures, leur utilisation, / les bons de délégation", DS, 1978, núm. 1, págs. 31 a 38, espec. pág. 32; N. CATALA, L'entreprise, t. 4 del Droit du Travail publicado bajo la dirección de G.H. CAMERLYNK. París (Dalloz), 1980, pág. 640; J.C. JAVILLIER, Derecho del Trabajo, cit., pág. 438; M. COHEN, Le droit des comités..., cit., pág. 801. En Italia, sin embargo, se utiliza legalmente tanto el módulo mensual como el anual (cfr. art. 23 SL), si bien se ha mostrado cierta predilección / por el cómputo anual a través de la institución del "monte-ore" o "cupo de horas" anual (vid, sobre ello, G. GIUGNI, Diritto Sindacale, cit., pág. 97; F. CARINCI, R. DE / LUCA TAMAJO, P. TOSI y T. TREU, Il diritto..., cit., pág. 144).

(22) G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 73 y ss., quien / se muestra favorable a una interpretación más flexible, - por razones de equidad.

la cuantía horaria que establece. Elimínese el término "mensuales" del precepto, y el mismo carecerá de sentido; para / dotarlo de éste es para lo que se incluye, no para otra cosa. Así pues, entendemos claro que el carácter de la mensualidad nada añade al crédito, a no ser el elemento de referencia de las quince, veinte, etc., horas a que nos referimos.

Por el contrario, mantener la tesis que se intenta rebatir, en nuestra opinión, desvirtúa la propia institución, en la medida en que, por un lado, pudieran producirse efectos no queridos por la norma, ni convenientes para la eficaz realización de las funciones que se pretende. En este sentido, / resulta obvia la virtual potenciación de lo que, por decirlo de algún modo, cabría denominar consumo artificioso del crédito, desde el momento en que se imposibilita la reconducción de las horas no consumidas durante el mes de referencia a un posterior momento, en el que, por lo demás, pudieran resultar más necesarias para aquel eficaz cumplimiento de la función. Ello supone, siempre desde nuestro punto de vista, limitar en exceso la libre disposición del crédito a que nos hemos referido anteriormente.

Pero además, y ello es más grave, manteniendo rígidamente el módulo temporal del mes se puede producir una / importante pérdida de las horas que integran el crédito, e - incluso de éste en su totalidad, si sobre aquel módulo tempo

ral concurren diversas circunstancias que pudieran producir - la imposibilidad de que el trabajador representante hiciera / uso de dicho crédito. Piénsese, por ejemplo, en un supuesto en el que el representante se encuentra en situación de incapacidad laboral transitoria que le impide desarrollar cualquier - actividad. Mantener en este caso, como en otros similares y / más afortunados que al lector se le puedan ocurrir, que el representante no puede hacer un posterior uso de aquellas horas de otra manera perdidas, produce un efecto doblemente perjudicial desde los dos puntos de vista que nosotros entendemos - prioritarios, es decir, desde el punto de vista de la función, y desde el del principio de libre disposición, como dijéramos.

Nótese que nos estamos refiriendo a supuestos en / los que el trabajador utiliza por sí mismo su propio crédito - fuera del límite mensual, no a supuestos en los que, concurrentes aquellas circunstancias, el trabajador cede todo o parte - de su crédito a otro u otros trabajadores para que éstos hagan el adecuado uso del mismo.

En otros ordenamientos en los que el módulo temporal del mes opera, la rigidez a la que nosotros nos oponemos se flexibiliza a través de una doble vía. Primeramente, a través del sistema de suplencias de los representantes de los trabajadores, de manera que, en el supuesto planteado con anterioridad, las horas que no pudiera utilizar el representante lo /

serían por el suplente, que, a tal efecto, se subroga en la - posición de aquél (23). En segundo lugar, a través de la negación de relación alguna entre el tiempo de trabajo al mes y - el tiempo de dedicación a las tareas propias de la actividad representativa, de forma que, transcurridas tres semanas en - la situación de incapacidad utilizada como ejemplo, el representante podría utilizar la semana restante del mes de referencia al desarrollo de su actividad como tal (24). Como veremos con posterioridad, el eventual juego en nuestro ordenamiento - del segundo de los mecanismos flexibilizadores antevisto, no / resta gravedad a la inexistencia del primero, que, por las consideraciones anteriormente realizadas, debiera de llevar a la admisión del criterio temporal superior al mes.

Por lo demás, no parece que el mero tenor literal - del art. 68,e), relativo al carácter mensual del crédito, sea argumento suficiente obstativo de la posibilidad de que a través de la negociación colectiva se acuda a criterios temporales diferentes de los en él señalados, partiendo del carácter de derecho necesario relativo que tiene esta materia, en virtud de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo citado. Salvando las naturales distancias, y partiendo de la consideración del crédito de horas como una suerte de jornada sindi-

---

(23) P. ROUX, "Les crédits d'heures...", cit., pág. 32.

(24) N. CATALA, L'entreprise, cit., pág. 640; J.C. JAVILLIER, Derecho del Trabajo, cit., pág. 438; M. COHEN, Le droit

cal, conforme a lo que ha manifestado alguna sentencia (25), tal vez fuera susceptible de equiparación el supuesto que nos ocupa con la regulación que de la jornada de trabajo se realiza a nivel legal. En lo que a nosotros interesa, el art. 34,2 LET establece que "la duración -prescindamos ahora del carácter máximo- de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales...", a salvo, naturalmente, de lo pactado en convenio o contrato individual (art. 34,1). Ello significa que, salvada la duración máxima legal de la jornada, las partes pueden convenir el módulo temporal de cómputo que estimen más conveniente, sin que para ello sea obstáculo el módulo semanal legalmente fijado, que, como en el supuesto del crédito, no trata más que de servir de punto de referencia de la jornada establecida (26). Si se observa, siquiera sea superficialmente, la estructura normativa de los arts. 34 y 68 LET, pueden detectarse sin dificultad similitudes que permiten la comparación realizada.

---

des comités..., cit., pág. 801. Cour Cass. (Ch. Crim.), 14 feb. 78, DO, 1979, núm. 375, págs. 344-345.

(25) Vid., por ejemplo, la STCT, 10 en. 83, Ar. 786.

(26) En este sentido, vid, F. VALDES, "Jornada laboral y horarios de trabajo", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales. Madrid (Universidad Complutense), 1977, pág. 266; I. GARCIA NINET, "Comentario al art. 34: Jornada", en AA.VV., Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t.VII, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1982, págs. 73-74.

Así pues, no parecen existir obstáculos que impidan utilizar el crédito en un momento posterior al mes de que se / trate, en base, tanto a las razones de eficacia de la función anteriormente expuestas, como a la propia configuración legal de la institución. Lo que obliga a concluir admitiendo la posibilidad de que, en aquellos supuestos en los que el representante no haya utilizado en su total cuantía mensual el crédito de horas que le corresponda, bien por propia voluntad, bien - por causas a él no imputables (27), pueda hacer uso del mismo en un momento posterior, siempre que las funciones representativas así se lo impongan (28). Posibilidad que, por otra par-

---

(27) Los ejemplos de uno y otro tipo podrían multiplicarse. - Sin otro carácter que el puramente ejemplificador, repárese en el supuesto de que, ante un eventual problema, - el representante decide reservar su crédito para un co-- rrecto afrontamiento futuro de aquél. La posible utilización del crédito no consumido en el mes anterior en es-- tos supuestos es tanto más recomendable si se tiene en - cuenta la no previsión en nuestro ordenamiento de la concurrencia de circunstancias excepcionales que permitan - superar la cuantía del crédito mensualmente establecida, a diferencia de lo que ocurre en el ordenamiento francés, como veremos en su momento. Causas independientes de la voluntad del propio representante pudieran serlo, tanto el disfrute de las vacaciones, supuesto que durante este tiempo el representante no lleva a cabo actividad representativa alguna, como diferentes supuestos en los que - se produce la suspensión del contrato de trabajo, y significativamente, la suspensión por ILT, que imposibilita al representante para el desempeño de su función.

(28) Vid, en el mismo sentido, G. BARREIRO, El crédito..., / cit., págs. 104-105, quien admite esa posibilidad, enmarcándola dentro de los fenómenos acumulativos, lo que, en nuestra opinión, es cuando menos discutible, toda vez - que la acumulación supone el traslado a otro de alguna - cosa, no la propia utilización; la libre disposición del crédito permite usar por uno mismo o ceder a otro, y sólo en el segundo de los casos nos encontraríamos ante un

te, es un hecho en las relaciones laborales de nuestro país, acogiendo quienes negocian módulos temporales diferentes al - mes (29).

c') Crédito de horas y retribución.

A la vista de la regulación legal, parecen quedar - pocos lugares a la duda en torno al carácter retribuído del - crédito de horas. En efecto, con cierto laconismo, el art. -

---

supuesto de acumulación, siendo el primero de disfrute.

(29) Así, por ejemplo, el art. 58 del CC de la "Compañía Trans mediterranea, S.A." y su personal de flota, cit., establece un crédito de horas anual, cuyo goce lo es mancomunadamente por los representantes; por su parte, el art. 45,j) del CC de HISPALYT, cit., respecto de los delegados sindicales, admite el cómputo trimestral, si bien precisa - que, transcurrido dicho período de tiempo, se cancela -- automáticamente el saldo que puediera existir por horas no consumidas en los menesteres a que se aplica; igualmente, el art. 31 del CC para "Finamersa, Entidad de Financiación, S.A.", Res. DGT, 24 en. 85 (BOE, 12 mar.) admite la posibilidad de que cuando en el centro de trabajo existiese un solo DP, se entenderá que el crédito de horas es trimestral, por un total de las que legalmente le corresponderían al mes, es decir, 45; de cómputo anual habla - igualmente el art. 26 del CCE "Metalinas, S.A.", Res DGT, 22 may. 85 (BOE, 18 jun.); el art. 84,2ª del CCPL fijo del ICONA, Res DGT, 25 oct. 85 (BOE, 22 nov.). El rompimiento de esa especie de "muro de contención" que pretende ser / el mes se produce con mayor frecuencia en aquellos supuestos en que se contempla la posibilidad de acumulación; en este sentido cabría citar el art. 49,5 del CCEN "Elcano - de la Marina Mercante, S.A." y su personal de flota, cit; la norma 2 de la disp. adic. 2ª del CCEE "Naviera Bilbaína, S.A.", "Naviera Vascongada, S.A.", y "Argos Marítima, S.A.", y su personal de flota, Res. DGT, 1 feb. 85 (BOE, - 2 ab. ); el art. 46,4 del CCIE "Bimbo, S.A.", Res. DGT,

68,e) LET afirma que las horas que utilicen los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones serán "retribuídas". Por su parte, el art. 37,3 LET hace expresa mención al "derecho de remuneración" del que son titulares, entre otros, quienes realicen "funciones sindicales o de representación"; derecho que conservan aún quienes, por virtud del juego de la acumulación, quedan relevados de su trabajo, conforme dispone el / primero de los artículos citados, in fine (30).

El carácter retribuido del crédito de horas al que nos referimos es, probablemente, el factor que contribuye más / poderosamente a conseguir la finalidad de eficacia de la representación perseguida por la institución (31), y a su través se

---

3 ab. 85, (BOE, 7 may.), entre otros. Especial mención ha de hacerse del art. 38,2 del CCEN "ENIEPSA", Res. DGT, 25 sep. 85 (BOE, 16 oct.), en el que se dispone que "los componentes del Comité de la misma candidatura podrán acumular las horas mensuales no consumidas por alguno de sus miembros".

(30) Las diferencias terminológicas entre retribución y remuneración, carecen de transcendéncia a los efectos que a nosotros interesan, en la medida en que su utilización legal lo es en términos de sinónimos o equivalentes.

(31) En este sentido se ha afirmado que "probablemente, del variado y complejo muestrario de problemas que plantea el crédito de horas, sea el que atañe a su remuneración, el que nos debe acercar y nos acerca de hecho a la representación que queremos; a una, en cierta manera, nueva configuración del instituto representativo, que, entre otras / cosas, arrumbe para siempre el hecho de que se siga considerando a los trabajadores representantes figuras en cierto modo atípicas y excepcionales, extrañas en buena medida al proceso productivo y todavía no incardinadas satisfactoriamente en el contexto global de las relaciones in-

viene a significar que el período de tiempo dedicado a las - labores de representación no debe producir merma alguna en la percepción económica que derivaría de la prestación de trabajo (32).

Antes de realizar cualquiera otra consideración en torno al carácter retribuido del crédito, parece conveniente dilucidar un problema previo de importancia en la materia que ocupa nuestra atención. Dicho problema consiste en determinar si todas las horas utilizadas en funciones de representación han de ser retribuidas, o si, por el contrario, sólo debieran serlo aquéllas que coincidan con el tiempo de trabajo. El problema en cuestión se plantea como consecuencia del silencio - legal en torno al momento en el que la utilización del crédito deba producirse. Ante el silencio, la doctrina del TCT, -- partiendo de la naturaleza de permisos retribuidos de la que

---

dustriales", para lo que resulta preciso "la consideración unitaria e igualitaria del trato salarial", a efectos de evitar que "la representación languidezca, que los trabajadores no se sientan estimulados a la llamada de ostentar cargos representativos, y que no se caiga en la - tentación de no agotar los créditos horarios, ocurriendo así, en cierto modo, una dejación de funciones a causa / del trato salarial diferenciado" (G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 138-139).

(32) Vid, en el mismo sentido, M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., quien, por lo demás, entiende que el carácter gratuito del cargo determinaría la nulidad del convenio - "en que se pacte una retribución o cantidad determinada a tal fin con cargo a los trabajadores representados, salvo que conste la aceptación individual, expresa y escrita de éstos" (pág. 144).

participaría el crédito de horas, ha afirmado que su utilización ha de realizarse, precisamente, durante la jornada de trabajo, careciendo de sentido la exigencia de los requisitos formales a que se hace mención en el art. 37,3 LET si fuera posible su utilización en otro momento; en este sentido, dicho Tribunal afirmaría que "no puede entenderse que la realización de funciones de representación equivalga, en cualquier caso, a - trabajo efectivo que exima al representante de la obligación / de rendir jornada en las horas no coincidentes del mismo día" (33). La consecuencia de tal planteamiento es que, a efectos / de remuneración, sólo pueden tomarse en consideración, igualmente, aquellas horas coincidentes con las de trabajo.

---

(33) STCT, 30 oct. 81, Ar. 6240; similar planteamiento comparte la de 10 en. 83, Ar. 786. Esta interpretación se sucede y es contradictoria con la más ajustada, en nuestra opinión, del propio TCT, que entendía que, prestándose - el trabajo en el turno de noche, las horas dedicadas a - realizar gestiones propias de la actividad representativa debían computarse como de trabajo, pues de otra manera "se llegaría a la inadecuada solución de atribuir a - estos trabajadores la carga de ampliar su jornada de trabajo en las horas que durante el día dedicaron a su actividad representativa, lo que de suyo supone un esfuerzo y una dedicación relacionada íntimamente con el carácter social del referido cargo"; no respondiendo esta actividad de los representantes "a un interés privado, sino - que (...) es de naturaleza social y representativa (merece) su compensación en forma de descanso" (STCT, 25 oct. 79, Ar. 6106). Como veremos en un momento posterior, el TCT retomará más tarde este planteamiento, en contra del descrito en el texto.

Este planteamiento, del que parece participar algún autor (34), no sólo encuentra fundamento en una discutible apreciación, desde nuestro punto de vista, en base a la cual se identifica el crédito de horas con los permisos retribuidos, sino que además se nos antoja contrario a la propia finalidad del crédito, creándose con ello algunos problemas respecto de singulares supuestos, como se intentará mostrar a continuación.

En primer lugar, respecto de la identificación del crédito de horas con los permisos retribuídos, y sin negar la evidente conexión existente entre el primero y los segundos, parece posible afirmar la diferente naturaleza jurídica de ambas instituciones, a diferencia de lo que sostiene el TCT (35). En efecto, el crédito de horas, según estamos intentando demostrar, presenta una caracterización peculiar y diferente de los

---

(34) Vid, G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 64 y ss., en las que se muestra partidario de una interpretación más flexible que la propugnada por el TCT, si bien posteriormente, y partiendo de la tesis del mencionado Tribunal, afirma que "el tiempo dedicado a la representación fuera de las horas de trabajo no se remunera" (pág. 112).

(35) Vid, STCT, 30 oct. 81, Ar. 6240. En apoyo de la tesis que se mantiene en el texto, vid. M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., pág. 228, quien parece dudar que el calificativo de permisos sea adecuado para caracterizar al crédito de horas.

supuestos contenidos en el art. 37,3 LET. Dicho artículo nos sitúa ante típicos supuestos interruptivos de la prestación / laboral, de carácter no periódico, breve duración y retribuidos (36), diferenciables, por tanto, de otras figuras jurídicas afines (37), y uno de los cuales puede ser, naturalmente, el desempeño de las funciones que a nosotros interesan (38).

---

(36) Vid, M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., pág. 227; sobre el tema, más ampliamente, E. RAYON, "Comentario al art. 37: Descanso semanal, fiestas y permisos", en AA.VV., Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. VII, cit., págs. 318 y ss.; del mismo autor, pero para situaciones normativas precedentes, Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral. (Ministerio de Trabajo), 1975, 286 págs.

(37) De entre éstas, señaladamente, las interrupciones periódicas (descanso diario, semanal, fiestas y vacaciones) - precisamente por la falta de periodicidad; igualmente, - las suspensiones del contrato y las excedencias contempladas en los arts. 45 y 46 de la LET, respectivamente, en / las que no sólo se exonera al trabajador de su principal prestación, sino que el empleador no viene obligado al pago del salario, lo que no ocurre en el tipo de situaciones a que nos venimos refiriendo, puesto que la obligación empresarial principal ha de seguir cumpliéndose en estas / últimas, que, finalmente, tienen una duración temporal menor (vid, sobre este tema, además de las obras citadas en la nota anterior, J. VIDA, La suspensión del contrato de trabajo. Madrid (IEP), 1965, págs. 39 y ss.; del mismo, - más recientemente, "Suspensión del contrato de trabajo", en AA.VV, Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores., t. IX, vol. 1°, dirigidos por E. - BORRAJO. Madrid (Edersa), 1983, págs. 17 a 145. Un planteamiento crítico respecto de la diferenciación entre suspensión e interrupción, en L.E. DE LA VILLA, "Configuración jurídica de las vacaciones anuales retribuídas", RPS, 1969, núm. 81, págs. 83 y ss., espec. págs. 102 y ss.; en el mismo sentido, J. MATIA, "Descanso semanal y anual. Permisos", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones laborales, cit., págs. 307 y ss., espec. 308 y ss. Un balance del estado de la cuestión actualmente, en A. PEDRAJAS, La excedencia laboral y funcionarial, cit., págs. 419 y ss.

(38) En este sentido, L.E. DE LA VILLA, Esquemas..., cit., pág.

Ahora bien, y partiendo de lo anterior, es posible cuestionar la absoluta equiparabilidad de los diferentes supuestos recogidos bajo la genérica denominación de permisos / por el art. 37,3 reiteradamente citado, lo que no ha de resultar indiferente a efectos de determinar su naturaleza jurídica. A tal objeto, no puede desconocerse la diferencia de los intereses jurídicamente protegidos en unos y otros supuestos. Nótese, en este sentido, que el conjunto de los supuestos a / que nos referimos encuentran una justificación basamentada en motivos estrictamente personales del trabajador individualmente considerado, sin que esto suponga que, en todo caso, dependan de su voluntad; ello es claro en los casos de matrimonio, nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, traslado de domicilio y, aún, en el supuesto de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

A diferencia de lo anterior, en el caso de que la / interrupción se produzca para la realización de funciones sindicales o de representación, el interés jurídicamente protegido subyacente a dicha interrupción es eminentemente colectivo,

---

349, incluye entre las interrupciones o pausas de la prestación de trabajo aquellas motivadas por el cumplimiento de funciones de representación sindical; igualmente, E. - RAYON, Las interrupciones..., cit., pág. 146 y ss.; del - mismo autor, "Comentario al art. 37...", cit., págs. 354 y ss.; más recientemente, y bajo la genérica denominación de ausencias que no provocan la pérdida de empleo ni de - salario, lo incluyen T. SALA, I. ALBIOL, L. CAMPS, I. GARCIA NINET, Lecciones de Derecho del Trabajo, cit., págs. 524 y ss., espec. pág. 542.

lo que parece suficiente para diferenciar este supuesto concreto del resto de los contemplados anteriormente.

No estará de más, a la vista de lo que antecede, interrogarse en torno a cuál o cuáles puedan ser las razones de la unitaria inclusión de las funciones sindicales o de representación del personal junto a los permisos que ya fueran mencionados. Sin duda, la mención encuentra una primera justificación de carácter histórico, en la medida en que, como sabemos (39), tradicionalmente en nuestro derecho el ejercicio de aquellas funciones se asimilarían, o, mejor, quedaría subsumido dentro del más amplio supuesto del cumplimiento de deberes públicos enexcusables, situación esta que sería objeto de crítica doctrinal (40), y corregida por la LET con acierto (41). Ello no parece suficiente explicación de la inclusión de las funciones que nos interesan en el art. 37,3 LET. Habrá que convenir, más correctamente, que lo que se pretende con aquélla es posibilitar la interrupción de la prestación de trabajo para el ejercicio de aquellas funciones "en los términos establecidos legal o convencionalmente", afirma el art. cita-

---

(39) Vid, supra, Cap. I, El proceso de configuración histórica.

(40) Vid, E. RAYON, Las interrupciones..., cit., págs. 146 y ss., en el mismo sentido, y avisando de los riesgos que dicha asimilación planteaba ante la ya clara posibilidad del reconocimiento de la libertad sindical, J. MATIA, "Descanso semanal y anual...", cit., págs. 324-325.

(41) Vid, E. RAYON, "Comentario al art. 37...", cit., págs., 354 y ss.; además, la STS (6ª), 16 jun. 82, Ar. 4018.

do al final de su letra e), en clara referencia al art. 68,e) LET -y, naturalmente, a la negociación colectiva-.

Ambos artículos, como decíamos y resulta notorio, - se encuentran relacionados, pero la relación no es la que parece desprenderse de la doctrina legal que venimos criticando, / es decir, de subordinación o englobamiento del segundo de ellos, en el primero. En nuestra opinión, el planteamiento ha de ser / diverso del expuesto: el crédito de horas es una institución - autónoma, cuyo régimen jurídico se encuentra contenido en el - propio art. 68,e), que regula, por así decirlo, el género de - la institución, en tanto que en el art. 37,3,e) se contempla / una específica posibilidad de que aquel derecho se ejercite.

Quiere decirse con todo lo anterior que cuando el - ejercicio del derecho al crédito se produzca durante el tiempo de trabajo, nos encontraremos ante un supuesto de permiso retribuído de los señalados en el art. 37,3,e), pero ello no / supone que no sea posible aquél ejercicio en un momento diferente. Porque, efectivamente, en tanto que el último artículo citado viene a reconocer el derecho del trabajador representante a "ausentarse del trabajo", el 68,e) le faculta para "disponer de un crédito de horas", y ello con las implicaciones - que tuvimos ocasión de ver anteriormente. Lo que, en última - instancia, pudiera no determinar la ausencia del trabajo por / quien utiliza su crédito, sino la utilización del mismo al mar

gen de la propia jornada de trabajo. Parece innecesario decir, entonces, que el representante puede interrumpir su trabajo y atender a las funciones que le corresponden, pero igualmente / podría, desde la perspectiva que se sostiene, continuar prestando aquél, y, sólo en un momento posterior, atender a sus - funciones, siempre y cuando éstas permitieran la dilación en - su atención. La posibilidad que ofrece el art. 37,3, e) al representante no puede constituirse en límite de la generosa - formulación del primer párrafo del art. 68,e) transcrita apenas hace unas líneas, y a cuyos términos ha de subordinarse el primero de los artículos citados (42).

En segundo lugar, y como decíamos anteriormente, el planteamiento del TCT parece contrario al fundamento y finalidad del crédito en los términos que expusiéramos en su momento. Porque, ciertamente, de admitirse que la institución no - persigue sino la posibilitación del ejercicio de las funciones - del representante, sin merma para éste de carácter social ni / económico, de aceptarse la tesis del TCT, no sólo se produci-

---

(42) Vid, un planteamiento próximo al que exponemos en el texto, en J.M. RAMIREZ, "Comentario al art. 12: Trabajo a / tiempo parcial y contrato de relevo", en AA.VV., Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. III, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), - 1985, pág. 302. Vid, además, J.C. JAVILLIER, Derecho del Trabajo, cit., pág. 440; M. COHEN, Le droit des comités .., cit., pág. 804.

ría la pérdida económica derivada del carácter no retribuído del tiempo utilizado por el representante al margen de la jornada de trabajo, sino que éste vería reducido su tiempo de descanso y de ocio, produciéndose justamente el efecto contrario del que se pretende lograr a través del instituto. Así parece haberlo entendido finalmente el propio TCT, quien, en recientes decisiones ha venido a afirmar que de mantenerse la necesaria coincidencia entre horario de trabajo y horario de representación pudiera resultar neutralizado "el propósito legislativo de garantizar la eficacia de la gestión representativa, / si se entendiera que, ante la no coincidencia horaria, no computan las horas de representación invertidas fuera de la jornada", horas que, por lo dicho, han de ser retribuídas (43). En el mismo sentido se ha pronunciado el TS, al afirmar que "el / horario de (las) funciones representativas no tiene por qué coincidir (...) con el de la jornada en la empresa" (44).

---

(43) STCT, 24 sep. 84, AL, núm. 136, con remisión expresa a la de 13 ab. 83, Ar. 3757, y en la que el carácter retribuido se deriva del art. 37,3, cuando lo correcto hubiera sido referirse al propio art. 68,e). La primera de las sentencias citadas matiza la anterior doctrina legal contenida en la STCT, 30 oct. 81, citada en nota 33, en el sentido de que lo que pone de manifiesto es que "no puede entenderse que la realización de funciones de representación equivalga, en cualquier caso, a trabajo efectivo" (el subrayado es nuestro).

(44) STS (6ª), 21 dic. 84, Rec. núm. 1244/84. En el mismo sentido tuvo oportunidad de pronunciarse la jurisprudencia francesa, al manifestar que "la ley no restringe el derecho a la remuneración del tiempo que los representantes / justifiquen haber consagrado al ejercicio de sus funciones

Ciertamente, esta última solución se muestra más acorde con la finalidad del crédito, permitiendo un funcionamiento más ágil y eficaz de los órganos de representación, que, especialmente en el supuesto de ser colegiados, pudieran tener diversos problemas de actuación en el caso de seguirse el criterio del TCT inicialmente expuesto (45). La solución, por lo demás, no deja de resultar interesante también para la otra parte implicada, esto es, el empleador. Y ello porque mientras la interpretación criticada no sólo obliga a éste a retribuir el tiempo dedicado a las funciones reiteradas, sino que, además, ha de sufrir los perjuicios que eventualmente se deriven para la producción como consecuencia de la ausencia del trabajador, de acogerse el posicionamiento que defendemos aquel empleador tendría que retribuir igualmente el tiempo utilizado por el representante, pero de aquella utilización no derivaría, lógicamente, perjuicio alguno, en tanto que el concreto proceso productivo no se vería afectado. Recuérdese, no obstante, que el interés predominante es el de los representantes, y que la decisión última en cuanto al tiempo de utilización del crédito / a ellos corresponde.

---

a las horas tomadas sobre la jornada normal de su trabajo". Cour Cass.(Ch. Soc.), 23 oct. 58, DO, 1959, pág. 20.

(45) Vid, en el mismo sentido, G. BARREIRO, El crédito..., -- cit., págs. 66 y ss.

Finalmente, el interés de sostener la tesis que venimos desarrollando, acrece a la vista de algún supuesto concreto, al que ya nos referíamos anteriormente, y en el que cobra especial sentido el interés del empleador al que se acaba de hacer mención. Se trata del supuesto del trabajador contratado a tiempo parcial que resulta elegido representante. La hipótesis no es sólo posible desde un punto de vista jurídico (46), sino que, de seguir nuestro mercado de trabajo las líneas de tendencia que apuntan otros (47), pudiera ser incluso de frecuente planteamiento, máxime tras la actual configuración de esta modalidad contractual en nuestro ordenamiento ju

---

(46) En efecto, conforme a lo dispuesto en el art. 2,5 del RD 1991/84, 31 oct. (BOE, 9 nov.), por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación anticipada, "los trabajadores a tiempo parcial estarán representados juntamente con los trabajadores a tiempo completo, en los términos previstosen el Título II del Estatuto de los Trabajadores". Obsérvese que la actual regulación ha suprimido la referencia que se contenía en su precedente en torno a la compatibilidad del ejercicio de los derechos de representación "con la naturaleza y duración del contrato" (art. 9,c) in fine, del RD 1445/82, 25 jun. (BOE, 1 jul.), sobre diversas medidas de fomento del empleo), pese a lo cual ya se había defendido doctrinalmente la igualdad de derechos de estos trabajadores con los a tiempo completo (vid, J. GARCIA MURCIA, "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español", en AA.VV., Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, cit., págs. 141 a 154, espec. págs. 152-153.

(47) Vid, en este sentido, J.M. RAMIREZ MARTINEZ, "El trabajo a tiempo parcial", en AA.VV., Ordenación de las jornadas de trabajo, cit., págs. 77 y ss., espec., pág. 79 y ss.; asimismo A. OJEDA, "Los contratos a tiempo parcial y de /

rídico (48).

Partiendo del hecho de que el representante que presta su actividad profesional a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial disfruta del mismo crédito de horas que los que se encuentran contratados a tiempo completo, de no aceptarse la posibilidad de que el trabajador representante utilice su crédito fuera del tiempo de trabajo, el resultado más probable sería que este trabajador quedaría absolutamente liberado de su principal obligación contractual, o, en todo caso, el tiempo dedicado a ésta quedaría absolutamente reducido (49). Baste por el momento retener esta idea, sin perjui

---

empleo compartido", DL, 1984, núm. 14, págs. 27 y ss., espec. pág. 30, n. 2; D. WEISS, Les relations du travail. Employeurs, personnel, syndicats, Etat. París (Dunod), 1983, 5ª ed., 448 págs., espec. págs. 270-271. El interés de esta modalidad contractual encuentra reflejo, no sólo en los ordenamientos jurídicos nacionales concretos, sino en estructuras socio-económicas de mayor amplitud (vid, al respecto, la Proposición de Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas en materia de trabajo temporal y contratos de trabajo de duración determinada, de 7 may. 82; una traducción de la misma, a nuestro cargo, en RT, 1984, núm. 74, págs. 123 a 153).

(48) En efecto, la eliminación de los condicionamientos subjetivos que pesaban sobre la figura, y que han sido eliminados por la LRET, ha permitido hablar a algún autor de que la misma ha obtenido su "carta de normalidad" (F. DURAN, "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en AA.-W., Comentarios a la nueva legislación laboral, cit., pág. 76), habiendo abandonado el "ghetto" de los colectivos específicos de trabajadores en el que anteriormente se encontraba y reforzando la idea de su previsible mayor utilización.

(49) Lo que "para la empresa puede resultar altamente inconveniente (...), cuando precisamente el TTP supone una estre

cio de que volvamos a incidir en otros lugares más adecuados sobre la problemática que este tipo de contratos plantea en relación con la institución que preferentemente ocupa nuestra atención.

Pero, al margen del concreto supuesto a que acabamos de referirnos, de carácter subjetivo, existen otros, ahora de carácter objetivo, que invitan a abandonar la tesis del TCT / que veníamos criticando. En efecto, llevar dicha tesis hasta sus últimas consecuencias significaría la imposibilidad de que el representante hiciera uso de su crédito en todos aquellos / supuestos en los que se produce la suspensión del contrato de trabajo, e incluso en aquéllos en que, sin producirse dicha suspensión, existe un relativamente amplio período de tiempo en que el trabajador no presta su actividad laboral. Piénsese por ejemplo en los casos de suspensión a que hace referencia el art. 45 LET, e igualmente aquéllos a los que se refiere el art. 47 de dicha norma; aún ha de tenerse en cuenta la situación de disfrute de vacaciones por parte del representante, conforme al art. 38 LET. Querría ello decir, por hacer referen

---

cha conexión entre el tiempo contratado y las necesidades (horas punta) de la empresa" (J.M. RAMIREZ, "Comentario al art. 12...", cit., pág. 302).

cia a un supuesto que entendemos claro, que el trabajador representante, ante un eventual conflicto colectivo en la empresa, no puede hacer uso de su crédito para intentar conseguir / su superación.

Como ya se pusiera de manifiesto en nuestra doctrina (50), la suspensión del contrato de trabajo no tiene por qué producir efecto alguno sobre los derechos colectivos de los trabajadores, y, desde luego, no tiene por qué afectar a la relación representativa, ni a los derechos derivados de ella. Naturalmente que nos encontramos ante un supuesto de suspensión "de alcance o efectos parciales" (51), en la medida en que, posible la utilización del crédito, y efectivamente utilizado, el empresario deberá retribuir dicho crédito, lo que en principio no parece fácilmente compatible con los típicos supuestos suspensivos. Ello no hace sino poner de manifiesto la peculiar naturaleza jurídica del crédito a que anteriormente hacíamos referencia, y, en todo caso, la imposibilidad de sostener la necesaria utilización del crédito en perfecta coinci

---

(50) J. VIDA, La suspensión..., cit., pág. 69.

(51) G. BARREIRO, El crédito..., cit., pág. 102, quien trata / la cuestión dentro de lo que él denomina supuestos de acumulación impropia; dicho autor no parece mostrarse favorable a la posibilidad de que el representante pueda hacer / uso de su crédito en el supuesto de que se encuentre disfrutando de sus vacaciones, si bien parece constreñir su / negativa a "supuestos y circunstancias normales" (pág. 96, n. 168).

dencia con el tiempo de trabajo (52).

A modo de conclusión de las reflexiones hasta ahora llevadas a cabo, y como consecuencia de las mismas, habrá de / afirmarse la posibilidad de que el crédito de horas sea utilizado en cualquier momento por el representante, sin que la posibilidad quede circunscrita al tiempo de trabajo que éste tenga contratado.

Sentada la precedente conclusión, parece que nos encontramos ahora en mejor situación para afrontar el tema que / originalmente ocupaba nuestra atención, y que hacía referencia, recordémoslo, al indubitado carácter retribuído del crédito de horas, partiendo ya de que dicho carácter ha de predicarse tanto de las horas utilizadas por el representante dentro de la - jornada de trabajo, como de las que lo sean en período de tiempo distinto. Este planteamiento introduce elementos nuevos e / importantes en lo que hasta ahora se ha entendido que suponía

---

(52) La doctrina francesa incluye estos supuestos dentro de los más genéricos de suspensión del contrato de trabajo, si - bien dando al término suspensión "una acepción extensiva" (G.H. CAMERLYNK, Le contrat du travail, t.1 del Droit du travail dirigido por él mismo. París (Dalloz), 1982, pág. 286), que incluye "las ausencias que cuentan como tiempo de trabajo" (G.H. CAMERLYNK, op. cit., pág. 276). Sobre - las peculiaridades de esta suspensión vid, P. ROUX, "Les crédits d'heures...", cit., pág. 34; sobre sus efectos, - N. CATALA, L'entreprise, cit., pág. 633, que admite la remuneración en caso de huelga, pero manifiesta mayores dudas cuando la causa suspensiva previa a la utilización del mandato es de carácter individual; lo admite J.C. JAVILLIER, Derecho del Trabajo, cit., pág. 441.

el carácter retribuído del crédito (53), como veremos.

No parece plantear duda alguna que el obligado a la retribución del crédito lo es el empleador, quien, con ello, / asume una "carga patrimonial directa" (54). Al empleador se hace referencia explícita en otros ordenamientos (55); en nuestro derecho, implícitamente se deriva tal obligación a su cargo / del art. 37,3 LET, y, aceptada la naturaleza salarial de la retribución del crédito, sobre la que volveremos, del art. 28 - LET explícitamente (56). La implícita afirmación de lo que se sostiene, por parte de los órganos jurisdiccionales, se ha explicitado indubitadamente en alguna reciente decisión, en la que se afirmaría que "evidentemente las llamadas horas sindicales han de ser abonadas por el empresario" (57), lo que supone, ciertamente, una importante excepción al carácter sina-

---

(53) Vid, sobre el tema, exhaustivamente, G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 111 y ss., si bien parte de la coincidencia tiempo de trabajo - tiempo de representación que nosotros hemos criticado.

(54) F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI y T. TREU, Il diritto..., cit., pág. 144.

(55) Vid, art. 434,1, pars. 2ª y 3ª del CT francés; art. 57,4 de la EPA inglesa.

(56) Vid, sobre esta cuestión, G. BARREIRO, El crédito..., cit., pág. 112 y n. 191.

(57) STCT, 2 mar. 83, Ar. 2701.

lagmático del contrato de trabajo (58).

Tampoco parece plantear dudas el hecho de que la retribución o remuneración que el trabajador representante recibe por la realización de las funciones propias de su cargo tiene la consideración de salario, entendido éste legalmente como "la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especies, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo" (59). Por su

---

(58) Sobre las relaciones obligatorias sinalagmáticas, en general, vid, por todos, L. DIEZ-PICAZO, Fundamentos..., cit., págs. 554 y ss.; respecto del carácter sinalagmático del contrato de trabajo, vid, L.E. DE LA VILLA, "Configuración jurídica de las vacaciones...", cit., págs. 118 y ss. La afirmación de la "ruptura del sinalagma contractual" (A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 261) ha de quedar circunscrita, en nuestra opinión, a lo que se viene denominando, comúnmente, el sinalagma funcional, pero en modo alguno afecta al llamado sinalagma genético, en la medida en que el programa contractual de las partes incluye ya la eventualidad de que la prestación de trabajo no se realice; aún podría cuestionarse la ruptura del sinalagma funcional, en la medida en que la propia permanencia del vínculo representa ya una cierta utilidad económica para la contraparte, lo que determinaría la no pérdida de correspondencia entre las prestaciones, y justificaría la obligación retributiva del empleador (vid, al respecto, M. CINELLI, I permessi..., cit., págs. 252 y ss.)

(59) En parecidos términos se pronuncia el art. 2 del DOS, que, antes de referirse a las percepciones económicas que tienen la consideración legal de salario, afirma que no caben más excepciones que las señaladas en el art. 3 de la misma norma, es decir, las indemnizaciones y suplidos por gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

parte, el art. 3,2 de la ODOS asimila a estos últimos períodos de descanso "las ausencias permitidas por disposiciones legales o pactadas, a los trabajadores que ejercen cargo electivo de carácter sindical" (60).

Y ello porque, aunque ciertamente el representante no lleve a cabo en puridad prestación profesional de servicios laborales, ni se encuentre descansando, en la medida en que realmente lo que está haciendo es cumplir con sus funciones de representación, pese a ello -decimos-, el ordenamiento jurídico lo que pretende es asimilar el tiempo de trabajo efectivo al tiempo de representación (61), de manera que, como de

---

(60) La vigencia de este precepto se ha negado por R. MARTINEZ EMPERADOR, "Comentario al art. 26: Régimen jurídico del salario", en AA.VV. Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. VI, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1982, págs. 28-29, lo que no obsta para "transplantar adecuada y razonablemente el supuesto legal debatido a la nueva situación, todo lo que permite asímismo poner en relación el art. 3,2 de la mencionada Orden con el ya señalado art. 26,1 ET y con lo preceptuado en los arts. 37,3,e) y 68,e) LET" (G. BARREIRO, El crédito..., cit., pág. 116, n. 197; en el mismo sentido se pronuncian implícitamente L.M. CAMPS RUIZ, El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones laborales individuales. Madrid (IES), 1980, pág. 83; T. SALA, I. ALBIOL, L. CAMPS e I. GARCIA NINET, Lecciones..., cit., pág. 494.

(61) Así lo hacía expresamente el art. 16 del DGCS-71 al afirmar que el tiempo de representación se abonaría "como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral, y en su íntegra cuantía incluídos los incentivos".

cíamos anteriormente, del ejercicio del cargo representativo - no deriven perjuicios económicos para el trabajador que lo ostenta. Así lo ha entendido la doctrina del TCT, que, en reiteradas ocasiones, ha puesto de manifiesto que, a efectos retributivos, el tiempo de las funciones de representación es equiparable al tiempo de trabajo efectivo (62), no pudiendo sufrir menoscabo en su remuneración el trabajador representante (63), o, más genéricamente, no pudiéndose derivar perjuicios en la - relación de trabajo por el ejercicio de aquéllas (64). La idea ha traspasado la negociación colectiva, y algún convenio afirma que estas horas de representación "serán abonadas como si - fueran de presencia en su puesto de trabajo" (65).

Obsérvese, en este sentido, la estrecha conexión - que presenta este carácter retribuído del crédito en los tér-

---

(62) Vid, SSTCT, 23 mar. 83, Ar. 2735; 13 ab. 83, Ar. 3757; - 24 sep. 84, AL, 136/84. Sobre la incidencia de los tiempos de descanso cuando éstos se asimilan a trabajo efectivo y sus repercusiones sobre el crédito, víd. la STCT, 14 en. 86, AL, 303/86.

(63) Vid, STCT, 2 mar. 83, Ar. 2701.

(64) Vid, STCT, 17 mar. 83, Ar. 2726.

(65) Art. 12,16,d) del CCEst. de Pastas, Papel y Cartón, cit.; el art. 79,k) del CCIE "La Cruz del Campo", Res. DGT, - 11 jun. 85, (BOE, 8 jul.); otros, por el contrario, introducen elmentos de diferenciación, como el art. 28,2,3ª - del CCE "Exminesa", cit., que establece que se abonarán los conceptos fijos si el crédito se utiliza fuera del centro de trabajo y los variables, salvo nocturnidad, si dentro del centro.

minos que venimos exponiendo, con la prohibición de discriminación económica a que se refiere el art. 68,c), 2ª LET. Manifestación concreta del amplio deseo legal de que el representante no sufra perjuicios en otros órdenes laborales, como por ejemplo en su carrera profesional, o de la seguridad social, - como en lo relativo a la situación de alta efectiva, evitación de lagunas en la cotización, cobertura de contingencias profesionales aún si el siniestro se produce en el ejercicio de - la actividad representativa, por citar algunos supuestos.

Aceptada la anterior asimilación, y por lo que a - la concreta cuantía del crédito hace referencia, el TCT ha reiterado en múltiples ocasiones que el derecho a remuneración a que se refiere el art. 37,3 LET -práctica reproducción literal del 25,3,1ª de la LRL-, ha de incluir el salario base y los complementos salariales a que se refieren los arts. 4 y 5 del D. de 17 ag. 73 (66), en la cuantía media obtenida normalmente - en fechas anteriores (67). Por lo que hace referencia a estos

---

(66) Vid, SSTCT, 27 oct. 77, Ar. 6725; 14 sep. 79, Ar. 5265; - 22 jun. 79, Ar. 4605 (el hecho de que estas dos últimas - sentencias se refieran al permiso para ejercitar el derecho de voto no es determinante de la existencia de diferencia alguna a nuestros efectos, ya que analizan al igual que las demás el contenido del derecho a la remuneración / a que nos referimos en el texto, aplicable a cualesquiera permisos, según STCT, 25 may. 82, Ar. 3262); 28 ab. 81, - Ar. 2928; 24 sep. 84, AL núm. 138/84.

(67) "De donde se infiere que la remuneración de esta clase de licencias o permisos es equivalente a la de las vacaciones anuales" (STCT, 13 jul. 82, Ar. 4601; en el mismo sentido la anterior de 31 mar. 79, Ar. 2121; vid, sobre el tema, - además, J. MATIA, "Comentario al art. 38: Vacaciones anuales", en AA.VV., Comentarios a la Leyes Laborales. El Es-

últimos, es decir, a los complementos salariales, el TCT ha - tenido ocasión de pronunciarse en no pocas ocasiones en torno a su necesaria retribución, pese a la no realización de trabajo, sino de funciones de representación (68).

Diverso es el criterio del TCT en torno al supuesto de que la coincidencia del tiempo de representación lo sea con la realización de horas extraordinarias, en cuyo caso, y - según consolidada jurisprudencia, no se retribuyen dichas horas si no existe su concreta realización (69). Y ello desde la con

---

tatuto de los Trabajadores, t. VII, cit., págs. 385 y - ss., espec. págs. 452 y ss.).

(68) Respecto del complemento salarial de puesto de trabajo - (art. 5,b) DOS), y, específicamente en relación con el plus de turno, el TCT ha afirmado que debe abonarse "si la función (de representación) coincide con el trabajo a turno" (SSTCT, 30 oct. 81, Ar. 6240; 13 ab. 83, Ar. -- 3757), y, aún, cuando la actividad representativa se realiza en horas diurnas, estando el trabajador adscrito al turno de noche (STCT, 24 sep. 84, AL núm. 136/84). Lo mismo respecto del complemento de calidad o cantidad de trabajo (art. 5,c) DOS), que habrá de abonarse "en la cuantía media obtenida normalmente en fechas anteriores" -- (SSTCT, 25 may. 82, Ar. 3262; 24 sep. 84, AL núm. 138/84, de suerte que supone una actuación ilícita por parte del empleador, contraria al art. 68,e) LET, al Conv. núm. - 135 OIT y a los arts. 28,1 y 129,2 CE, el pago del salario convenio cuando con anterioridad se habían venido promediando primas, incentivos y destajos (STCT, 2 mar. 83, Ar. 2701). En general, vid sobre todos estos temas G. -- BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 116 y ss.

(69) En efecto, tanto el TS, en S., 3 jul. 72, Ar. 3722, como el TCT en SS., 16 nov. 77, Ar. 5639; 31 mar. 79, Ar. - 2121; 19 nov. 80, Ar. 6278, han expuesto el criterio de que las horas extraordinarias "sólo se devengan cuando - realmente se trabajan, debido a que para su realización

sideración de que los dos requisitos que caracterizan a las horas extraordinarias, es decir, su proposición por el empresario y la voluntaria aceptación por el trabajador, de una parte, y, de otra, que durante las mismas se realice un trabajo efectivo (70), impiden admitir su retribución cuando no realizadas, pues otra cosa supondría para el TCT "una ficción, porque de no producirse la ausencia justificada cabría en muchas ocasiones que tampoco se hubieran llegado a realizar" (71).

Como ya ha observado algún autor (72), el planteamiento expuesto es susceptible de crítica. Probablemente lo que intenta evitar aquel planteamiento es que se consideren como extraordinarias las horas de representación que el trabajador utilice fuera de su jornada ordinaria, y que como tal hubieran de retribuirse, lo que, dicho sea de paso, supone la implícita aceptación de la posibilidad de que las horas de representación se utilicen al margen del tiempo de trabajo,

---

es potestativo de la empresa el ofrecerlas y voluntario por el operario el aceptarlas"; para un supuesto de vacaciones, vid, STCT, 13 jul. 82, Ar. 4601.

(70) STCT, 12 mar. 82, Ar. 2084.

(71) STCT, 19 nov. 80, Ar. 6278; vid, además, el resto de las sentencias citadas en nota 69.

(72) G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 124 y ss., espec. pág. 126.

como sostuviéramos anteriormente (73). Lo que no quita para - que, pactadas dichas horas, y coincidente el tiempo de representación con el de su realización, deba de incluirse en la - retribución de dicho tiempo el incremento debido a aquellas - horas, si, como el propio TCT admite, aquel tiempo de representación lo es de trabajo efectivo.

Ello contribuiría, en nuestra opinión, a que realmente el derecho a la remuneración lo fuera "en su más amplio alcance, equivalente a devengo de todas las percepciones habituales" (74), evitándose con ello perjuicios económicos a los trabajadores representantes que, además de resultar eventualmente discriminatorios -y, por tanto, contrarios a los arts. 14 CE y 17,1 y 68,c), 2ª LET-, pueden perjudicar gravemente a la propia actividad representativa (75).

---

(73) Vid, la STCT, 12 mar. 82, Ar. 2084.

(74) L.E. DE LA VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE, Instituciones..., cit., pág. 359. Favorable a la inclusión de las partidas salariales a las que se refiere el art. 21 LET, vid. G. BARREIRO, El crédito..., cit., pág. 127 y ss., con cuyo planteamiento estamos de acuerdo.

(75) Vid, nota 31; para ello resulta urgente un cambio en la - perspectiva general que informa algunas de las diversas / decisiones judiciales que hemos tenido ocasión de estu-- diar, y de la que bien pudiera servir como botón de muestra la STCT, 31 mar. 79, Ar. 2121, en la que se afirma - que "siendo el pago de tales horas (las de representación) utilizadas un derecho que supone una excepción y un privilegio, no cabe interpretación extensiva de la norma aplicable" (el subrayado es nuestro).

Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que, salvo algunas excepciones, normalmente se entiende que el tiempo de representación coincide con el de trabajo, lo que nosotros hemos venido rechazando en diversas ocasiones. Quiere ello decir que, si se retribuye el tiempo de representación utilizado tanto al margen de la jornada de trabajo, como el utilizado dentro de ésta -ordinaria u extraordinaria-, el representante obtendrá / una percepción económica superior, incluso, a la que hubiera obtenido de desarrollar exclusivamente su actividad laboral, / lo que parece no aceptarse por el TCT (76). En nuestra opinión, sin embargo, no existe objeción para admitir tal resultado, en la medida en que, de una parte, el representante realiza un -- "trabajo efectivo" por encima del que realizaría de acometer sólo sus funciones profesionales, y, desde luego, superior al del resto de los trabajadores; de otra parte, admitir lo contrario supondría sacrificar su tiempo de descanso y ocio en detrimento de la función representativa, lo que en modo alguno parece deseable, como vimos anteriormente. No obstante, y en relación con esto último, tampoco sería objetable que el tiempo dedicado a las tareas de representación al margen de la jornada fuera compensado por tiempo de trabajo durante la jornada, para el descanso de aquel trabajador. Con ello se conseguiría, ade-

---

(76) Su derecho al percibo del salario íntegro no les da derecho a recibir "una retribución superior" (STCT, 3 dic. 73, Ar. 5153).

más, evitar el mayor coste económico que para el empresario supondría el incremento de la base de cotización que pudiera / producirse como consecuencia de la retribución de las horas de representación, en la medida en que para determinar dicha base ha de tenerse en cuenta "la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que tenga derecho a percibir el / trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena" (77). Para los contratados a tiempo parcial, sin embargo, parece que la solución pudiera ser diferente, en la medida en que su cotización "se efectuará en razón a las horas o días realmente trabajados en el mes que se considere" (78), lo que permite excluir de la cotización, las horas de representación utilizadas al margen de la reducida jornada del trabajador a que nos referimos; con ello, además, se eliminan factores de desincentivación de esta modalidad contractual.

Aún nos quedaría por saber, para finalizar con este carácter retribuído del crédito, quién ha de asumir los gastos que como consecuencia de la utilización del crédito se deriven. La triple opción teórica pensable a la vista del vacío legal, /

---

(77) Art. 73 LGSS; en idéntico sentido, el art. 4 del RD 2475/85, de 27 dic. (BOE, 2 en.), sobre cotización a la Seguridad Social, Desempleo, FGS, en 1986 y el art. 1,1 de la O. de 28 en. 86 (BOE, 1 feb). que desarrolla el anterior R.D.

(78) Vid, el art. 24,1 de la O. citada en la n. anterior.

es decir, que dichos gastos los asuma el empresario, el representante o los propios trabajadores, se cierra en torno al primero de éstos doctrinal (79), jurisprudencial (80) y convencionalmente (81). En efecto, que es el empresario quien debe asumir los gastos de la actividad representativa encuentra su justificación en el hecho de que, como se ha puesto de manifiesto, "en no pocas ocasiones es la propia estructura organizativa de la explotación empresarial la generadora de tales gastos" (82). Naturalmente, estas percepciones, a diferencia de las anteriormente contempladas, no tendrán la consideración de salario, a tenor de lo dispuesto en el art. 26,2 LET y 3,a) DOS, desarrollado por el art. 4 ODOS, ni, por lo mismo, computarán a efectos de determinación de la base de cotización, conforme al art. 73,1 LGSS.

Más específicamente, por lo que a los desplazamientos hace referencia, importa mencionar dos cuestiones: la pri-

---

(79) Vid, G. BARREIRO, El crédito de horas..., cit., pág. 132.

(80) Vid, las SSTCT, 3 en. 79, Ar. 583 y 30 may. 79, Ar. 3651.

(81) En algunas ocasiones, las empresas destinan un fondo para sufragar los gastos que de la actividad representativa se deriva (vid, en este sentido, la Revisión del I CCE "CETESA", de ámbito nacional, Res. DGT, 10 jun. 85,(BOE, 26); en algún convenio, sin embargo, se recoge la posibilidad de que la empresa descuente mensualmente de la nómina de los propios trabajadores una cuota para sufragar estos gastos, previa conformidad del interesado (vid, el art. 32 in fine del CCE "Hertz de España, S.A." y sus trabajadores, Res. DGT, 10 ab. 85(BOE, 14 may.).

(82) G. BARREIRO, El crédito..., cit., pág. 132.

mera, si los tiempos dedicados a tales desplazamientos se han de imputar al crédito; la segunda, si han de retribuirse y por quién. Respecto de la primera de las cuestiones, la respuesta no puede ser diferente de la que se sostenga respecto de la actividad para la que el desplazamiento se produce; es decir, que si se trata de mantener una reunión a instancia de la empresa, y tal actividad no se imputa al crédito, parece evidente que tampoco deba imputarse el tiempo que a tal efecto deba invertirse (83). Por lo que atañe a la segunda de las cuestiones apuntadas, y a falta de ulteriores pronunciamientos, el TCT tiene declarado que los gastos de desplazamiento han de serles retribuídos a los trabajadores (84), si bien será necesario para ello "presentación de previa convocatoria, aviso anticipado a la empresa y posterior justificación de la asistencia a la reunión y tiempo empleado, las cuales ya se exigían para cargos sindicales en general en el art. 17 del D. 71" (85). La solución es acogida generalmente en la negociación colectiva, especialmente en aquellos supuestos en los que existen órganos de representación con una amplia dispersión geográfica (86), lo que explicaría la falta de pronunciamientos ju-

---

(83) Vid, en este sentido, el art. 71,g),2ª del IV CCPL del INIA, cit.

(84) Vid. la STCT, 3 en. 79, Ar. 583.

(85) STCT, 30 may. 79, Ar. 3651.

(86) Vid, al respecto, el art. 28,6 del CCE "Exminesa", cit.; el art. 88,2 del CCE "CAMPSA" y su personal de tierra,

risdiccionales en épocas recientes sobre la materia. Por lo - demás, el planteamiento es similar al existente en Derecho - comparado. Así, en Francia, tras la Ley de 28 de octubre de - 1982, el art. L. 434-11 vendría a disponer que "las condicio-- nes de funcionamiento de los comités de empresa deben permitir una toma en consideración efectiva de los intereses de los - trabajadores que realizan su actividad fuera de la empresa o en unidades dispersas", identificándose así tiempo de trayecto y tiempo de función representativa, por lo que aquél primero ha de ser remunerado como tiempo de trabajo; la solución se

---

cit.; los arts. 43 y 44 del CCEN "ALDEASA", cit., (que excluye, sin embargo, los gastos derivados de reuniones extraordinarias no autorizadas por ella); en similar sentido el art. 31 del CCE "AGF Seguros, S.A.", Res. DGT, 14 - feb. 85 (BOE, 14 mar.); el art. 78,7 del CCE "Canal de - Isabel II", cit., el art. 62 del CCE "Autopistas del Atlantico, Concesionaria Española, S.A." y sus trabajadores, - cit., que por su generosidad y previsión creemos merece - la pena ser reproducido: "La empresa sufragará los gastos de desplazamiento del CI y de la CM en las reuniones celebradas conjuntamente con aquélla, así como las previas y preparatorias de las conjuntas con la empresa que celebren exclusivamente entre sí los miembros del CI, además de los desplazamientos de los representantes de los trabajadores para celebrar asambleas en los términos y condiciones previstos en el art. 59 (quiere decir 60) de este convenio, y siempre y en todo caso, previa comunicación a la empresa con la debida antelación. Para el abono del gasto del kilometraje será computado como punto de partida el del - centro de trabajo de cada miembro del comité en los supuestos de coincidencia de la reunión con la jornada de trabajo, y desde el domicilio particular en los de disfrute de descanso y en todo tiempo hasta el lugar de la reunión. El sufragamiento de estos gastos podrá ser modificado e incluso suprimido, a juicio de la empresa, a tenor de las circunstancias en cada momento concurrentes cuando por la promulgación de nuevas normas legales o de otro tipo, surjan fórmulas que supongan la financiación de tales gastos a --

había impuesto con anterioridad jurisprudencialmente (87).

d') Titularidad individual.

Finalmente, el crédito de horas se configura como un derecho de titularidad individual. Tal es el sentido que parece pretender el art. 68,e) LET cuando se refiere a que "cada uno de los miembros del comité o delegados de personal" disponen de un crédito de horas mensuales retribuídas; en igual sentido, el art. 10,3 de la LOLS atribuye "las mismas garantías" a los delegados sindicales.

Pudiera parecer, en principio, que dicha titularidad individual casa mal con la naturaleza colectiva del interés a cuya tutela atiende el crédito, y que, como se dijo, persigue de una manera directa el eficaz funcionamiento de los órganos de representación (88). Partiendo de dicho interés, pa

---

cargo de otras entidades o fondos específicos al efecto".

(87) Vid, M. COHEN, Le droit des comités..., cit., pág. 792; del mismo autor, "Le paiement par l'employeur des frais de déplacement des membres du comité d'entreprise", DO, 1983, núm. 423, págs. 378-379; vid, además, Cour d'Appel de París, 26 ab. 85, DO, 1985, pág. 404, Cour Cass. (Ch. Soc.), 6 jul 82, DO, 1983, pág. 202; Cour Cass. (Ch. Crim), 4 nov 82, DO, 1983, pág. 392.

(88) Vid, en este sentido, G. GIUGNI, Diritto Sindacale, cit., pág. 97, quien pone de manifiesto, en relación con las representaciones sindicales de empresa en Italia, que "no vincular el uso de los permisos sólo a determinadas personas favorece un uso más coherente de los mismos con los intereses de la organización". Sobre el carácter indivi--

recería más correcto que la atribución del crédito se hiciera colectivamente al órgano cuyo funcionamiento procura, y que - este mismo fuera el que distribuyera entre sus miembros las horas a utilizar por cada uno de ellos, en función de las concretas necesidades.

La posibilidad que se considera, además del tenor / literal de las normas a que acabamos de referirnos, encuentra algunas dificultades de intrumentación que tal vez se encuentren en la base de la opción legislativa apuntada. En este sentido, no puede olvidarse la plural composición de los órganos de representación unitaria en nuestro actual sistema de relaciones laborales, factor que pudiera determinar la "privación" de sus créditos a los representantes minoritarios dentro del - comité de que se trate. Ciertamente, el problema pudiera obviarse a través de la fijación de criterios de utilización del crédito en el respectivo reglamento de funcionamiento del órgano,/ lo que no impediría el negativo efecto anteriormente mencionado. Menor justificación tendría, en nuestra opinión, la atribución individualizada al delegado sindical, justamente por las razones contrarias a las expuestas respecto de los representan

---

dual del crédito en nuestro ordenamiento, vid, la STCT, 30 oct. 80, Ar. 5520; asímismo, M. ALONSO OLEA, Derecho / del Trabajo, cit., pág. 142.

tes unitarios (89).

Aquella naturaleza colectiva, y estas dificultades instrumentales, tratan de encontrar un punto de equilibrio, - como decimos, a través de la atribución individual del crédito a los representantes. Ello no obstante, y para evitar los - problemas que derivarían de un rígido entendimiento de dicha - atribución, aparece la figura de la acumulación, respecto de / la cual también plantea algunos problemas, como veremos en su momento (90).

Parece claro que el primer problema a considerar ha de ser el de determinar quiénes son los titulares del crédito de horas a que se refiere el art. 68,e) LET, o, dicho con — otras palabras, establecer cuál es el ámbito subjetivo de dicho artículo. Con carácter general, puede afirmarse que nuestra actual normativa se sitúa en la línea de tendencia, considerada

---

(89) Ello produce lo que, con frase acertada, se ha denunciado como "el desequilibrio entre lo individual y el colectivo" (J.M. VERDIER, "Les Reformes et le droit syndical", -- DS, 1982, núm. 4 (Les Reformes, I), págs. 291 a 298, es-- pec. pág. 296). Para evitar tal efecto, algunos convenios reconocen el crédito de horas en favor de los miembros de la Sección Sindical, como por ejemplo el art. 14,a) del - CCE "Aiscondel, S.A.", cit. Para el problema en la doctrina italiana, vid, recientemente, M. CINELLI, I permessi.- .., cit., págs. 107 y ss.

(90) Vid, infra, los supuestos de cesión y acumulación.

dominante, por la que se incluyen "en las previsiones normativas a todas las instancias que constituyan una organización de trabajadores, tanto sindicales como unitarias" (91). En efecto, en nuestro país se va a reconocer la titularidad del crédito tanto a los integrantes de instancias unitarias de representación como de instancias sindicales, pero, en uno y otro caso, no se van a incluir ni todas las eventualmente pensables, ni siquiera todas las legalmente previstas.

Así, parece incontrovertible que titulares del crédito lo serán, naturalmente, los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, puesto que a ellos se hace mención expresa en el párrafo inicial del art. 68 LET. Pero, téngase en cuenta, que el art. 63 delinea tres clases de comités,

---

(91) J. CUEVAS, Estructura y función..., cit., pág. 193. Esta última línea se ha visto reforzada en Francia tras las reformas operadas a partir de 1982, y, especialmente, tras la aparición de la Ley núm. 82-915, de 28 de octubre de 1982 (J.O., 29), relativa al desarrollo de las instituciones representativas del personal (vid, una traducción al castellano de dicho texto, a mi cargo, en Informe Auroux. La reforma socialista de las relaciones laborales en Francia. Madrid (IELSS), 1983, págs. 284 y ss). En Italia, aún cuando el art. 23 del SL atribuye expresamente la titularidad de los permisos retribuídos que regula a los dirigentes sindicales internos, algún sector doctrinal ha entendido que la referencia ha de entenderse realizada a cualquier sujeto que se encuentre investido de interés sindical (vid, en este sentido, T. GERMANO, "Commentario dell'art. 23. Permessi retribuiti", en AA.VV., Lo Statuto dei lavoratori. Commentario diretto da GINO GIUGNI. Varesse (Giuffre), 1979, pág. 396), de modo que en ocasiones la jurisprudencia laboral italiana ha extendido la titularidad de los permisos retribuídos a los miembros de las comisiones internas (Ibídem). Por su parte, en Alemania Fe-

lo que impone la necesidad de determinar si todos los miembros de los diferentes previstos han de tener atribuído un crédito de horas diferenciado. Ciertamente, aquel crédito lo tendrán atribuído los miembros de los comités de empresa que pudiéramos denominar comunes, y, además, los miembros de los comités de empresa conjuntos, a los que respectivamente se refieren los núms. 1 y 2 del art. 63 LET. La única diferencia de los segundos respecto de los primeros se concreta en la relativa dispersión geográfica -dentro de la provincia o municipios limítrofes- de los centros de trabajo de una empresa, pero en ambos casos nos encontramos ante lo que se ha dado en llamar comités de primer grado, o, más correctamente, ante comités integrados por trabajadores que han sido directamente elegidos por los trabajadores a quienes representan.

El problema queda circunscrito, pues, a los miembros de los comités intercentros, que, como se sabe, a tenor de lo dispuesto en el art. 63,3 LET, son comités que quedan / subordinados, tanto a efectos de constitución, como de las concretas funciones que puedan llevar a cabo, a lo que las partes pacten en convenio colectivo (92). No parece que los

---

deral se reconoce la titularidad de un similar derecho, si bien más ampliamente configurado, en favor de los miembros del consejo interno, conforme al art. 37,2 -- Bretvb.

(92) La literatura científica sobre este tipo de comité no es, ciertamente, abundante en el panorama bibliográfico español, pese a su importante implantación en las relaciones laborales de nuestro país. En efecto, no parece /

miembros de estos comités tengan atribuído a priori crédito - alguno, remitiéndose normalmente el problema a la negociación colectiva. Lo más frecuente en ésta es que los miembros de los comités intercentros deben llevar a cabo sus funciones con el crédito de horas que, en tanto que miembros del respectivo comité de empresa, tengan atribuído; sin embargo, en no pocas - ocasiones se les concede la titularidad de un específico y di

---

exagerarse si se habla de una generalizada implantación - de estos comités, como prueban los arts. 52 a 54 del CCE "Autopistas del Atlantico, Concesionaria Española, S.A.", cit., art. 64 del CCE "Sociedad Anónima Cros", cit.; el art. 45 del CCIE "Bimbo, S.A.", cit.; el art. 31 del CC del Instituto de la Juventud, cit.; el art. 10,1 del VI CCE AVIACO y su personal de tierra, Res. DGT, 8 mar. 85 (BOE, 14 may.); el art. 32 del CCIE "Hertz de España, S. A.", cit.; el art. 37 del CC del Grupo Asegurador General "Assicurazioni Generali", "Caja de Previsión y Socorro" y "Covadonga" y sus trabajadores, Res. DGT, 17 ab. 85 (BOE, 14 may.); el art. 40 del CC de la "Compañía -- Transmediterránea, S.A.", cit.; el art. 29 del CCE "AVIS, S.A.", Res. DGT, 19 ab. 85 (BOE, 28 may.); el art. 34 - del CCE "Material Auxiliar de Electrificaciones, S.A." - (MADE)-División Eléctrica, cit.; el art. 29 del CCE "Aiscondel, S.A.", cit.; el art. 42 del CCEN ALDEASA, cit.; el art. 46 del CCE "COSESA", Res. DGT, 28 may. 85 (BOE, - 22 jun.); el art. 78 del XII CCE "Butano, S.A.", Res. DGT, 25 jun. 85 (BOE, 12 jul.); el art. 40 del CC "Minas de Almadén y Arrayanes, S.A.", Res. DGT, 3 jul. 85 (BOE, 18); el art. 17,1 del CCE "Hidroeléctria Española, S.A.", Res. DGT, 25 jun. 85 (BOE, 19 jul.); el art. 47 del CCE "Quinta de Salud La Alianza", Res. DGT, 1 jul. 85, (BOE, 23); el art. 47 del CCE "CASA", cit.; el art. 56 del CCI "IBERDUERO, S.A.", cit.; el art. 58 del CC de la "Compañía -- Transmediterranea, S.A." y su personal de flota, cit.; entre otros. Doctrinalmente, vid, al hilo de las últimas reformas estatutarias, T. PEREZ DEL RIO, "La reforma de la representación unitaria en la empresa"., en AA.VV., Comentarios a la nueva legislación laboral, cit., págs. 175 a 189, espec. págs. 186 y ss.; J.J. HIJAS FERNANDEZ, "El - nuevo régimen del comité intercentros", AL, 1986, núm. 7, págs. 321 a 330.

ferenciado crédito (93). Ciertamente, esta última parece ser - la solución más adecuada al problema; no parece lógico atribuir la titularidad del crédito a un órgano cuya existencia queda / condicionada a que se logre el acuerdo entre las partes sobre su necesidad. Sentida ésta, y a la vista de las funciones concretas que se le atribuyan, las propias partes ponderarán la - conveniencia de dotar a sus miembros de aquel específico crédito o no. En la opción, habrá de tenerse especialmente en cuenta la eventual repercusión liberadora que sobre los miembros / de los comités de empresa pueda tener la constitución de los - intercentros. En cualquier caso, lo que merece la pena destacarse es que una de las funciones más frecuentes de estos comités -a veces incluso la única-, la función negociadora, se excluye prácticamente siempre de cualquier crédito de horas (94).

---

(93) En este sentido, algunos convenios colectivos atribuyen - dicha titularidad a los miembros de los comités intercentros, junto a los delegados de personal y miembros de - comités de empresa; así, el art. 66 del XIII CCEN "Hidroeléctrica del Ribagorzana, S.A.", cit.; el art. 54,2 del CC del "SENPA", cit.; el art. 88 del CCE "CAMPSA" para - el personal de tierra, cit., respecto de los miembros del que denomina Comité Nacional; el art. 27,f) del CCE "Philips Informatica y Comunicaciones, S.A.", Res. DGT, 28 - jun. 85 (BOE, 31 jul.); así parece deducirse, igualmente, del art. 57 en relación con el 56 del CCE "Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A.", cit.

(94) Así, el art. 31 del CCE "AGF Seguros, S.A.", cit., concede a los miembros del comité intercentros el derecho a dos / reuniones de un día de duración, en el período comprendido entre la denuncia del convenio y una semana antes del inicio de las negociaciones. Sobre el tema se volverá al hablar de las funciones para las que se utiliza el crédito.

En todo caso, la atribución individual del crédito exige la correcta identificación del concreto titular, a efectos de utilización posterior. Aquélla se obtendrá, en el caso de los representantes unitarios, a través de los correspondientes procesos electorales (95), de los que habrá de remitirse / copia al empresario, además de su publicación en los tablones de anuncios de la empresa (art. 75,5 LET). En el supuesto de / órganos de nueva creación, e incluso en el de continuidad de sus componentes en los cargos representativos, la celebración de aquellos procesos electorales no tiene porqué producir repercusión alguna sobre el crédito de horas. Ello puede no ser así, en aquellos casos en los que el hasta entonces representante es sustituído por uno nuevo, planteándose el problema - de si éste ha de disponer de un crédito de horas completo, a partir del momento de la elección, o si, por el contrario, ha de disfrutar sólo del crédito que, en su caso, no hubiera disfrutado el hasta ese momento representante, dentro de la limitación temporal a la que parece estar sometido el crédito y que fuera objeto de nuestra crítica.

Planteado el problema en estos términos, parece que la solución más razonable, a nuestro juicio, es la de mantener

---

(95) Sobre las modificaciones operadas en éstos por la LRET, - vid, recientemente, F. RODRIGUEZ-SAÑUDO, "La reforma del Título II de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", - DL, 1984, núm. 14, págs. 7 a 25, espec., págs. 14 y ss.; J. CUEVAS y J. MAEZTU, "Elecciones a representantes de - los trabajadores en la empresa", en AA.VV., Comentarios a la nueva legislación laboral. Madrid (Técnos), 1985, - págs. 191 a 211.

que el nuevo representante disfrute de su crédito completo, y ello por diversas razones. Primeramente, porque pudiera ocurrir, como decíamos, que el representante anterior hubiera consumido ya su crédito de horas total o parcialmente, lo que impediría o dificultaría el ejercicio de las funciones al recién elegido. En segundo lugar, y en estrecha conexión con lo anterior, porque probablemente el nuevo representante necesite en mayor medida de dicho tiempo para tomar contacto con la problemática del cargo representativo al que accede (96).

Tratándose de representantes electivos, cabría interrogarse sobre la posibilidad de que los candidatos a tales órganos de representación pudieran o no gozar del crédito. Pese a que la respuesta más probable sea la negativa, como ha puesto de manifiesto algún pronunciamiento jurisprudencial -- (97), en la medida en que el crédito de horas se concede para el ejercicio de funciones representativas, y éste exige la previa condición de representante, la cuestión no deja de presentar algún punto de interés. Téngase en cuenta que tal vez sea éste el único derecho de los contenidos en el art. 68 cuya ti-

---

(96) Vid, en este sentido, la STCT, 17 jun. 83, Ar. 6272, en la que se manifiesta que "resulta indudable el derecho / de cada miembro nuevo a disfrutar (de las horas mensuales) con independencia de las que ya haya utilizado el cesado legalmente".

(97) Vid, en este sentido, la STS(6ª), 23 sep. 82, Ar. 5263, en la que se niega tal posibilidad.

tularidad se niega al candidato, lo que hace más interesante siquiera considerar el problema. Quizá las dos objeciones más importantes que se pueden oponer a la posibilidad anteriormente expuesta sean, de una parte, el mayor coste económico que para el empresario pudiera derivarse de la utilización de estos nuevos tiempos por los candidatos, que vendrían a unirse a los de los titulares en ejercicio, y que, naturalmente, seguirán disfrutando del crédito; de otra, el posible efecto multiplicador en la presentación de candidatos, al objeto de disfrutar, aún temporal y brevemente, de estos créditos (98). Aún cabría pensar si sería posible la cesión del crédito de horas -total o parcialmente- que corresponda a un miembro de comité de empresa o delegado de personal, en favor de un candidato -bien de su mismo sindicato, bien afín a aquél- cuando el titular del crédito no tuviera intención de presentarse a la reelección, pero considerara como más adecuado para sucederle

---

(98) Esta objeción pierde importancia, desde luego, tras la modificación del art. 67,1 LET dando una relevancia tal vez excesiva en la promoción del proceso electoral a las organizaciones sindicales, que, lógicamente, presentarán sus propias listas, ahora, además "cerradas", conforme a la nueva redacción del art. 71,2,a) LET. Sobre el tema, generalmente críticos con la reforma, F. RODRIGUEZ-SAÑUDO, "La reforma del Título II...", cit., págs. 14 a 19; J. CUEVAS y J. MAEZTU, "Elecciones a representantes...", cit., págs. 195 y ss. En un contexto más general, A. MARTIN VALVERDE, "Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984 de Reforma del Estatuto de los Trabajadores", en AA.VV., Comentarios a la nueva legislación laboral, cit., págs. 17 y ss.

en el puesto al candidato sobre el que cedería su crédito. - Ciertamente, las anteriores consideraciones chocan frontalmente contra las normas de sustitución de los representantes y - con las de acumulación y cesión de créditos que el Estatuto / establece y que tendremos ocasión de ver con posterioridad. Y, lo que tal vez pudiera resultar más grave, la admisión de algunas de las posibilidades expuestas pudiera prestarse a abusos (99).

Pese a lo anterior, no es menos cierto que negar al candidato un mínimo crédito de horas puede tener como consecuencia una fuerte limitación de las posibilidades de elección de - éste respecto de otros trabajadores que concurran a la misma, / especialmente cuando se trata de candidatos "independientes" o pertenecientes a sindicatos no representativos o sin implantación en la empresa. En efecto, en tales supuestos qué duda cabe que las posibilidades de realizar la "propaganda electoral" que se estime oportuna, a la que se refiere el art. 7,4 del Real - Decreto 1311/86, de 13 de junio (BOE, 1 jul), son menores si --

---

(99) Téngase en cuenta que por ejemplo en Francia, ni siquiera los miembros suplentes tienen derecho a tal crédito, - salvo, naturalmente, cuando reemplazan al titular, pues - en tal caso se subrogan en la posición de éste, y, por - tanto, disfrutan de los mismos derechos (vid, M. COHEN, Le droit des comités..., cit., págs. 789-790).

llevadas a cabo sin unos mínimos elementos infraestructurales, entre los que se nos antoja especialmente importante la disposición de un tiempo determinado para llevar a cabo aquella propaganda, dentro de los límites temporales fijados por el artículo recién citado.

Por lo que hace a los miembros de los comités de seguridad e higiene en el trabajo, de no encontrarse integrados en alguno de los órganos hasta ahora vistos, sin duda, y dada la importancia de su misión, han de gozar igualmente de un crédito de horas, o, cuando menos, han de quedar liberados de la obligación laboral para el cumplimiento de su función cuando ello sea preciso, salvo que se quiera hacer de este órgano algo ineficaz. Así lo ha entendido la negociación colectiva (100), en la que otros órganos más específicos, como el Delegado Minero de Seguridad, son liberados durante su tiempo

---

(100) Vid., en este sentido, el art. 34,b),4 del CCE "Exminesa", cit., en el que se declara obligatoria la asistencia de los miembros del CSH a sus reuniones, interrumpiendo la jornada; si el horario de reunión no coincide con el de su jornada, se le concede un día libre, y si coincide con día de descanso, se le concede el laborable inmediatamente posterior a la reunión. Por su parte, el art. 36,6 del CCE "Comercial de Laminados, S.A." y sus trabajadores, Res. DGT, 29 may. 85 (BOE, 25 jun.), reconoce en favor de los miembros del CSH 36 horas anuales; en parecido sentido, el art. 58 del CCIE (eficacia limitada) "Iberduero, S.A.", cit., reconoce 18 horas mensuales, acumulables a las que ostenten como representantes, no imputándose ni a uno ni a otro crédito el tiempo que

de mandato (101).

Respecto de la titularidad del crédito por parte de los delegados sindicales, pudiera plantearse algún problema - si, como se ha insinuado (102), la referencia que el art. 10,3 de la LOLS hace de las garantías pudiera entenderse circunscrita a lo que aquí hemos convenido en denominar protecciones. En nuestra opinión, semejante interpretación no sería aceptable - por un doble orden de consideraciones. En primer lugar, porque entendemos que el legislador ha optado conscientemente por el término garantías, con la finalidad, precisamente, de equiparar

---

que transcurran en reuniones que se computen como de trabajo. Los miembros del CSH previsto en los arts. 32 y ss. del Estatuto del Minero ven asimilado al tiempo de trabajo "las horas empleadas en reuniones o actuaciones del - comité" (art. 36,2).

(101) Vid. el art. 34,a) del CCE "Exminesa", cit. Vid., en Francia, el art. L. 236-7 CT; además, H. SEILLAN,"La loi du - 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiene, de sécurité et des conditions de travail", cit., pág. 76-77.

(102) Vid, en este sentido, J.A. SAGARDOY y F. DURAN, El Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, cit., pág. - 48, quienes solicitaban mayor claridad al respecto, sin que fuera obtenida en la redacción final del texto. La - misma duda se plantearía A. OJEDA, Derecho Sindical, - cit., págs. 286-287, concluyendo finalmente en una restrictiva interpretación. Más explicitamente, M. ALONSO - OLEA, "Panorama general de la Ley Orgánica de Libertad - Sindical", en AA. VV., Seminario sobre el Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, cit., págs. 17 a 36, espec. pág. 34, en la que tras considerar el tema como merecedor de "especial atención", se inclina por no entender comprendido el crédito dentro de las garantías del art. 10,3 LOLS,

en aquéllas a unos y otros representantes, dando prevalencia al carácter unificador del término, sobre su corrección técnica (103), en línea, por lo demás, con lo que es usual en la negociación colectiva (104). De otra parte, y posiblemente -

---

y ello "porque el crédito de horas no es una garantía, por más que en el Estatuto de los Trabajadores figure bajo ésta rúbrica, y porque esta interpretación supone - que el empresario sea el que sostenga económicamente la representación sindical". En contra, A. MARTIN VALVERDE, "La acción sindical en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad Sindical", cit., págs. 129 a 141, espec. pág. 139; J. CRUZ, "El reconocimiento legal de la representación...", cit., pág. 280.

(103) Así parece derivarse de los trabajos parlamentarios del Proyecto, en los que el precepto citado no sería objeto más que de dos enmiendas, la núm. 116 del Grupo Parlamentario Vasco, y la núm. 67 del Grupo Popular, ninguna de las cuales cuestionaba la total equiparación. En fase / de debates, ninguna intervención hubo explícitamente sobre la cuestión, por lo que la aceptación de la misma - parece adecuada (vid, DSCD, 1984, II Legislatura, núms. 121 y 122). No estará de más, en este contexto, recordar las palabras del Diputado Sr. PEREZ MIYARES en el momento de discusión del PLET, cuando afirmaba que "después / de esta ley vendrá (...) una ley de libertad sindical, - en la que se recogerá la presencia de los delegados sindicales en la empresa, lo que no podemos decir es que - éstas son las únicas horas que los representantes de los trabajadores van a tener. Estas son parte de las horas y parte de los representantes que van a tener los trabajadores" (Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios, pág. 891). Así parece entenderlo, por lo demás, - el TCT en su reciente sentencia de 4 jun. 86, AL, 704/86. Vid, sobre el tema, J.M. DEL VALLE, "Algunas reflexiones sobre las garantias de los delegados sindicales...," cit., págs. 201 y ss.

(104) En efecto, diversos convenios colectivos, al regular la figura del delegado sindical, conceden a éste explícitamente el crédito de horas "para el ejercicio de sus funciones de representación", en una total asimilación al derecho de los representantes unitarios (art. 45,j) del / CCE "HISPALYT", cit.; en similar sentido, el art. 27 -- del CC del Instituto de la Juventud, cit.; el art. 11 del VI CCE "AVIACO" y su personal de tierra, cit.; el art. 20

más importante, admitir la interpretación que se cuestiona significaría crear una desigualdad entre aquellos delegados sindicales que se encontraran encuadrados en los comités de empresa y aquellos otros que no lo estuvieran, gozando los primeros del crédito y privándose a los segundos del mismo, y, en todo caso, dificultándose -si no impidiendo- la actuación de estos últimos, lo que probablemente sería contrario al art. 5 del Conv. OIT núm. 135 que obliga a adoptar las medidas necesarias para que "la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes".

---

del CCIE "CEVEGA, S.A.", Res. DGT, 11 jun. 85, (BOE, 26); el art. 46,2 del CCE "Quinta de Salud La Alianza", cit., el art. 47,9 del CCE "CASA", cit.), o en una cuantía menor (así, 20 horas, el art. 54,3,3 del CC de la Industria del Calzado, de ámbito nacional, cit.; 6 horas, el art. / 68,2,b) del CCPL del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, cit.; 15 horas, el art. 27 del CCE "Central Lechera Vizcaína, S.A.", cit.; 20 horas, el art. 8 del CCE "Makro. Autoservicio Mayorista, S.A." y sus trabajadores, cit.; 24 horas, el art. 14,a) del CCE "Aiscondel, S.A.", cit.); en contra de esta atribución, el art. 28 del CCE "FLABESA", cit.; el art. 56 del CC estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, cit. Otros se limitan a afirmar que éste disfruta de las mismas garantías que los representantes unitarios; así, el art. 40 del CCE "Alcudia, Empresa para la Industria Química, S.A.", Res. DGT, 29 nov. 84, (BOE, 7 en. 85); el art. 61 del CC de los Centros Sociales de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Castilla-León, cit.; el art. 78 del CC del Instituto Geológico y Minero de España, cit., el art. 217 del CC del Banco Exterior de España, S.A., cit.; el art. 58,4 del XII CCS de ENDESA, Res. DGT, 15 mar. 85 (BOE, 2 ab.); el art. 67,c) del CC para el personal de flota de CAMPSA, cit.; el art. 37,4 del CCE "MADE-División Electrónica", cit.; el art. 91,3 del CC para el personal de tierra de CAMPSA, cit.; el art. 66,3º del CCE

Admitido, pues, que los delegados sindicales disfrutan del crédito de horas, queda aún por dilucidar un problema en torno a esta concreta instancia de representación. Se trata de determinar si todos los delegados eventualmente existentes en una empresa o centro han de gozar de aquèl crédito, o sí - por el contrario, éste sólo corresponde a algunos de ellos, y en este segundo caso, a cuáles. En este sentido, ha de reparar se en el tenor del art. 10,1 LOLS, que viene referido a los delegados sindicales de aquellas secciones sindicales de sindicatos mejor implantados en el centro de que se trate, lo que se constata por su presencia en los órganos de representación unitaria. No son titulares del crédito, por tanto, conforme a la previsión legal, los delegados sindicales de aquellas centrales sindicales que tengan la condición de más representativas, pero que no se encuentren implantadas en el concreto centro, ni tam·

---

"Sociedad Anónima CROS", cit.; el art. 96 del CCPL del Ministerio de Industria y Energía, Res. DGT, 18 jul. 85 - (BOE, 25); el art. 53,8 del CCI "Iberduero, S.A.", cit.. Más raramente, algún convenio establece que el delegado / sindical tendrá "las garantías y facilidades que establece la normativa y la práctica vigente" (art. 1,b) del Anexo 9 del II CC de "Iberia, Líneas Aereas de España, S.A." y su personal "Oficiales Técnicos de a bordo", Res. DGT, 14 feb. 85 (BOE, 9 ab.). Sorprendentemente, algún convenio parece no extender más garantía para el delegado sindical que la del expediente contradictorio, con lo que en principio no gozarían de crédito de horas (vid, el art. 54 - del CC de Universidades Estatales, cit.

poco, naturalmente, los pertenecientes a aquellas centrales - que ni tienen aquella condición, ni tienen implantación (105). Lo que no obsta para que a los dos tipos de delegados sindicales a que nos referimos se les pueda reconocer el derecho al crédito a través de la negociación colectiva; ello será frecuente, creemos, respecto de los delegados de sindicatos más - representativos, como consecuencia de lo dispuesto en el art. 8,2,b) LOLS.

Por lo demás, estos delegados sindicales habrán de ser "elegidos por y entre (los) afiliados en la empresa o en el centro de trabajo" de aquellos sindicatos más implantados a los que nos referimos anteriormente (art. 10,1 LOLS). Se cambia con ello el criterio contenido en el AMI, XI, A), en el - sentido de que el delegado fuera designado conforme al procedimiento previsto en los Estatutos de la central sindical o sindicato a quien representara, y que se había generalizado en la negociación colectiva (106). El cambio de perspectiva, pese a

---

(105) Vid, sobre el tema, A. MARTIN VALVERDE., "La acción sindical en la Ley Orgánica...", cit., pág. 139, quien denomina a estos delegados sindicales "legales". Críticos con la diferente formulación del art. 8,2 y 10,1 LOLS, J.A. - SAGARDOY y F. DURAN, El Proyecto de Ley Orgánica..., cit., pág. 47. Además, A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. - 284.

(106) Vid, entre otros, el art. 44,3ª del CC "HISPALYT", cit.; el art. 43,2 del CCE "Gas Madrid, S.A." y sus trabajadores, cit.; el art. 56, 7ª del CC de Perfumerías y afines, cit., el art. 27,2ª del CCE "Central Lechera Vizcaina, -

que ha sido objeto de algunas críticas (107), nos parece adecuado. Y ello porque, de una parte, pone de manifiesto la mayor autonomía organizativa de los órganos sindicales en el interior de las empresas; de otra, porque ha de tenerse en cuenta que, así como la sección sindical era desconocida en el AMI, en la Ley Orgánica se constituye en el centro organizativo más importante, siendo el delegado sindical, precisamente, su representante, no, expresamente, el del sindicato. Lo que, en nuestra opinión puede contribuir a eliminar los riesgos de burocratismo sindical que bien pudieran teñir a la figura del representante sindical (108). Naturalmente, en este caso será necesaria la comunicación al empresario o a quien lo represente, por parte del trabajador que resulte designado delegado sindical o del propio órgano en el que se integre, a efectos de que aquél tenga conocimiento de la condición de éste (109).

---

S.A.", cit. Otros convenios reflejan fielmente el criterio de la Ley; así, el art. 41,3 del CC de la "Compañía Transmediterránea, S.A.", cit.; el art. 8,1ª del CCE "Makro, Autoservicio Mayorista, S.A.", cit.

(107) Vid, J.A. SAGARDOY y F. DURAN, El Proyecto de Ley Orgánica..., cit., pág. 47; J. CRUZ, "El reconocimiento legal de la representación...", cit., pág. 247.

(108) Vid, en similar sentido, A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 283 y n. 33.

(109) Y ello pese a que ningún requisito impone la LOLS al respecto, como señala A. OJEDA, op. cit., pág. 284 y n. 39. Vid, para Italia, M. CINELLI, I permessi..., cit., págs. 108-109, quien pone de manifiesto la generalización a través de la contratación colectiva de aquel país de la obligación de comunicar al empresario los nombres de aquellos

d) Cuantía del crédito de horas.

Una de las cuestiones que serían objeto de mayor polémica en el momento de la elaboración de la LET, sería la relativa a la reducción operada por dicha norma en la cuantía del crédito respecto de la legislación precedente (110). Dicha reducción se concretaba en la eliminación del anterior crédito unitario de cuarenta horas que se atribuía a los representantes al margen de cualesquiera otras consideraciones, por el escalonamiento de la cuantía de los créditos en función del número de trabajadores de la empresa. Efectivamente, como es sabido, la LET optaría por atribuir una serie de créditos diferenciados a favor de los representantes, partiendo de la dimensión de la empresa, o, más exactamente, de su número de trabajadores (111). Así la cuantía de los créditos quedaría estableci-

---

trabajadores considerados dirigentes de la representación sindical de empresa, así como de las sucesivas modificaciones que en tal sentido se produzcan.

(110) Vid, el Cap. I, El proceso de configuración histórica.

(111) La redacción inicial del art. 67,g) del PLET, venía a establecer la siguiente escala:

| | | |
|---|---|---|
| De 50 a 100 trabajadores | ..... | 15 horas |
| De 101 a 250 " | ..... | 20 " |
| De 251 a 500 " | ..... | 25 " |
| De 501 a 750 " | ..... | 30 " |
| De 751 a 1000 " | ..... | 35 " |
| De 1000 en adelante | ..... | 40 " |

(vid, el BOCG, núm. 62-I,A, de 4 de julio de 1979). En relación con este artículo se presentarían diversas enmiendas por parte de los diferentes Grupos Parlamentarios entonces existentes, cuya lógica obedecía a tres finalidades básicas y diferenciables:

como sigue:

| | | |
|---|---|---|
| Hasta 100 trabajadores | ..... | 15 horas |
| de 101 a 250 " | ..... | 20 " |
| de 251 a 500 " | ..... | 30 " |
| de 501 a 750 " | ..... | 35 " |
| de 751 en adelante | ..... | 40 " |

---

-Un primer grupo de enmiendas, tenían por finalidad mantener la cuantía de las cuarenta horas a que anteriormente nos hemos referido, ampliando en algún caso el ámbito funcional del crédito; a estos propósitos obedecían las enmiendas núm. 163 del Grupo Mixto -primer firmante: Sr. Bandrés- y 557 del Grupo Comunista (vid., Estatuto..., cit., t. I, págs. 104 y 255, respectivamente).

-Un segundo grupo de enmiendas pretendían ampliar el ámbito subjetivo del proyectado precepto, que, como resulta obvio, excluía de su ámbito de aplicación a los delegados de personal, toda vez que el tramo inicial de la escala prevista se iniciaba en el número de cincuenta trabajadores. En este sentido han de mancionarse las enmiendas núms. 472 del Grupo Centrista-UCD, en la que se proponía la supresión del primer tramo de la escala y su sustitución por la expresión "hasta cien trabajadores", y las enmiendas núms. 360 y 425 de los Grupos Socialista y Socialista Vasco-PSOE, en las que se proponía una nueva escala cuyo tramo inicial comprendía a empresas de 10 a 49 trabajadores, reduciéndose el final a empresas de 751 trabajadores en adelante (vid., op. cit., págs. 219-220, 174 y 200-201, respectivamente).

-Finalmente, un último grupo de enmiendas intentaba introducir correcciones técnicas -por lo demás evidentes- sobre el texto del Proyecto. Así, la enmienda núm. 762 del Grupo Andalucista, que, manteniendo la escala, no variaba más que su último tramo, que, más correctamente, se situaba en "de 1001 en adelante" (op. cit., pág. 313).

El texto final sería fruto de una enmienda transaccio

La mayor parte de los argumentos justificativos o - contrarios a esta reducción, surgirían en el propio debate parlamentario, por lo que pudiera resultar de interés prestar a éste una mínima atención, al tiempo que se analizan aquéllos.

La reducción del crédito de horas no era, desde la - perspectiva de algunos Grupos Parlamentarios, sino una manifestación más de las diversas que, en opinión de estos Grupos, venían a recortar derechos reconocidos a favor de los trabajadores por parte de la nueva norma, entonces mero proyecto. Sin -- necesidad de acudir a argumentos cuantificadores de la pérdida de horas destinadas a los representantes, de difícil comprobación objetiva en todo caso y expuestos con un cierto tono dramatizante (112), lo cierto es que la reducción quedaba objetivamente consagrada en el texto.

---

nal propuesta en la Comisión de Trabajo por el Grupo Centrista y aceptada por el Socialista, en virtud de la cual la escala quedaría ya como se recoge en el texto (vid., - el acta de la sesión celebrada por la mencionada Comisión el día 16 de noviembre de 1979, en op. cit., t. II, pág. 401; más ampliamente, vid, A. BRIONES y J.A. SAGARDOY, - Debate Parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores, cit., págs. 162-163.

(112) Vid, en este sentido, la intervención del Diputado Sr. - CARRILLO en defensa de una enmienda a la totalidad presentada por el Grupo Parlamentario Comunista, en la que afirmaría: "un Estatuto que disminuye y reduce las conquistas reales de los trabajadores de este país; (...) que reduce las horas libres de trabajo, para su labor sindical, a - más de 300.000 elegidos sindicales que hay en España; - (...) que pone, repito, por detrás de lo logrado hasta /

Probablemente, uno de los argumentos de mayor peso que, cuando menos a nivel formal, se esgrimirían para justificar la reiterada reducción, era la excesiva cuantía que se concedía en España en relación con las regulaciones que sobre la misma cuestión existían en Derecho comparado (113), argumento que no sólo sería aceptado por la mayoría de parlamentarios, sino también por buena parte de la doctrina científica (114). Sin embargo, ni la reducción ni la presunta generosidad del actual crédito de horas pueden admitirse sin alguna necesaria matización, que ha de realizarse, precisamente, a la vista de las regulaciones de aquellos otros ordenamientos a los que se hacía la implícita referencia.

. . . . . .

---

aquí a los trabajadores, ese Estatuto no será acogido más que con hostilidad por los trabajadores de este país". (Estatuto..., cit., págs. 514-515); más gráficamente, el Diputado Sr. CAMACHO, en su intervención en defensa de la enmienda núm. 481 del mismo Grupo Parlamentario, clamaría contra la reducción que nos viene ocupando, con la que "se pierden 86 millones de horas de representación conseguidas a lo largo de veinte años de lucha, no regaladas por el franquismo, sino conquistadas al franquismo" (op. cit., pág. 530).

(113) Así lo manifestaría el Diputado Sr. PEREZ MIYARES, del Grupo Centrista-UCD, en turno en contra a las enmiendas de los Grupos Mixto y Comunista, considerando el crédito de horas como "un crédito generoso respecto a lo que se hace en los países de nuestra área socioeconómica" (op. cit., t. II, pág. 891).

(114) Vid, en este sentido, A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 262; G.BARREIRO, El crédito..., cit., pág. 53; J.L. MONGE, Las relaciones laborales hoy, cit., pág. 494; J.A. SAGARDOY y F. DURAN, El Proyecto de Ley Orgánica..., cit., pág. 48; A. MARTIN VALVERDE, "La acción sindical en la empresa en la Ley Orgánica...", cit., pág. 139.

Claramente superior al tiempo que tienen atribuído - los representantes de los trabajadores en el ordenamiento italiano (115), no puede afirmarse lo mismo en relación con el - germano-occidental, en el que los miembros del consejo de empresa pueden quedar liberados de sus obligaciones profesionales cuando resulte indispensable para el regular ejercicio de sus funciones, atendiendo a la dimensión y naturaleza de la empresa de que se trate (116). Algo similar ocurre en el Reino - Unido, donde no existe una concreta cuantía de horas en favor del representante, sino que se hace referencia a criterios de

---

(115) Conforme al art. 23 del SL, los dirigentes sindicales de empresas de hasta 200 trabajadores cuentan con una hora al año por cada trabajador; en empresas de plantilla superior, cuentan con ocho horas mensuales, variando entonces el número de delegados en las empresas de hasta 3000 dependientes o en las que cuentan con más de esta cifra, en función de unos módulos cuantitativos que el propio - precepto prevé. Además, y pese a la escasa operatividad actual de las comisiones internas, sus miembros pueden, previa autorización, utilizar cierto tiempo dentro de la jornada de trabajo para atender a sus competencias (cfr. art. 10,3 del Acuerdo interconfederal italiano de 18 de abril de 1966, para la constitución y el funcionamiento de dichas comisiones internas en el sector industrial) (vid, recientemente, G.C. PERONE, L'organizzazione..., - cit., págs. 228-229; sobre la noción de dirigente sindical, vid, M. CINELLI, I permessi..., cit., págs.107 y ss.

(116) Vid, el art. 38,2 BertrVG, que establece una escala de - empresas con un mínimo de 300 trabajadores y un máximo de 10.000, pudiendo quedar liberados entre un mínimo de 1 - miembro del consejo y un máximo de 11, o uno más por 2000 o fracción de 2000. En todo caso, se trata de una escala susceptible de ser mejorada mediante convenio (vid, W. - DAUBLER, Diritto Sindacale..., cit., págs. 340-341).

razonabilidad (117). Por ello, el punto de comparación más equilibrado, por la similitud de los modelos, es el de Francia, donde los créditos horarios son cuantitativamente inferiores a los existentes en nuestro ordenamiento jurídico, lo que en sí mismo no implica que los representantes disfruten de créditos inferiores en Francia que en España. Trataremos de explicar lo que afirmamos a través de algunos ejemplos:

1º. Tomando como punto de referencia una empresa de 50 trabajadores, hubiéramos tenido, en Francia, los siguientes representantes:

a) Tres miembros titulares del CE, cada uno de los cuales hubiera disfrutado de un crédito de 20 horas (total: 60 horas mensuales);

b) Dos delegados de personal, con 15 horas cada uno de crédito (total: 30 horas); y

---

(117) Vid, el art. 57,2 EPA, en el que priman aquellos criterios de "razonabilidad" en la duración de la ausencia, en función de las circunstancias concretas (vid, R.H. FRYER, A.J. FAIRCLOUGH y T.B. MANSON, "Facilities for female shop stewards: The employment protection act and collective agreements", BJIR, 1978, núm. 2, págs. 160 y ss.; G.J. PITT, "Time off trade union duties and activities", ILJ, 1978, núm. 2, págs. 117 a 119; J.M. GALIANA, El contrato de trabajo en el derecho inglés. Barcelona (Bosch), 1978, pág. 194).

c) Además, ha de tenerse en cuenta que los representantes que se integran en otros órganos, como los CHS, contaban con un crédito de horas ilimitado, aunque prescindiremos de ese dato (118).

---

(118) Naturalmente, para que el argumento manejado por nuestro legislador pruebe su solvencia, el ejemplo se toma partiendo de la situación legal vigente en Francia en el momento de discusión y aprobación de nuestra LET; si se tomara en consideración el derecho actualmente vigente en aquél país, habrían de sumarse 10 horas mensuales más que actualmente se reconocen al delegado sindical en este tipo de empresas (art. 412-20 CT), y tomar en consideración lo dispuesto en el art. L. 236-7, tras la Ley nº 82-1097 de 23 de diciembre de 1982, y en virtud del cual los miembros de los ahora denominados CHSCT cuentan con un crédito de 2 horas mensuales en centros de hasta 99 trabajadores. Con ello no se hace sino incrementar la diferencia ya señalada en el texto en favor de las instituciones representativas francesas, en contra de la pretendida "generosidad" crediticia de las españolas, situándose la diferencia en 27 horas mensuales. Diferencia susceptible de incrementarse si se le añaden algunos créditos más específicos, como los contemplados en los arts. D-437 en favor de los miembros de comités de empresa que se ocupen de la mejora de las condiciones de trabajo, o los créditos anuales para negociación colectiva a que se refiere el art. L-412-20. Por el contrario, en nuestro ordenamiento, y según ha declarado alguna sentencia, las funciones de ayuda y asistencia de los miembros del CE al CHS y Junta de Economato, han de computarse dentro del crédito de horas del art. 68 (STCT, 20 nov. 81, Ar.-7039), y ello supone una importante dedicación de tiempo, a la vista de las competencias que a los mencionados CCHS se atribuye en la negociación colectiva (vid, con puro carácter ejemplificador, el art. 33 del CCE "Comercial de Laminados, S.A." y sus trabajadores, cit., el art. 58 del CCI "IBERDUERO, S.A.", cit.; los arts. 20 a 22 del CCE "Unión Eléctrica de Canarias, S.A.", cit., o de algunas de las comisiones de los propios CCEE (vid, por ejemplo, respecto de la Comisión de Formación Profesional, los arts. 23 a 26 del CCE "Unión Eléctrica de Canarias, S.A.", cit.).

La misma empresa de 50 trabajadores situada en España contaría con 5 miembros de comité de empresa, cada uno de los cuales disfrutaría de 15 horas mensuales, lo que hace un total de 75 horas, 15 menos, pues, que las que existían en el supuesto comparado anterior.

2º. Si se toma ahora como ejemplo una empresa de 500 trabajadores, en Francia se plantearía el problema como sigue:

a) Existirían 5 miembros del CE, que tendrían cada uno 20 horas (lo que hace un total de 100);

b) Cada representante sindical en el comité de empresa disfrutaría de 20 horas (en nuestro ejemplo pensaremos que existe 1, por lo tanto serán 20 horas);

c) Siete delegados de personal, con 15 horas cada uno, harían un total de 105 horas;

d) Partiendo de la existencia de un sólo delegado sindical, éste contaría con otras 15 horas; y

e) Ha de tenerse en cuenta la observación hecha

en el apartado c) del ejemplo anterior (119).

En nuestro país, existiría un comité de empresa compuesto por 13 miembros, cada uno de los cuales contaría con 30 horas, lo que haría un total de 390 horas, a las que habría que sumar 30 más del delegado sindical, para el supuesto de que éste no se integrara en el comité de empresa, lo que arrojaría un total de 420 horas, es decir, 180 más que en el supuesto francés.

Aún habrá de tenerse en cuenta, que en Francia no se imputa al crédito de horas las denominadas horas de función, es decir, aquéllas destinadas al funcionamiento reglamentario del órgano, lo que supone un importante mejoramiento del nivel cuantitativo de los créditos reconocidos en aquel país.

De lo que antecede pueden extraerse dos conclusiones que entendemos claras. En primer lugar, que la "generosidad" -

---

(119) la misma precisión realizada en la nota anterior ha de tenerse ahora en cuenta; actualmente, tras la aparición de los Decretos núms. 83-469 y 470 de 8 de junio de 1983 (JO, 11), el ejemplo debiera de ser el siguiente:

a) Seis miembros de comités de empresa contarían con 20 horas cada uno, es decir, un total de 120;
b) El representante sindical en el comité seguiría contando con sus 20 horas;
c) Ocho delegados de personal tendrían hoy 15 horas (o 20, si cuentan con determinadas competencias económicas), lo que en el peor de los casos sumaría otras 120 horas.
d) El delegado sindical cuenta actualmente con 20 horas;

pretendida del crédito de horas en España es, cuando menos, - discutible, salvo que se haga una interpretación adecuada de las funciones a las que se dedica, lo que luego intentaremos. En segundo lugar, que el problema del crédito de horas en nuestro ordenamiento, más exactamente, de su cuantía, no lo es tanto de ésta, cuanto del número de miembros que integran el comité de empresa, que, en nuestra opinión, es excesivo y posiblemente resultara más operativo para el propio órgano su reducción. Por ello, en nuestra opinión, más que la reducción - de los créditos horarios hubiera debido de realizarse esta - otra reducción.

No puede olvidarse, en cualquier caso, que el tema de la cuantía de los créditos, como en general todo el contenido del art. 68 LET, se configura legalmente como derecho necesario relativo, por lo que tiene el carácter de inderogable y mínimo que ha señalado en no pocas ocasiones la jurisprudencia (120), siendo susceptible de verse mejorado a través de - la negociación colectiva, y, aún, a través de concesión unilateral del empresario (121). El problema del concreto instrumen

---

e) Finalmente, los miembros de CHSCT cuentan con 20 horas, tras la modificación operada por la ley de 1982 anteriormente señalada.

Todo ello haría un total mínimo de 300 horas, que exige tener en cuenta, una vez más, lo señalado al final de - la nota precedente, pero que en todo caso supone una reducción en la diferencia con España.

(120) Vid, SSTCT, 30 oct. 80, Ar. 5520; 19 nov. 80, Ar. 6278; 10 en 83, Ar. 786; 7 mar. 83, Ar. 1843; 22 ab. 83, Ar. 3773.

(121) STCT, 7 mar. 83, cit. en nota anterior.

to a cuyo través se operara la mejora sería prontamente resuelto por la doctrina científica en el sentido de considerar idóneo todo tipo de acuerdo, pacto o convenio (122); jurisprudencialmente, sin embargo, se habla normalmente de convenio colectivo (123), sin que ello signifique el explícito rechazo de la tesis anteriormente expuesta (124).

Como consecuencia de esta posibilidad, no pocos convenios colectivos han procedido a la mejora de los créditos, - lo que no es siempre fácilmente detectable, en la medida en - que éstos no especifican el número de trabajadores de las empresas o centros afectados. No obstante lo anterior, junto a -

---

(122) Vid, M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., pág. 143; A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 262, n. 32 (referido al supuesto de la acumulación); G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 54 a 56. La solución es similar en derecho comparado; vid., para el derecho francés, J. C. JAVILLIER, Derecho del Trabajo, cit., pág. 439; más ampliamente, M. COHEN, Le droit des comités..., cit., págs. 793 y ss.; para el derecho italiano, vid., G. GIUGNI, Diritto Sindacale, cit., pág. 97; G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI, Il Diritto Sindacale. Bolonia (Zanichelli), 1982, pág. - 130; F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI y T. TREU, - Il Diritto Sindacale, cit., pág. 145; para el derecho - alemán, vid., W. DAUBLER, Diritto Sindacale..., cit., pág. 341.

(123) Vid., la STCT, 19 nov. 80, Ar. 6278.

(124) Vid., sobre el tema, G. BARREIRO, El crédito..., cit., - págs. 56 y n. 91.

aquellos convenios en que la mejora puede resultar evidente - (125), existen otros en los que se crean créditos específicos para determinadas actividades (126), o para determinados sujetos (127).

---

(125) Así, por ejemplo, el art. 44,2 de CCPL del MOPU, Res DGT, 25 sep. 85 (BOE, 1 oct.); el art. 47,2 del CCI para el - personal procedente del MOPU que preste sus servicios en la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura, Res. DGT, 9 sep. 85 (BOE, 3 oct); el art. 76,e) del CCPL de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla y - León, Res. DGT, 26 sep. 85 (BOE, 9 oct); el apdo. XIII,3 del CCE "3M España, S.A.", y los representantes de sus - empleados, cit., fija cuarenta horas tanto para delegados de personal como para miembros de comités de empresa; - igualmente, el art. 42,3 del CCE "Gas Madrid, S.A." y sus trabajadores, cit.; el art. 20,4 del CCE "COFEDAS" y sus trabajadores, Res. DGT, 24 may. 85 (BOE, 18 jun.); más - dudosamente, el art. 44,a) del CCE "Bimbo, S.A." cit. - Puede cuestionarse la validez de un pacto como el contenido en el art. 40 del CC para el Comercio al por mayor e importadores de productos químico -industriales y de - droguería, perfumería y anexos, Res. DGT, 18 ab. 85 (BOE, 14 may.), en el que se fijan 30 horas mensuales "con independencia del número de trabajadores con que cuente la empresa".

(126) Vid, el art. 59 del CCPL del Instituto Español de Oceanografía, Res DGT, 19 nov. 85 (BOE, 4 dic), que habla de - "tiempo imprescindible", con el límite de la honrada gestión; en parecido sentido, el art. 54,2 del CC del SENPA, cit., que permite a los miembros del comité intercentros disponer de las horas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones, quedando su número limitado por el criterio de una buena gestión; el art. 53 del CC de - ámbito estatal, para las "Empresas Organizadoras del Juego del Bingo" y sus trabajadores, cit. (5 horas para - asistencia a cursillos y congresos sindicales).

(127) Así, el art. 71,9 del CCE "PETROLIBER", Res. DGT, 15 nov. 84 (BOE, 8 en. 85), en el que se dispone que "los presidentes de los comités dispondrán de un número adicional de diez horas mensuales para el desarrollo de sus activi

Sin duda, el elemento más novedoso de la nueva regulación estatutaria sería el escalamiento de la cuantía de los créditos en función de los efectivos de la empresa o centro de trabajo (128). La justificación para acudir a este sistema quedaría expuesta en el debate parlamentario aduciendo que "no se tiene la misma necesidad de gestión en una empresa de más de mil trabajadores que en una de veinticinco trabajadores, donde el contacto humano es de tal manera permanente y contínuo que la necesidad de las horas decae en muchas cosas, no desaparece, y por eso se recoge en el proyecto. Pero no ha

---

dades. De igual modo, los secretarios de los respectivos comités dispondrán de un número adicional de 30 horas mensuales"; el art. 26, 5 del CCE "ASCESA", Res. DGT, 11 ab. 85 (BOE, 21 may.), reconoce dos horas mensuales retribuídas a un representante de cada central sindical para el cobro de cuotas sindicales; en similar sentido, el art. 79,D) del CCIE "La Cruz del Campo, S.A.", cit., En Francia, es igualmente frecuente, que a través de la negociación colectiva se incremente el número de horas que tiene atribuído alguno de los miembros del comité, señaladamente, el secretario del mismo, e incluso, el tesorero (vid, M. COHEN, Le droit des comités..., cit., pág. 789); sin embargo, no se incluye en dicho tiempo el que pueda dedicar aquel secretario en la redacción del acta de la reunión, todo ello, naturalmente, salvo uso o acuerdo en contrario (vid, Cour Cass. (Ch. Soc.), 9 may. 79, cit por M. COHEN, op. cit., pág. 792), solución calificada de severa a la vista de la complejidad de la función, por J. SAVATIER, "Le fonctionement des comités d'entreprise: quelques difficultés", DS, 1982, núm. 3, págs. 195 a 208, espec. pág. 196.

(128) Elemento que sería destacado prontamente por algún autor; vid., L.E. DE LA VILLA, La participación..., cit., pág. 149; más recientemente, G. BARREIRO, El crédito de horas..., cit., pág. 53.

de suprimirse en ese contexto con la proximidad humana y con - el trabajo codo con codo con todos los trabajadores; proximidad que la dimensión de la empresa no permite en el caso de - una gran factoría, donde la sola movilidad del representante sindical de los trabajadores dentro de la empresa obliga a requerir ese crédito de horas" (129).

Ciertamente, la fijación de un crédito de horas de carácter variable en función de los trabajadores con que cuente la unidad productiva, y conforme a la escala que el propio art. 68,e) LET establece, parece un criterio objetivamente poco criticable. Con ello, pudieran evitarse las rigideces que - eventualmente produzca la fijación de un crédito unitario como el anteriormente existente en nuestro ordenamiento. Sin embargo, algunos argumentos manejados para la justificación de este escalonamiento no resultan fácilmente aceptables, al menos desde un punto de vista jurídico. Así, se ha puesto de manifiesto que en Francia sería conveniente proceder a aquél, alegándose que en la pequeña empresa el crédito de 20 horas no es frecuen

---

(129) Tan confusa argumentación se debe al Diputado Sr. PEREZ MIYARES (vid., Estatuto..., cit., pág. 891), en contestación a la previa intervención del Diputado Sr. BANDRES, que había manifestado su parecer de que "todos los representantes, sean de empresas grandes o de empresas pequeñas, tienen una serie de tareas importantes que realizar y (...) con este procedimiento se penaliza a los representantes de los trabajadores de las empresas más pequeñas" (op. cit., pág. 890).

temente utilizado por temor a represalias por parte del empleador, en tanto que aquel mismo crédito, en la gran empresa resulta insuficiente, lo que obliga con frecuencia a su superación (130). El problema no es, entendemos, de cuantía de crédito, sino, más correctamente, de instrumentar los adecuados mecanismos para que su utilización no pueda verse sucedida de actuaciones perjudiciales por parte del empleador, o, lo que es lo mismo, el problema es más de eficacia en la protección que de cuantía del crédito, cuyo punto de referencia ha de encontrarse en las funciones que deba cumplir el representante. Presumiblemente éstas serán mayores a mayor tamaño de la unidad productiva, pero en modo alguno necesariamente habrá de ser así.

Por otro lado, el argumento del mayor número de representantes en función del mayor tamaño de la empresa no es, realmente, desdeñable (131). A dicho argumento habría de añadirse hoy, aún, la presencia en centros productivos de cierta entidad de las correspondientes representaciones sindicales, re-

---

(130) Vid., M. COHEN, Le droit des comités..., cit., págs. 788 y ss.

(131) En este sentido, el Diputado Sr. CAMACHO afirmaría que "las empresas que tienen mayor número de trabajadores y más necesidades de actividades de representación, tienen también mayor número de representantes y correlativamente las empresas que tienen menos trabajadores, tienen menor número de representantes. Por tanto, en este sentido no hay, diríamos, cargas diferenciadas". (Estatuto..., t.II, cit., págs. 892-893).

presentaciones que previsiblemente no existirán, o revestirán menor importancia en pequeñas y medianas empresas.

Por encima de la formal justificación anteriormente expuesta, parece más correcta la explicación ofrecida por la doctrina científica, en el sentido de que aquella reducción obedecería más a motivaciones económicas -básicamente, reducción de costos en la pequeña y mediana empresa-, que a razones objetivas de carácter funcional (132), lo que parece especialmente correcto tras la ya mencionada equiparación de funciones entre los diferentes representantes unitarios y grave por el predominio de la pequeña empresa en nuestro sistema productivo (133). Con todo, determinar si la cuantía del crédito de horas en su actual configuración es adecuado o no a las necesidades de los representantes, exige, con carácter previo, la determinación de las funciones para las que este crédito se utiliza, o, más propiamente, las actividades y la utilización por el representante han de imputarse al crédito a que venimos refiriéndo

---

(132) Vid, en este sentido, G. BARREIRO, El crédito..., cit., pág. 63 y n. 105; vid, también, las quejas expresadas por J. BRUMET, "Le Rapport Auroux: le point de vue des P.M.E.", DS, 1982, núm. 4 (Les Reformes,I), págs. 261 a 266, espec. págs. 262 y 264 en torno al incremento de los costos que para las pequeñas empresas suponen ciertos créditos de horas, problema que no pasaría desapercibido para los reformadores socialistas franceses; vid, en este sentido, Informe Auroux..., cit., pág. 66.

(133) Vid, en igual sentido, L.E. DE LA VILLA, La participación..., cit., págs. 149-150.

donos, lo que haremos en un momento posterior (134).

Aún un tercer argumento se manejaría en los debates parlamentarios para justificar la menor cuantía del crédito.- Se diría, en ellos, que el entonces PLET no contenía más regulación que la de delegados de personal y miembros de comités - de empresa, lo que en modo alguno agotaba todos los mecanismos representativos de los trabajadores, ni, por tanto, todos los posibles créditos horarios de que pudieran gozar aquéllos --- (135). El argumento ha de contrastarse con la actual regulación que de los delegados sindicales contiene la LOLS, que, no sólo priva de justificación al argumento anteriormente expuesto, - sino que, además, presenta algunas dificultades técnicas en relación con la regulación que del crédito contiene el Estatuto.

Lo primero, porque, en la configuración de la LO - mencionada, la presencia del delegado sindical queda reservada

---

(134) Sería de la mayor utilidad la realización de un estudio estadístico sobre cómo opera concretamente el crédito en las respectivas unidades productivas, lo que como se comprenderá fácilmente, no puede ser llevado a cabo en este lugar; respecto de Francia, y con carácter más general, - vid, C. LEFEBVRE y M. COLTELLONI, "Les conditions de fonctionnement des comités d'entreprise et d'établissement", DS, 1983, núm 6 (Les Reformes,V), págs. 417 a 424. A partir de la realidad española entienden insuficiente el - crédito L.E. DE LA VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE, Instituciones..., cit., pág. 356.

(135) El argumento es, una vez más, del Diputado Sr. PEREZ MIYARES (Estatuto..., t. II, cit., pág. 891).

para aquellas empresas en las que se encuentren ocupados más de doscientos cincuenta trabajadores, pudiendo designarlo aquellas centrales sindicales que hayan obtendio el 10% de los votos en las elecciones para comités de empresa. Ciertamente, esta regulación queda subordinada a lo que eventualmente pueda establecerse en acuerdos específicos, conforme al art. 10,2,2ª LOLS, - pero lo cierto es que las empresas pequeñas, en principio, no - encuentran apoyo en la ley para que aparezcan en ellas los delegados a que nos referimos, dato que habrá de sumarse a la anteriormente mencionada reducción que de sus créditos fueran objeto los delegados de personal. Con ello, las pequeñas y medianas empresas, tan numerosas e importantes en nuestro país, pueden verse aún más desprotegidas sindicalmente, y los representantes en ellas existentes, absolutamente desbordados por las amplias funciones a realizar con un crédito de horas claramente reducido, salvo mejora, naturalmente, en convenio colectivo.

Lo segundo, es decir, los problemas técnicos a los que hemos aludido, se producirían por la disparidad de escalas contenidas en el Estatuto y en la LOLS a efectos de atribución de créditos horarios. En efecto, los tramos contenidos en la - LOLS pueden generar disparidades difícilmente justificables; - así, un delegado sindical de una empresa de 250 trabajadores - podrá disfrutar de un crédito de veinte horas, en tanto que ese mismo delegado, en una empresa de 251 trabajadores podría disfrutar de treinta horas. El mismo problema podría plantearse -

en empresa de 750 trabajadores, en las que el delegado sindical al efecto contaría con treinta horas, mientras que en las de 751 habría de contar con cuarenta, con el añadido de que en este caso habrán de ser dos los delegados. Probablemente hubiera sido más adecuado para evitar los problemas que se indican, haber respetado en lo posible los tramos ya señalados en el Estatuto, si no en su cuantía, sí al menos en su escalamiento, o, en su caso, haber modificado la escala que contiene el art. 68,e) LET (136).

Sea como fuere, lo que parece que ha de fijarse con relativa claridad, tanto en el caso de unos como otros representantes, es el número de trabajadores que se toman como punto de referencia, y, más aún, el momento en el que dicho número se toma en consideración para fijar el número de representantes. El problema, en el actual momento económico-jurídico, puede tener importantes repercusiones prácticas tanto desde el punto de vista empresarial, como de los propios trabajadores. Así, desde el punto de vista de los primeros, una nueva contratación -aún eventual-, puede suponer el incremento de los créditos de los representantes, que, económicamente, desanime al empresario a llevar a cabo aquélla; desde el punto de vista de

---

(136) Como ha señalado A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 283, n. 34, existe una contradicción interna en la LOLS, cuyo art. 10,1 se refiere a más de 250 trabajadores, en tanto que el núm. 2 parte de los 250 sin más. Probablemen

los trabajadores, la finalización de los contratos temporales existentes en una determinada empresa, o la expulsión de mano de obra como consecuencia de un expediente de regulación de - empleo, pudieran repercutir igualmente sobre la cuantía de los créditos.

Naturalmente, el problema es susceptible de regular se a través de la negociación colectiva entre unos y otros interesados, como así se ha hecho en alguna ocasión (137). A falta de acuerdo, parece que lo más razonable es remitirse al censo de trabajadores con que se opere a efectos de elecciones de representantes de trabajadores. Dicho censo, habrá de incluir a todos los trabajadores de la empresa, con independencia de - la duración de sus contratos, a efectos de determinar el tipo de representación a crear (138). Lo que no resuelve por sí mis

---

te la solución se encuentre en buscar la equivalencia - con las escalas de la LET, con lo que se evitarían los problemas apuntados en el texto, como hace el autor citado.

(137) Vid, en este sentido, el art. 55,d) del XII CCS de ENDESA, cit., en el que se afirma que "el número de horas - mensuales retribuidas vendrá determinado por el censo - de votación existente en cada centro de trabajo en la fecha de celebración de las últimas elecciones sindicales, sin que sufra modificaciones este número hasta las siguientes elecciones".

(138) Vid, en este sentido, F. RODRIGUEZ-SAÑUDO, "La reforma - del Título II...", cit., pág. 12. En contra, F. DURAN, - "Trabajo a tiempo parcial...", cit., que considera que - debieran excluirse del censo a los trabajadores a tiempo parcial, en una aplicación analógica de lo dispuesto en

mo el problema, debiéndose de fijar el momento en que dicho censo ha de ser tenido en cuenta; en este sentido, y a efectos de determinar el tipo de representación que eventualmente puede darse en un determinado centro, algún autor se ha pronunciado por la conveniencia de tomar en consideración sólo a aquellos trabajadores que en el momento de la votación se encuentren vinculados a la empresa por medio del correspondiente contrato de trabajo, de manera que los contratados en el momento de iniciación del proceso electoral, pero no en el de la votación, no debieran de ser incluídos en el censo electoral, a efectos de establecer aquel tipo de representación (139).

En nuestra opinión, sin embargo, la opción debiera de ser distinta; el censo electoral que habría de tomarse en consideración debiera de serlo el existente en el momento de iniciarse el proceso electoral a instancias de los legitimados para ello. Tal conclusión viene avalada, en nuestra opinión,

---

el art. 72,2 LET para los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contratos de duración determinada. En nuestra opinión la regla sería aplicable a los trabajadores a tiempo parcial cuyo contrato lo fuera de duración determinada y de una duración inferior al año, no en otro caso, dado el claro tenor de los arts. 62,1 y 63,1 LET, que se refieren a los trabajadores sin diferenciar en base al vínculo contractual que les una a la empresa, lo que lleva a rechazar la tesis del autor citado (págs. 76-77). Téngase en cuenta, por lo demás, que el supuesto del art. 72,2,b) se refiere a la determinación del concreto número de representantes, no al tipo de representación (vid, F. RODRIGUEZ-SAÑUDO, op. cit., pág. 12). Vid, además, el art. 3 del RD 1311/86, cit.

(139) Vid, F. RODRIGUEZ-SAÑUDO, "La reforma del Título II...", cit., pág. 13.

por el hecho de que el propio Estatuto diseña dos diferentes procedimientos electorales, según se trate de elegir a delegados de personal o a miembros del comité de empresa, más breve y simplificado el primero que el segundo, lo que exige conocer de antemano, en aquel momento de iniciación, qué representantes se han de elegir (140). De otro modo, además, podrían generarse situaciones difícilmente encajables en las previsiones normativas, y perjudiciales para los trabajadores. En efecto, obsérvese que mientras para la elección de delegados de personal el empresario ha de procurar el censo laboral en el término del día hábil siguiente a la comunicación a él mismo de la iniciación del proceso electoral (art. 74,2 en relación con el 2ª pár. del núm. 1), no se fijaba término alguno para que aquel censo se facilitara a la mesa electoral en el supuesto de elección de miembros de comités (art. 74,3). Con ello se posibilitaba que el empresario tuviera un retraso que, aún razonable, determinara la finalización de algunos contratos, lo que a su vez podía provocar la necesidad de acudir al procedimiento anteriormente descrito para los delegados, pero habiéndose incumplido la previsión normativa de la celeridad de los trámites del mismo, además de privar a los trabajadores de la representación a través de comité. Naturalmente, otra vía para evitar el problema que se planteaba sería entender aplicable el plazo

---

(140) Vid, sobre esta novedad introducida por la LRET, J. CUEVAS y J. MAEZTU, "Elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa", cit., págs. 202 y 203.

de un día también a los procedimientos electorales de los comités de empresa, lo que podía presentar dificultades técnicas para algunas empresas, que, en todo caso, debieran de tener al día sus respectivos censos. De ahí que parezca razonable la solución dada por el Real Decreto 1311/86 anteriormente citado, en cuyo art. 3,1 se fija en tres días hábiles el plazo para que la remisión del censo se produzca en los supuestos de elección de comités.

A modo de conclusión de cuanto antecede, podríamos - afirmar que, en líneas generales, la polémica en torno a la reducción de los créditos, de interés progresivamente decreciente con el transcurso del tiempo, exigiría aún, para su adecuado encuadre, las siguientes precisiones: por un lado, ha de tenerse en cuenta que la reducción operada en LET, no afectaba para nada a los créditos ya reconocidos en aquellos convenios colectivos negociados con anterioridad a la aparición de dicha norma, los cuales solían referirse, específicamente, al art. - 13 del D. de 1971, en el que se reconocían las cuarenta horas mensuales (141); ello no obstante, podían surgir problemas en -

---

(141) Y ello en virtud de la disposición transitoria 5ª LET, a cuyo tenor los convenios colectivos en tramitación en el momento de entrada en vigor de la LET debían de regirse por las normas vigentes en el momento de constitución de la comisión negociadora, criterio celebrado jurisprudencialmente, toda vez que "no cabe la negociación que encierra todo convenio sobre la base de normas legales no aprobadas que no han entrado en la esfera del derecho positivo" (STCT, 11 nov. 80, Ar. 6271).

aquellos convenios en los que la remisión lo fuera a la normativa vigente o aplicable en la materia, genéricamente. Por otro lado, merece la pena resaltar, en nuestra opinión, que la LET parece pretender, no sólo una reducción cuantitativa de los créditos, sino su mejora cualitativa en la utilización, de manera que ya no se trata de atribuir un crédito de horas a un representante, sino de favorecer que dicho crédito -aún aumentado- sea utilizado por el representante más cualificado de entre los diversos, lógica a la que pretende atender la figura de la acumulación, como veremos en su momento.

Antes de concluir con la problemática relativa a la cuantía del crédito, interesa hacer alguna consideración en torno a un problema que tiene importantes repercusiones prácticas sobre la misma. Se trata de determinar qué relación existe, si es que alguna, entre dicha cuantía y el tiempo de trabajo del representante. En nuestra opinión, ni de los debates parlamentarios que hemos tenido ocasión de analizar con cierto detenimiento, ni de la propia dicción legal, puede establecerse conexión alguna entre cuantía del crédito y tiempo de trabajo, de tal forma que la variación de éste en nada debe influir sobre aquél.

Sin embargo, no parece entenderlo así la doctrina del TCT, para la que resulta "totalmente lícito reducir el número de horas que constituye dicha reserva, en la proporción adecuada a la disminución del tiempo de prestación de servicios (...) por cuanto que el número de horas de esa reserva mensual, se ha fijado teniendo en cuenta el tiempo total de trabajo que se efectúa en un mes, existiendo así una clara correlación o proporcionalidad entre una y otra cantidades. La finalidad que la concesión de ese crédito horario persigue no es otra que la de otorgar a los representantes de los trabajadores la posibilidad de que dediquen una parte de la jornada laboral a atender las obligaciones y funciones de su cargo representativo" (142).

Lo que se pretende una interpretación "racional y teleológica", en palabras del propio TCT, pudiera no ser más que un artificio jurídico, en nuestra opinión, de dudosa fundamentación normativa y cuya principal consecuencia es una importante merma del crédito en determinadas circunstancias, y de forma especial en los períodos de vacaciones. Como quedó dicho, en la fijación de la cuantía del crédito no influyen factores conexos a la duración de la prestación de trabajo, atribuyéndose las diferentes cuantías que fija la norma "a tanto alzado", por así decirlo.

---

(142) SSTCT, 25 oct. 82, Ar. 5663; 26 sep. 84, AL, núm. 139/84.

Y ello no puede ser de otra forma, en la medida en que "el tiempo total de trabajo que se efectúa en un mes" puede ser objeto de reducciones o ampliaciones a las que, por razones obvias, no puede ser sensible el crédito. En efecto, llevado hasta sus últimas consecuencias, el argumento del TCT podría suponer la reducción del crédito de horas en supuestos - de suspensión de empleo y sueldo del representante, o, aún, - de eventuales reducciones legales o convencionales de la jornada de trabajo, lo que en modo alguno parece ni razonable ni querido por la norma. El argumento básico para tal rechazo es que, si se repara en ello, las eventuales reducciones del tiempo de trabajo se conectan, normalmente, con circunstancias individuales del trabajador, lo que en modo alguno puede tener - repercusiones sobre una institución que se concede para la defensa de intereses colectivos a los órganos representativos -- (143).

En este sentido, hay que hacer nuevamente referencia a los trabajadores a tiempo parcial. Respecto de éstos, el problema básico, en lo que ahora interesa, es el de dilucidar si dichos trabajadores, una vez elegidos representantes, disfrutan del crédito de horas en su totalidad, o, dicho de otra forma, -

---

(143) Vid, en este sentido, M. COHEN, Le droit des comités..., cit., pág. 801, quien destaca la irrelevancia, en el derecho francés, del número de días trabajados al mes a efectos de disfrute del crédito de horas. Finalmente, el TCT parece haber aceptado la tesis que se apunta en el tex-

en la misma cuantía que la establecida para los trabajadores contratados a tiempo completo; o, si, por el contrario, y en consideración a la menor duración del tiempo en el que llevan a cabo su prestación de trabajo, aquel crédito debiera de verse reducido en alguna medida. Doctrinalmente, las posturas distan mucho de ser unitarias; la general admisión de que a estos concretos trabajadores representantes ha de concedérseles un cierto crédito (144), quiebra en el momento de la fijación del quantum.

Quienes abogan por una proporcional reducción del crédito en función del menor tiempo de trabajo, lo hacen acudiendo a criterios de razonabilidad (145), que, aún atendibles, no procuran una correcta solución al problema, al menos desde el punto de vista del interés a cuya protección se atiende con la institución, y que es, como ya sabemos, el de la representación misma. Por ello nos parecen más adecuadas aquellas otras opiniones que parten de la igual cuantía de los créditos con

---

to al negar la posibilidad de que se reduzca el crédito de horas en base a la proporcional reducción del tiempo de trabajo, y ello desde la constatación por parte del propio Tribunal de que prima "en tal instituto el interés colectivo de los trabajadores" (STCT, 27 sep. 85, Ar. 5346).

(144) Vid., J.M. RAMIREZ, "El trabajo a tiempo parcial", cit., págs. 92-93; del mismo autor, "Comentario al art. 12.., cit., págs. 301-302; G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 156 y ss.; A. OJEDA, "Los contratos a tiempo parcial...", cit., pág. 42; F. DURAN, "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", cit., pág. 77.

(145) Vid., A. OJEDA, ibidem; F. DURAN, Ibidem. Afirma el úl-

independencia del carácter del contrato de trabajo (146). Cosa diferente es que, en atención a la naturaleza del vínculo se fijen determinadas limitaciones al ejercicio del derecho - diversas de las que son comunes para los contratados a tiempo completo. En este sentido, la coincidencia doctrinal vuelve a resurgir en el momento de intentar diseñar en nuestro país una solución similar a la que normativamente consagra el derecho / francés para estos concretos trabajadores. En efecto, en Francia, cuando el representante se encuentra vinculado por un contrato de duración determinada, tiene derecho al mismo crédito de horas que el resto de los representantes, si bien el tiempo de trabajo mensual de este trabajador no puede verse reducido en más de un tercio como consecuencia de la utilización - de dicho crédito. Ello supone una importante limitación en el supuesto de acumulación de créditos por parte de dicho representante (147), lo que no impide que este representante haga -

---

timo de los autores citados que "la utilización del crédito de horas sobre una jornada ya reducida puede afectar gravemente a la normalidad productiva de la empresa", argumento que en modo alguno nos parece aceptable, en tanto que el ejercicio de los derechos colectivos no puede quedar subordinado al mismo, y, más concretamente, "la utilización de la reserva de horas no puede venir afectada por pretendidas perturbaciones del proceso productivo" (F. DURAN, La acción sindical en la empresa..., cit., pág. 261), y ello con independencia del vínculo contractual con el que el trabajador se encuentre unido a aquélla.

(146) En esta posición se sitúan G. BARREIRO, El crédito de horas..., cit., págs. 158 y ss.; J.M. RAMIREZ, "Comentario al art. 12...", cit., págs. 301-302.

(147) Téngase en cuenta que cuando hablamos de acumulación no nos referimos exactamente al supuesto a que se refiere

uso del crédito de horas restante fuera de la jornada de trabajo (148); de manera que un trabajador en el que coinciden - la condición de miembro de comité y delegado de personal, y - que acumulara la cuantía de ambos créditos, es decir, 35 horas (20+15), estando contratado por un tiempo mensual de 81 - horas, sólo podría utilizar 27 de éstas para realizar sus funciones como representante, restándole aún 8 que podrá utilizar al margen de aquellas 81 contratadas (149).

---

el último pár. de nuestro art. 68,e), sino a la posibilidad de que un representante acumule en sí mismo los - créditos derivados de su doble condición de miembro de comité y delegado de personal, lo que es posible en Francia, a tenor de lo dispuesto por el art. L-423-11 CT.

(148) Vid, art. L-212-2-6 CT, conforme a la redacción dada por la Ordenanza núm. 82-271, 26 mar. 82 (J.O., 28), relativa al trabajo a tiempo parcial, y cuya declarada pretensión era "prevenir las posibles dificultades que podrían surgir en el supuesto de que estos créditos de horas, como consecuencia de la acumulación de diversos mandatos, se mostraran desproporcionados a la vista del tiempo de trabajo efectivo del interesado. La fórmula tomada en - consideración no reduce el número de horas liberadas a las que puede pretender, sino que tiene como único efecto limitar su imputación sobre sus horarios de trabajo." (Informe al Presidente de la República) (vid, una traducción al castellano a mi cargo en Informe Auroux..., cit., págs. 187 y ss.).

(149) El ejemplo se toma de M. COHEN, Le droit des comités..., cit., pág. 791. Vid, sobre el tema, B. TEYSSIE, "Le travail à temps partiel", DS,1982, núm. 5 (Les Reformes, II) págs. 396 a 406, espec. pág. 404; J. PELISSIER, "Travail á durée limitée et droits des salariés", DS, 1983, núm. 1 (Les Reformes, IV), págs. 17 a 25, espec. págs. 20-24; P. HOFMAN, "Choisir et/ou partager le temps de travail. Une illusion en forme de dogme", DS, 1983, núms. 7-8 (Les Reformes, VI), págs. 458 a 464, espec. págs. 463-464.

La no contemplación en nuestro ordenamiento de semejante posibilidad, no obsta para que, vía negociación colectiva, se acuerden criterios similares, lo que en modo alguno afecta a la cuantía, como dijéramos; para ello sería de vital importancia que se reconociera claramente, por parte de los órganos jurisdiccionales la posible utilización del crédito de horas al margen del tiempo de trabajo, puesto que aquí es donde se plantea el problema, no en cuanto a la cuantía.

Nuestro ordenamiento jurídico, a diferencia de otros -significativamente el francés-, guarda silencio en torno a la posibilidad de que el crédito de horas sea superado en determinadas circunstancias, lo que supondría el deber de retribuir esas horas por encima de las legal o convencionalmente previstas por parte del empleador. El silencio legal respecto de ese tema en modo alguno puede llevar a la tajante negativa de tal posibilidad, máxime cuando sobre la misma tiene una muy fundamental importancia el libre acuerdo de las partes expresado a través de la negociación colectiva. Aquel silencio, y estas razones, hacen que la elaboración jurisprudencial en la materia deba de adquirir una relevancia que de momento no tiene, e impone cierta detención doctrinal sobre la misma.

Con apoyatura legal (150), tanto la jurisprudencia /

---

(150) Recuérdese que el art. L-434,1 del CT, cuando fija el lí-

como la doctrina científica en Francia han procedido a conceptualizar lo que debía entenderse por circunstancias excepcionales que justifiquen aquellos excesos o superaciones a que nos referimos. En este sentido, se ha señalado que dichas circunstancias han de venir caracterizadas por "cualquier acontecimiento que provoque un aumento momentáneo o inusual de las gestiones" que han de llevar a cabo los representantes (151). A modo de ejemplo, y recogiendo criterios jurisprudenciales - que pueden considerarse sólidos, la Circular Ministerial 13-- DRT de 25 de octubre de 1983 (152), vendría a señalar como supuestos encuadrables en la noción de circunstancias excepcionales los proyectos de despidos colectivos de una cierta entidad, o la proliferación de gestiones como consecuencia de un - movimiento reivindicativo de una relativa importancia (153). - A estos supuestos, han de añadirse otros de especial interés, como por ejemplo, eventuales reestructuraciones, introducción de nuevas tecnologías o un grave accidente producido en un centro de vacaciones a cuya gestión atiende el comité de empresa (154).

---

mite de los créditos de los miembros de comités de empresa y representantes sindicales en los mismos, introduce la salvedad de que concurran "circunstancias excepcionales"; la misma salvedad contiene el art. L-420-19 respecto de los delegados de personal.

(151) M. COHEN, Le droit des comités..., cit., pág. 801; en el mismo sentido, J.C. JAVILLIER, Derecho del Trabajo, cit., págs. 438-439.

(152) JO, 20 dic. 83.

(153) Vid, recientemente, Cons. Prud. de Macon, 14 feb. 84, DO, 1984, núm. 437, págs. 473-474.

(154) Vid, M. COHEN, Le droit des comites..., cit., pág. 802.

No es pacífico, sin embargo, quién deba de probar la concurrencia de aquellas circunstancias excepcionales, en caso de que se discuta judicialmente. Como veremos con más detenimiento posteriormente, ante un supuesto normal de utilización del crédito por los representantes en Francia, quien la cuestiona debe aportar la prueba de su incorrecta utilización. Sin embargo, en los supuestos en que dicha utilización obedezca a circunstancias excepcionales, produciéndose un exceso en la cuantía del crédito, desde determinadas instancias se ha afirmado la necesidad de que sea quien alega la existencia de dichas circunstancias quien pruebe efectivamente su concurrencia (155), lo que ha sido objeto de fuerte crítica por parte de cualificados sectores doctrinales de aquél país (156).

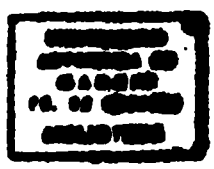
No existe en nuestra jurisprudencia una clara línea postestatutaria en cuanto al problema que nos viene ocupando, como manifestáramos anteriormente. Los excepcionales pronunciamientos que se han realizado sobre aquél, no parecen mostrarse

---

Constituye una "circunstancia excepcional" la ausencia del puesto de trabajo de un delegado de personal para asegurar la defensa de un trabajador en conflicto con el empleador, lo que permite a aquél superar su crédito y niega al empresario la posibilidad de no retribuir el tiempo empleado en tal actividad sin incurrir en un atentado al ejercicio de las funciones del delegado (Cour Cass., 11 jul. 83, DO, 1984, núm. 434, págs. 360-361).

(155) Vid, en este sentido, la carta del Ministro de Asuntos Sociales y de la Solidaridad Nacional, de 1 de marzo de 1983 (un fragmento de la misma puede consultarse en J.C. JAVILLIER, Les Reformes du droit du travail..., cit., pág. 285), cuyos criterios plasmarían en la Circular Ministerial de 25 oct. 83 anteriormente citada; una crítica de esta última en M. COHEN, Le droit des comités..., cit., págs. 807-808.

(156) Vid, además de las obras citadas en la nota anterior, J. PELISSIER , "La fonction syndicale dans l'entreprise aprés les lois Auroux", DS, 1984, núm. 1 (Les reformes, VIII), págs. 41 a 48, espec. pág. 46.



favorables a la permisibilidad de los excesos en la cuantía de los créditos, si bien es cierto que en las escasas ocasiones en que han tenido ocasión de producirse, los supuestos de hecho concretamente juzgados entraban más en lo que puede ser una abusiva utilización del crédito, que una superación de éste por circunstancias excepcionales (157). Habrá que estar ciertamente atentos, pues, a la evolución que en este terreno vayan sufriendo posteriores decisiones judiciales.

Lo cierto es que, al calor de la omisión legal, -

---

(157) En este sentido, las SSTS (6ª), 1 jul. 80, Ar. 2954; 16 jun. 82, Ar. 4018, considerarían que el amplio rebasamiento de las 40 horas mensuales por parte de un miembro de comité de empresa, puede configurar el supuesto contemplado en el art. 54,a) LET, es decir, falta de asistencia al trabajo reiterada e injustificada. Con ello, el TS parece oponerse a la doctrina del TCT, surgida en un momento histórico anterior que, en aplicación del art. 13 del D-71, había puesto de manifiesto que, de una parte, el exceso del crédito de horas no tenía porqué suponer el despido del trabajador, pudiendo ser incluso tolerado por la empresa (STCT, 22 jun. 77, Ar. 3589), y, de ser esto último así, podría incluso llegar a constituir el disfrute de una condición más beneficiosa adquirida "ad personam" (STCT, 27 en. 78, Ar. 461); pactado con la empresa la remuneración del exceso, cualquiera que sea la circunstancia que lo origine, obliga a ésta a su remuneración (STCT, 23 mar. 79, Ar. 1865).

los convenios colectivos -al menos algunos de ellos- introducen determinados elementos permisivos de la posibilidad de que el crédito de horas se vea superado en su cuantía prevista (158).

---

(158) Así, el art. 3,2,d) del Anexo 11 del CCE "Rocalla, - S.A." es. DGT, 25 mar,(BOE, 23 ab.), establece que el - crédito de horas será el fijado de acuerdo con lo legalmente establecido en cada momento, pudiendose aumentar hasta un 15% siempre que se acredite una necesidad; más restrictivamente, el art. 71,6 del CCE "PETROLIBER", cit., viene a establecer que si alguno o algunos miembros del comité rebasan las horas que tienen asignadas en un número superior a cinco, no le serán descontadas de sus retribuciones, siempre y cuando no se rebase el número máximo total de horas de dicho órgano; por su - parte, el art. 14,a) del CCE "AISCONDEL", cit., contempla la posibilidad de que en casos especiales, y previa petición de la Federación Sindical o Secretaría Provincial correspondiente, se rebase el crédito de 24 horas que se concede en favor de los miembros de las secciones sindicales de empresa; en parecidos términos, el - art. 47,2 del CCE "CASA" cit., hace referencia a aquellos supuestos en que se plantee la necesidad de sobrepasar las 40 horas que tienen concedidas los representantes, en cuyo caso han de ponerlo en conocimiento del Comité de empresa, quien a su vez, y conforme estime - oportuno, negará tal posibilidad o la planteará ante - la Dirección del centro que decidirá en cada caso.

e) Acumulación.

Como es sabido, el último párrafo del art. 68,e) LET, viene a posibilitar el que, a través de convenio colectivo, se acumulen las horas de los representantes en uno o varios de ellos, con la confusa limitación de que no se rebase el máximo total, lo que puede traer como consecuencia el que el o los representantes en cuyo favor se produce la acumulación queden liberados de sus obligaciones laborales, sin perder por ello el derecho a su remuneración.

La posibilidad a que se hace referencia, vendría a constituirse en la nota más novedosa y característica del régimen jurídico del crédito de horas contenido en la LET. La valoración que de este concreto aspecto se realizara variaría sustancialmente en función de los sujetos que la llevaran a cabo, pero, en ningún caso, sería una modificación que pasaría desapercibida para las diversas fuerzas políticas participantes en la redacción del Estatuto (159).

---

(159) Dicha posibilidad, contenida ya en el art. 67,g) in fine del PLET, si bien referida sólo a los miembros del comité de empresa (vid, BOCG,A, núm. 62-I, de 4 jul. 79), se intentaría suprimir a través de la enmienda núm. 34 presentada por el Grupo de Coalición Democrática a dicho artículo, por considerar que "el hecho de representar a los compañeros de trabajo debe permitir ejercer esta actividad con dignidad y sin agobios. Pero consideramos co

En cierta medida, la eventual acumulación pretende cumplir una doble función: primeramente, se muestra como un segundo mecanismo de selección de los representantes que, efectivamente, van a asumir las funciones de representación; en segundo lugar, parece querer constituirse en un mecanismo corrector de la reducción cuantitativa operada en el crédito, primando la calidad sobre la cantidad. En ambos casos resulta evidente, una vez más, que la pretensión normativa encuentra su principal finalidad en el más eficaz rendimiento de las instituciones de representación al objeto de alcanzar sus propios objeti

---

sa muy distinta el que las empresas tengan que financiar a profesionales sindicales liberándoles de sus obligaciones" (Estatuto...,cit., pág. 62); en idéntico sentido se pronunciaría algún sector doctrinal (vid, F. SUAREZ, Las nuevas relaciones laborales..., cit., pág. 193). Por el contrario, el Sr. PEREZ MIYARES, por el Grupo Centrista, calificaría la posibilidad de acumulación del crédito de horas como una "aportación importante" y un "factor absolutamente progresivo y absolutamente positivo", añadiendo que "los trabajadores van a elegir a sus representantes, pero, naturalmente, unos representantes serán más hábiles que otros, más negociadores, tendrán más capacidad de gestión que otros, y, entonces, la inteligencia de quienes tengan que administrar esa situación hará que se acumule a favor de estos mejores gestores o más hábiles representantes el crédito de horas que otro no va a necesitar por razones diversas, lo que evidentemente hace muy posible y muy positiva la gestión de los representantes en la empresa" (op. cit., pág. 892), valoración que sería compartida por la mayoría de los restantes grupos parlamentarios, con la excepción apuntada.

A nivel convencional, como es sabido, la posibilidad de acumulación del crédito se contendría ya en el AMI, aptdo. XI,B,2,d).

vos (160).

Al margen de las anteriores consideraciones, lo cierto es que la figura presenta una variopinta y compleja gama de problemas, a cuya exposición e intento de solución se atiende a continuación, siendo el primero de todos el de diferenciar - la acumulación contemplada en el art. 68,e) in fine LET, de - otros supuestos no por similares, idénticos.

En este sentido, lo primero que ha de tenerse presente en relación con la legalmente denominada acumulación es que, en nuestro ordenamiento, lo que se permite pactar en convenio es la acumulación de horas, no la acumulación de créditos. En efecto, en nuestro derecho se niega, en principio, la posibilidad de que se produzca la acumulación de créditos en un mismo sujeto cuando en éste coincide una doble representación; y ello es claro a partir de los siguientes datos:

1) No siendo posible en nuestro ordenamiento la coincidencia en un mismo representante de la condición de delegado

---

(160) En el mismo sentido se pronuncia G. BARREIRO, para quien la acumulación "potencia y protege, una mayor y mejor calidad de la representación" (El crédito..., cit., págs. 81-82).

de personal y de miembro de comité de empresa, tampoco lo es que en dicho representante se acumulen los créditos que a uno y otro corresponderían.

2) Sí cabe, no obstante, que en un mismo sujeto se reúna la doble condición de representante unitario y representante sindical, pero en este supuesto la LOLS parece no mostrarse partidaria de la acumulación de los créditos, al reconocer las mismas garantías a los representantes sindicales para el caso de que no se integren en los órganos unitarios.

Repárese en que dijimos "en principio", porque, ciertamente, ambos tipos de acumulación son factibles vía negociación colectiva. En efecto, respecto del supuesto 1), como sabemos, es posible que un delegado de personal o un miembro de comité de empresa forme parte del comité intercentros, y que, en calidad de tal, tenga reconocido un crédito de horas específico (161), en cuyo caso se produciría la acumulación de créditos a que se ha hecho referencia. Respecto del supuesto 2), cabría decir lo mismo, en la medida en que el delegado sindical puede tener, igualmente, un crédito específico por su condición de tal, que se acumularía a aquél del que fuera titular -

---

(161) Vid, en este sentido, los convenios citados en n. 93.

como representante unitario (162), lo que en este segundo supuesto puede ser incluso deseable al objeto de evitar una multiplicación de sujetos representativos, sin pérdida para éstos de ventajas.

Acumulación de horas, pues, como figura distinta de la acumulación de créditos a que acabamos de referirnos y aún diferenciable, entendemos, de otras que, pese a las similitudes, presentan caracteres propios y diferenciables. En efecto, todavía puede diferenciarse la acumulación de horas a que se refiere el párrafo final del artículo citado, del supuesto de cesión de horas, que, como consecuencia de la libre disposición que sobre su crédito de horas tiene el representante, puede éste realizar. En ambos casos se produce el trasvase de las horas que un representante tiene atribuídas individualmente, hacia otro u otros representantes, pudiendo éste(os) último(s) quedar liberado(s) del trabajo sin perdida de su derecho a la remuneración. Los elementos diferenciadores, sin embargo, se concretan, de una parte, en la innecesariedad de que la cesión se plasme en convenio colectivo, como luego veremos que exige la acumulación, y, de otra, en que las circunstancias justificativas de una y otra difieren sensiblemente. Así, en

---

(162) Vid. en este sentido, los convenios colectivos citados en n. 104.

tanto que la cesión no requiere más que la concurrencia de una causa imposibilitante del ejercicio del derecho por parte del representante no imputable al mismo, cesada la cual, además, éste vuelve a hacer pleno uso de su derecho, la acumulación de horas a que se refiere la LET, por el contrario, pretende una reordenación en la distribución de los créditos de los representantes, con una vocación de permanencia que no se da en el supuesto de cesión anteriormente contemplado, por lo que habrá de constar en convenio colectivo (163).

Finalmente, la figura que venimos contemplando ha de diferenciarse, en nuestra opinión, de lo que se ha dado en llamar la globalización de horas, cuya característica principal y diferenciadora reside en la quiebra del principio de atribución individual del crédito de horas, para pasar a ser titularidad de los diferentes representantes, o, si se prefiere, del colectivo que integra el órgano de representación (164). La diferencia fundamental con la acumulación de horas a que se refiere la LET reside, como ya se habrá apreciado, en que mientras que

---

(163) Nos encontraríamos entonces ante lo que, desde otra perspectiva, se han denominado supuestos de acumulación impropia "nacida de hechos, circunstancias o acontecimientos en principio no contemplados en el acuerdo" (G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 82-83 y 89 y ss.).

(164) El TCT, en su sentencia de 30 oct. 80, Ar. 5520, habla de contabilización colectiva para identificarla con la acumulación, lo que desde el punto de vista que se sostiene en el texto no nos parece correcto. El fenómeno se anunciaría en Francia como un medio complementario de posibilitar la mejor actuación de los comités (vid, Informe Auroux..., cit., pág. 70 y Anexo III, págs. 136-137.

que, por lo demás, parece quedar subordinada a su pactación - en convenio colectivo con lo que cabría preguntarse si, no pactada en convenio, no puede producirse. Siendo la más probable la contestación negativa, se ve con mayor claridad la necesidad de establecer las diferencias reiteradamente aludidas.

Aislada ya la acumulación de horas de aquellas otras figuras jurídicas afines, parece conveniente introducirse ahora en su configuración legal. En este sentido, tal vez uno de los problemas más complejos que plantea la figura sea el de - determinar entre qué sujetos es susceptible de producirse. A la vista del art. 68,e) LET tantas veces citado, parece que - la acumulación se posibilita para aquellos representantes que se integran en un mismo órgano de representación, es decir, - para miembros de comités de empresa entre sí, y, en su caso, entre delegados de personal. No parece admitir el Estatuto, - en principio la acumulación intra-orgánica, lo que sería coherente con el sistema implantado por la propia norma de no coexistencia en una misma unidad productiva de ambos órganos. La cuestión, sin embargo, merece algo más de análisis.

En efecto, una lectura más pausada del precepto, - permite afirmar la posibilidad de acumulación de horas entre miembros de comités de empresa y delegados de personal en - aquellos supuestos en los que coexisten ambos tipos de representación en empresas que cuentan con centros de trabajo que,

por su diferente dimensión, tienen un tipo u otro de representantes. Con ello, la interpretación tradicional que se ha hecho del "en su caso", referido a los delegados de personal, adquiere una nueva dimensión. Así, no es que a través de dicho "en su caso" se permita también la acumulación de horas en los delegados de personal de un centro de trabajo en el que hubiere más de uno, lo que, por lo demás, parece evidente, sino que se permite que se trasvasen horas del órgano de representación unipersonal (delegado/s de personal) al órgano de representación colegiada (comité/s de empresa), y viceversa.

Aún más se complica el problema con la aparición en las empresas o centros de trabajo del otro tipo de representantes que ya conocemos, los sindicales. En efecto, como decíamos anteriormente, el o los delegados sindicales cuentan con su propio crédito de horas, y en el supuesto de ser varios, parece claro que también respecto de ellos habrá que predicar la posibilidad de que acumulen sus créditos, en la medida en que cuentan con las mismas garantías que los representantes unitarios, incluída, naturalmente, la posibilidad de acumular a que nos referimos.

Ahora bien, cabría preguntarse si dicha acumulación es posible entre delegados sindicales y miembros de comités de empresa -e incluso delegados de personal, para el hipotético caso de que coexistieran-, para lo cual resulta conveniente di

ferenciar las dos posibles situaciones en que puede encontrarse el delegado sindical respecto del órgano de representación unitaria.

Para el supuesto de que el delegado sindical no se integre en el órgano unitario, el art. 10,3,2ª LOLS, reconoce en su favor el derecho de asistir a las reuniones de aquel órgano, así como a aquéllas de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene. No parece que en este supuesto el delegado sindical pueda acumular su crédito de horas con los de dos miembros del comité al que legalmente se le permite asistir, en la medida en que dicha asistencia no concede al delegado sindical la cualidad de miembro del órgano a la que parece querer aludir el art. 68,e) LET cuando afirma que la acumulación ha de hacerse en "uno o varios de sus componentes". En el mismo sentido, el propio art. 10,3, LOLS citado parte para la concesión del derecho de asistencia a que nos referimos de que el delegado sindical no forma parte del comité. De todo lo anterior se desprende que la presencia del delegado sindical en el comité de empresa no constituye en sí misma el necesario elemento posibilitante de la acumulación, sino que éste queda supeditado a la efectiva pertenencia del primero al segundo.

Para el caso de que, efectivamente, el delegado sindical sea miembro del comité de empresa, el problema que se -

plantea, sería, no tanto el de admitir la acumulación con los demás miembros del comité, posibilidad que claramente ha de admitirse por las razones opuestas a las anteriormente alegadas, cuanto el de dilucidar si, ante la eventual existencia de varios delegados sindicales, es posible que acumule el crédito de horas que le corresponde -ahora en tanto que miembro del comité de empresa- con aquellos otros delegados sindicales. Probablemente en este supuesto la solución ha de ser "salomónica", en el sentido de permitir la acumulación tanto con los restantes componentes del comité de empresa, como con el resto de los delegados sindicales de su misma sección. Lo que se justifica en diversos órdenes de consideraciones, de los que parece especialmente importante, en nuestra opinión, las de carácter teleológico. Existe una clara tendencia, tanto a nivel normativo (167), y más ostensible a nivel convencional (168), a que los delegados sindicales se integren en los órganos de

---

(167) Vid, el art. 10,3 de la LOLS.

(168) Como consecuencia de la preferencia manifestada en el AMI,XI,A) de que el delegado sindical fuera miembro del comité, y que se plasmaría en múltiples convenios; vid, a modo de ejemplo, el art. 42,b) del CC de ámbito estatal para las Empresas de Frio Industrial, cit.; el art. 44 del CCE "HISPALYT", cit.; el art. 56 del CCE de Perfumería y afines, cit.; el art. 67 del CC para el personal de flota de "CAMPSA", cit.; el art. 30 del CC para las Agencias de Viajes, cit.; el art. 35,b) del CC de ámbito estatal para el Sector de Mataderos de Aves y Conejos, cit.; el art. 27 del CCE "Unión Electrica de Canarias, S.A.", cit.; el art. 52 del CCHIE "Iberduero, S.A.", cit.

representación unitaria; tendencia que, no obstante, puede verse perjudicada por la negativa del legislador a conceder mayores facilidades a aquellos trabajadores que reúnen la doble condición de ser representantes de uno y otro signo (169), y que, pensamos, puede verse aún más deteriorada si se pretende negar la posibilidad acumulativa que consideramos entre los representantes sindicales. De modo que la falta de "ventajas", o, si se quiere, de "estímulos" para que esa integración pueda resultar interesante para los representantes, lleve a éstos a no utilizar la vía de integración propuesta (170).

Por cerrar el cuadro del posible ámbito subjetivo de la acumulación de horas, y aunque el supuesto es difícilmente pensable en el actual estadio de las relaciones sindicales en nuestro país, podría plantearse la posibilidad de acumulación entre delegados sindicales pertenecientes a centrales sindicales o sindicatos diferentes. Lo hipotético de la situación, rayano con lo utópico hoy por hoy, no es argumento suficiente para desconsiderar el fenómeno, e incluso para aceptarlo en de

---

(169) Vid, nuevamente, el art. 10,3 de la LOLS.

(170) Vid, en el mismo sentido, A. MARTIN VALVERDE, "La acción sindical en la empresa en la Ley Orgánica...", cit., pág. 139 y n. 14.

terminadas condiciones. Estas exigirían la existencia de un - acuerdo de unidad -organizativa, e incluso de acción (171)-, entre aquellas centrales o sindicatos a los que pertenecen los delegados en la empresa, e incluso el propio acuerdo entre las concretas secciones sindicales de empresa.

Por lo demás, el régimen jurídico a que queda sometida la acumulación de horas en el Estatuto es ciertamente flexible; los únicos requisitos que aquél parece imponer son la pactación en convenio colectivo y que con ella no se rebase el máximo total, cuestiones ambas que merecen mayor comentario.

Respecto de la necesidad de acuerdo previo de las - partes plasmado en convenio colectivo, doctrinalmente se entendería con prontitud por parte de algún sector doctrinal que podía tratarse de convenio colectivo "propio o impropio" (172), justificándose posteriormente tal ampliación del tenor literal de la norma en el hecho de que "la concentración de horas en - el representante más idóneo, a costa de que los demás se dedi-

---

(171) Vid, sobre ambos tipos, L.E. DE LA VILLA y M.C. PALOMEQUE, Introducción a la Economía del Trabajo, vol. I, cit., págs. 662 a 664.

(172) M. ALONSO OLEA, El Estatuto..., cit., pág. 231; del mismo autor, Derecho del Trabajo, cit., pág. 143.

quen a trabajar, conviene a ambas partes" (173). Se trata de un requisito necesario, pero en modo alguno suficiente para - que se produzca la acumulación en los términos legales antevistos; ésta exige, además de su admisión en convenio, la existencia de un pacto expreso entre quien o quienes van a acceder a ver reducido o eliminado su tiempo para las funciones de representación o sindicales en favor de otros, y aquéllos que se - van a ver beneficiados por el incremento del suyo propio. La - exigencia de este pacto expreso es una consecuencia inevitable del carácter individual del crédito al que ya tuviéramos oca--

---

(173) A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 262, n. 32. La posibilidad es utilizada prácticamente en todos los convenios que hemos tenido ocasión de consultar; por sólo mencionar algunos, vid, el art. 61 del CC de Centros de Servicio Social de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, cit.; el art. 3,2,d) de Anexo 11 del CCE "Rocalla, S.A.", cit.; el art. 45 del CCPL - del Centro de Proceso de Datos, cit.; el art. 53,d) del CCE "Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.", cit.; el - art. 35 del CC PL de la Dirección General de Tráfico, - Res. DGT, 3 en. 85 (BOE, 28); el art. 69,2 del Instituto Geológico y Minero de España, cit.; el art. 31 del CC - "Finamersa, Entidad de Financiación, S.A.", cit; el art. 39,b) del CC de ámbito nacional del Ente Público RTVE, - cit.; el art. 45 del VII CCE "Mantenimiento y Montajes - Industriales, S.A.", Res. DGT, 25 jun. 85 (BOE, 18 jul.); el art. 27 del CCE "Philips Informatica y Comunicaciones, S.A.", cit. En ocasiones, incluso, a tal posibilidad se reduce la mención que de los derechos colectivos contienen algunos convenios; vid, en este sentido, el art. 37,d) del CCE "Minas de Almadén y Arrayanes, S.A.", cit.. Excepcionalmente, se hace mención expresa a la imposibilidad de que la acumulación se produzca, como en el art. - 16,c) del CCE "Sondeos Petrolíferos, S.A.", Res. DGT, 11 jul. 85, (BOE, 31).

sión de referirnos, y con harta frecuencia se recoge en los convenios colectivos (174).

El segundo requisito de los anteriormente mencionados sería objeto de plurales interpretaciones doctrinales, a la vista de la confusa redacción contenida en el precepto. En efecto, el tenor literal del mismo viene a admitir la posibilidad de "pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total...". El problema surgiría en el momento de determinar qué pretendía decir el legislador al indicar la imposibilidad de rebasar ese máximo total, y, en todo caso, cuál era éste.

---

(174) En efecto, no es infrecuente que los convenios exigan que la acumulación sea voluntaria (vid, el art. 208 del CC del Banco Exterior de España, cit.; el art. 12, 16,d) del CCEE de Pastas, papel y cartón, cit.), debiéndose de hacer constar por escrito (vid, el art. 27 del CC de FLABESA, cit.; el art. 42,e) del CCE "Compañía Transmediterránea, S.A.", cit.), previa comunicación a la empresa (vid, el art. 53,11 del CC para la Industria del Calzado, cit.; el art. 40 del CC de Comercio al por mayor e importadores de productos químico-industriales y de droguería, perfumería y anexos y sus trabajadores, cit.; el art. 30 del CC de UNICEFAR, Res. DGT, 6 jun. 85 (BOE, 3 jul.), por cada miembro cedente, especificando a quién se concede (vid, el art. 9,5 del CC Móstoles Industrial, Res. DGT, 10 ab. 85, (BOE, 7 may.); el art. 42,3 del CC de Gas Madrid, cit.). Vid., también, el art. 42 del CCPL del CSIC, Res. DGT, 27 sep. 85 (BOE, 8 oct.).

Con prontitud, algún autor entendería que la referencia a la que se alude no podía pretender otra cosa que evitar el posible incremento del crédito de horas a través de la negociación colectiva. Tal interpretación, sin embargo, en modo alguno parece tener encaje con el carácter de mínimo que, como sabemos, tiene el crédito. Se decía, en apoyo de esta tesis, que la LET no podía limitarse "a significar que solamente es acumulable aquéllo de que se dispone, ya sea por ley ya sea por convenio", porque tal referencia sería innecesaria, en la medida en que parece obvio que no se puede disponer de más de lo que se tiene (175). La simple lectura del precepto que se pretendía negar con la anterior argumentación sería acogida, sin embargo, por algún otro sector doctrinal (176).

En nuestra opinión, lo que está haciendo el Estatuto

---

(175) El planteamiento y lo entrecomillado en texto corresponde a J.M. RAMIREZ, "Comentario al art. 68", cit., pág. 508.

(176) Así, A. MONTOYA, Derecho del Trabajo, cit., pág. 542, para quien "la suma global de horas atribuíbles a todos los miembros del comité o al conjunto de los delegados de personal puede ser redistribuída en convenio colectivo, de tal manera que alguno o algunos representantes pueden acumular a su propio crédito de horas el de otro u otros". Tal sentido se recoge en algunos convenios, como en el art. 9,5 del CCE "Móstoles Industrial, S.A.", cit.; el art. 62,i) del CC para el personal de flota de CAMPSA, cit..

es intentar evitar un doble negativo efecto que pudiera derivarse de la eventual acumulación de horas. En primer lugar, que se acumulen en uno o varios representantes más horas del total necesario para que uno de los efectos previstos en el supuesto de acumulación pueda operar, esto es, la posible liberación del trabajo. En segundo lugar, el Estatuto intenta llamar la atención sobre el riesgo, denunciado doctrinalmente (177), de que como consecuencia de dicha acumulación se pueda perjudicar la operatividad del órgano cuando éste es colectivo, advirtiendo que, en cualquier caso, a través de la acumulación no se puede rebasar el máximo total de horas concedidas a los órganos representativos, y, por tanto, que de aquel límite se puede derivar el propio límite de la actuación de los restantes miembros del comité, y en su caso, de los delegados de personal. En este sentido, tal vez pudiera pensarse que cuando la ley ha

---

(177) Contra aquel riesgo pretendía advertir algún autor al señalar que la "acumulación puede plantear problemas relativos al funcionamiento del comité como órgano colegiado, si producida aquélla se pretende reunir en horas de trabajo"; para evitarlos se proponía "la fijación de criterios resolutorios de los mismos en el convenio colectivo que admita la acumulación" (L.E. DE LA VILLA, La participación..., cit., pág. 151; sobre el mismo problema, vid, G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 107-109, que reconoce la imposibilidad de evitar que en tiempo de trabajo se acuda por el trabajador sin crédito a las reuniones del comité, aunque considera la posibilidad de que el empleador obligue a recuperar ese tiempo de trabajo (pág, 108). Vid, la S. Mag. Trabj. núm. 2 de Cádiz, de 7 nov. 85, AL, 196/86.

ce referencia a ese máximo total que no se puede rebasar, lo que pretende decir es que no se pueden acumular más horas de las que la propia ley concede al conjunto de los componentes del órgano, de modo que lo eventualmente mejorado en convenio, sería la parte de la que podrían disfrutar los restantes representantes a efectos de que no se produjera la eventual paralización del órgano.

Por lo demás, los efectos de la acumulación de horas, ya mencionados, son la no pérdida del derecho a la remuneración en los términos que quedaron expuestos con anterioridad, y la posible liberación de sus obligaciones laborales, quedando dedicado full-time a sus tareas representativas. Ello supone que dicho trabajador se encuentra en una especial situación, que afecta en buena medida a las facultades organizativas y de control que, en una situación normal, tendría el empresario (178), y que pone de manifiesto la dificultad de que el crédito de horas sea objeto de control por parte de éste, como tendremos ocasión de ver con posterioridad. A neutralizar este efecto parecen dirigirse los topes que en cuanto al número de horas que es posible acumular en uno o varios representantes establecen los convenios colectivos, unas veces a través de

---

(178) Vid, la STS(6ª), 8 mar. 83, Ar. 1118.

la fijación de un número de horas máximo acumulables, otras a través de la fijación de determinados porcentajes.

f) Utilización del crédito de horas.

Con ser importante todo cuanto anteriormente quedó expuesto, y complejos los problemas planteados, no cabe duda que el nudo gordiano de la problemática que plantea el crédito de horas se encuentra en todo aquéllo que afecta a su utilización. En efecto, que aquélla se produzca durante la jornada de trabajo o al margen de ésta, que su aplicación sea posible para llevar a cabo actividades cuya realización se circunscribe al ámbito geográfico de la empresa o centro de trabajo, o, por el contrario, puedan transcender dicho ámbito, y aún determinar qué funciones son las realizables a su través, no son sino una pequeña muestra del amplio abanico de problemas que plantea la institución en lo que se refiere a su utilización, abanico en cuya empuñadura probablemente se encuentre la temática relativa al control del crédito. Estos problemas constituyen el núcleo central de las páginas que siguen.

Alguno de los problemas anteriormente apuntados han sido objeto de consideración ya en páginas precedentes, al hilo de otras cuestiones tratadas; así, el relativo al tiempo durante el cual es susceptible de ser utilizado el crédito. Fija

do entonces nuestro criterio en el sentido de entender que su utilización cabe tanto durante el tiempo de trabajo como fuera de éste, no vamos a reiterar aquí, por razones obvias, los argumentos que allí se manejaban para sustentar el mismo.

No estará de más, sin embargo, realizar algunas consideraciones en torno al lugar en el que deban llevarse a cabo las actividades del representante. Parece obvio que dicho lugar será normalmente el propio centro de trabajo en el que se lleve a cabo su propia actividad profesional; así, y por su claro significado ejemplificador, cabría hacer referencia a las reuniones de los representantes o al derecho de comunicación con los trabajadores que tienen reconocido. A tal efecto, la LET establece, en su art. 81, la necesidad de que se ponga a disposición de los representantes un local donde aquellas actividades puedan ser llevadas a cabo (179). En lo que aquí nos interesa, ha de repararse en la formulación legal del precepto -"en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores"-, significativo, al margen de cualquier otra consideración, de la posibilidad de que ambas importantes actividades puedan, igualmente, llevarse a cabo fuera del lo-

---

(179) Vid, sobre el tema, amplia y rigurosamente, Mª E. CASAS, Representación unitaria de los trabajadores..., cit.

cal que éstos tienen a su disposición, y, por ende, fuera del propio centro de trabajo o empresa. Así pues, la existencia del mencionado local, no supone que los representantes deban llevar a cabo todas sus actividades en el mismo, siendo su uso puramente facultativo, como acaba de verse (180).

A lo anterior debe añadirse la imposibilidad de que el trabajador representante acometa el complejo de actividades necesarias para el desarrollo de su función sin aquella proyección externa al centro de trabajo, máxime si se quiere que dicha función resulte eficaz. En efecto, la complejidad de las cuestiones sobre las que, por imperativo legal, se proyecta la actividad representativa, impone que quienes la han de asumir puedan contar con el asesoramiento de diversos expertos, lo que impide a su vez que dicha actividad pueda quedar limitada al ámbito geográfico del centro o empresa (181).

---

(180) El mismo carácter facultativo se refleja en los convenios colectivos en los que se contempla el local a que nos referimos; vid, entre otros, el art. 24,2 del CCE "Radio Quer, S.A.",Res. DGT, 22 ag. 85 (BOE, 5 sep.); el art. 71,2 del CCE "PETROLIBER", cit.; el art. 209 del CC del Banco Exterior de España, S.A., cit.; el art. 48 del CCE "Servicios de Almacenaje y Distribución, S.A.", Res. DGT, 21 feb. 85 (BOE, 21 mar.); el art. 58,11 del XII CCS de ENDESA, cit.; el art. 28,4 del CCE "Exminesa", cit..

(181) Vid, en el mismo sentido, L.E. DE LA VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE, Instituciones..., cit., pág. 357 Para la situación en Francia, aún antes de las reformas operadas en aquel país tras mayo de 1981, vid, por todos, N. CATALA, L'entreprise, cit., págs.643-644. La

En todo caso, habrá podido observarse que las cuestiones relativas tanto al tiempo de utilización del crédito, como las tocantes al lugar, se encuentran de alguna forma condicionadas por la determinación de las propias funciones a las que se dedique el crédito, razón por la cual se acomete a continuación tal cuestión.

Recuérdese que cuando procedíamos a caracterizar el crédito de horas como un derecho subjetivo, hacíamos mención al importante límite que para éstos supone el hecho de que su ejercicio deba orientarse a la función para la que su atribución se realiza. En este sentido, la utilización del crédito de horas en los términos que establece la LET, parece condicionarse materialmente al impreciso límite (182) de que lo sea en el ejercicio de las funciones que tienen atribuídas los representantes, por lo que la concreción de éstas se muestra como presupuesto de aquélla. Tarea que sitúa al interprete ante lo

---

idea parece aceptarse por el TS cuando afirma que "las funciones de representación con un muy extenso abanico de posibilidades y realizaciones pueden llevarse a cabo en la calle, en bares, o en establecimientos públicos o privados" (STS(6ª), 7 may. 86, Rec. núm. 1810/85).

(182) Vid, A. OJEDA, Derecho sindical, cit., pág. 262. El propio TC ha puesto de manifiesto las posibles dudas que pueden surgir en el momento de fijar el "ámbito o alcance" de la expresión legal (STC, 13 mar. 85, BOE 19, Rec. Amp. núm. 397/84, F. jco. 3ª). Por su parte, el TCT ha hablado más incorrectamente de requisitos para el ejercicio del derecho, señalando "que sean utilizadas en reuniones que tengan relación inmediata y directa con su cargo representativo, atiendan a su formación o sean actos de gestión" (STCT, 25 oct. 79, Ar. 6106).

que probablemente sea el básico problema de los diversos que la institución plantea (183). Para resolverlo, habrá de contestarse, primeramente, a la pregunta de qué deba entenderse comprendido bajo la genérica denominación de funciones de representación a que se refiere el art. 68,e) LET, para, una vez contestada, interrogarse, nueva y definitivamente, sobre cuáles de aquellas funciones han de computarse a efectos del crédito de horas (184). Naturalmente, el problema no se plantea en idénticos términos para los representantes unitarios que para los representantes sindicales, como veremos, por lo que resulta conveniente diferenciar aquí entre unos y otros.

a') Por los delegados de personal y miembros de Comités de empresa. Las funciones de representación: problemática y vías de solución.

Normalmente, el primero de los problemas apuntados, es decir, la determinación de qué o cuáles sean las funciones de representación a que alude el art. 68,e) LET, suele resolverse a través de la identificación de dichas funciones -

---

(183) Vid, en similar sentido, G. BARREIRO, El crédito..., cit., pág. 15.

(184) La opción metodológica se propone igualmente por G. BARREIRO, op. cit., sin que, en nuestra opinión, extraiga de ella todas las posibles consecuencias.

con lo que el propio Estatuto denomina competencias. Al margen de las consideraciones que posteriormente se realicen sobre dicha identificación, no estará de más intentar aislar ahora el conjunto de competencias que se recogen legalmente a favor de estas instancias de representación, cuestión, como es sabido, sobre la que caben diferentes posiciones interpretativas.

En una primera y restrictiva interpretación, cabría entender que aquellas competencias no pueden ser otras -- que las derivadas directamente del derecho de representación - colectiva a que se refiere el Cap. I del Tit. II de la LET, de forma que coincidirían precisamente, con las contenidas en el art. 64 de dicha norma bajo tal denominación, además de la contenida en el propio art. 68,a) para el supuesto de sanciones - por faltas graves o muy graves a los propios representantes, - que pretende reforzar el exiguo derecho reconocido en el art. 64,1,6 LET.

Antes de continuar, es preciso recordar que la polémica a que diera lugar el art. 62,2 LET en su originaria redacción, en cuanto al problema de si las competencias establecidas en el art. 64 citado venían atribuídas o no a los delegados de personal, sería finiquitada por la LRET, que, en - una nueva redacción de dicho artículo, vendría a afirmar que - los delegados "tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa", siguiendo con ello alguna previa e

importante aportación doctrinal (185). Así pues, tanto unos - como otros representantes gozan de las mismas competencias, - lo que a los efectos que nos interesan, obliga a realizar una primera consideración que estimamos importante; se trata de - poner de manifiesto que el incremento de las competencias que se hiciera a favor de los delegados de personal y que, en buena lógica, debe suponer una mayor necesidad de tiempo por parte - de éstos para dedicar a aquellas acrecidas competencias, no se ha acompañado, en la referida reforma, de un incremento de la cuantía del crédito que dichos representantes tienen atribuído. Lo que, en nuestra opinión, puede querer significar dos cosas, O que se entendía que el tiempo concedido a estos repre-- sentantes era ya sobrante, aún siendo sensiblemente inferior - normalmente que el reconocido en favor de los miembros de comités, resultando innecesario, por tanto, su incremento. O que - el legislador ha procedido a una equiparación formal, sin que, a su vez, haya procurado los mecanismos necesarios para que -

---

(185) Vid, L.E. DE LA VILLA, La participación..., cit., pág. 163. A. MARTIN VALVERDE, "Grupos de trabajadores y representación unitaria del personal en la empresa", REDT, - 1982, núm. 11, págs. 309 a 330, espec. pág. 310 n. 1; en contra, F. SUAREZ GONZALEZ, Las nuevas relaciones laborales..., cit. pág.183. Una valoración crítica de la equiparación, a la que en términos generales califica de positiva, en F. RODRIGUEZ SAÑUDO, "La reforma del Título II...", cit., 23 a 25; igualmente, T. PEREZ DEL RIO, "La reforma de la representación unitaria...", cit., págs. 182 a 186; A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., págs. 250-251.

las nuevas competencias puedan llevarse a cabo con las debidas facilidades.

Pero con independencia de esta cuestión, e intentando retomar el hilo del problema que inicialmente nos ocupaba, hay que decir que la restrictiva interpretación que señaláramos anteriormente no parece ajustarse ni al espíritu ni a la propia letra de la LET, por lo que sería pronta y ampliamente rechazada doctrinalmente (186). Ciertamente, aquella interpretación excluiría, no sólo competencias de los representantes incluídas en el propio Tít. II, como las del art. 77,1, relativas a la convocatoria y presidencia de la asamblea de trabajadores, sino diversas e importantes otras que se recogen a lo largo de los Títs. I y III y que se atribuyen a quienes el Estatuto denomina unas veces representantes legales de los trabajadores, genéricamente, o, más específicamente otras, a los delegados de personal o miembros de comités de empresa (187). Aún existen, fuera del propio Estatuto, importantes competencias de estos representantes, significativamente en materia de huel

---

(186) Vid, L.E. DE LA VILLA, La participación..., cit., págs. 126 y ss.; M. ALONSO OLEA, El Estatuto..., cit., págs. 222-223.

(187) Vid, como ejemplos de lo primero, los arts, 18, 19, 23, 31, 36, 38, 41, 43, 44, 47, 51, 88 LET; ejemplos de lo segundo pueden encontrarse en los arts. 64,77,81 y 87;en algunos casos, la diferencia terminológica se plasma en un mismo artículo, como por ejemplo, el 29.

ga y conflictos colectivos (188).

Llegados a este punto, parece que habrá que preguntarse si, tras lo dicho, queda resuelto el problema de determinar cuáles sean las funciones que nos vienen interesando, lo que presupondría, como dijéramos, la absoluta identificación de funciones y competencias. Tal identificación, en nuestra opinión, ni es posible, por el eventual efecto reduccionista que puede producir sobre el término funciones de representación, ni es deseable, en la medida en que no hace sino introducir confusión en el análisis del problema.

Ciertamente, ni en el lenguaje coloquial, ni en el técnico jurídico, cabe una absoluta equiparación entre lo que son competencias y lo que son funciones. Partiendo de la definición que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua ofrece de uno y otro vocablo, puede observarse que la competencia se configura como una aptitud o idoneidad (189), y aún como la incumbencia u obligación de hacer una cosa (190), término próximo al de atribución (191), pero desde luego diferencia

---

(188) Vid, los arts. 3,2,a) y 18,1,a) del RDLRT.

(189) Vid, REAL ACADEMIA DE LA LENGUA, Diccionario, vol, I, 20 ed. Madrid (Espasa Calpe), 1984, pág. 347.

(190) Op. cit., vol. II, pág. 765.

(191) J. CASARES, Diccionario Ideológico de la Lengua Castellana, 2ª ed. Barcelona (Gustavo Gili), 1982, pág. 355.

ble del de función, que según la misma fuente viene a significar la capacidad de acción o acción propia de los cargos y oficios (192). Así, y en el plano en el que nos movemos, parece que la competencia viene a significar la posibilidad de hacer algo, en tanto que la función vendría a significar las diferentes posibles actuaciones que para hacer aquéllo puedan ser llevadas a cabo. Resulta innecesario señalar el carácter más restringido de lo que se denomina competencia, que de lo denominado función, que conectaría con la propia finalidad del cargo u oficio.

Dicha diferenciación es susceptible de realizarse en el plano jurídico, y, más concretamente, en la materia que a nosotros interesa. En efecto, la atribución legal de determinadas competencias a los representantes, no significa otra cosa que la apertura de campos de actuación jurídica a aquéllos, sin que se concreten -ni, menos aún, se limiten-, las diversas acciones que en la roturación de dichos campos puedan llevar a cabo los representantes (193). O, dicho con

---

(192) REAL ACADEMIA DE LA LENGUA, Diccionario, cit., vol. I, pág. 666.

(193) En este sentido ha de entenderse, en nuestra opinión, la afirmación del TC respecto a que los representantes en la empresa, es decir, delegados de personal y comités de empresa, en tanto que creación de la ley, "sólo poseen las competencias que ésta expresamente les atribuya" (STC, 11 may. 83 (BOE, 20), Rec. Amp. núm. 336/82, F. jco. 2ª).

otras palabras, la concesión a los representantes de determinadas facultades jurídicas sobre diversas materias, en modo alguno puede constituirse en límite infranqueable de la función que el ordenamiento jurídico les atribuye, y que ha de conectarse con la propia finalidad que la institución persigue, que no es otra que la defensa de los intereses de los trabajadores a quienes representan, como expresamente declara el art. 63,1 respecto de los comités de empresa. En el intento de obtener esta finalidad, los representantes se verán obligados a realizar todo un conjunto de actividades encuadrables bajo la categoría de funciones de representación y entre las que habrán de ocupar un lugar fundamental las denominadas competencias, pero éstas no agotan las funciones de representación (194).

Este más amplio sentido del término función sobre el de competencia, es el que parece querer acoger nuestra

---

(194) Por una configuración igualmente amplia de las funciones de representación se han pronunciado algunas sentencias del TS; así, las de 8 mar. 83, Ar. 1119; 15 mar. 83, Ar. 1157 y 6 ab. 83, Ar. . Por su parte, los convenios colectivos suelen hacer referencia, con un criterio más realista, a actividades de representación (vid, el art. 24,2 del CCE "Radio Quer, S.A.", cit.; el art. 35,4 del CCE "Alcudia", cit.); otros hablan diferenciadamente de funciones y competencias, como el CCE de Pastas, papel y cartón, cit., art. 12 y 12,5 ; finalmente, cuando el art. 54,2,a) del XII CCS de ENDESA, cit., habla de funciones de representación de los órganos unitarios, refiere éstas a "la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan".

normativa, partiendo de la propia diferenciación que en ella se establece, resultando, de otro modo, difícilmente explicable la utilización dispar que hace del término funciones, en los arts. 37,3,e) y 68,e) LET, y del término competencias (art. 64), salvo que, como sugerimos, pretenda señalarse el más amplio carácter del primero sobre el segundo.

Así pues, las funciones de representación comprenderán todas aquellas actividades en que, de una u otra forma, con mayor o menor intensidad, sea precisa una actuación de los representantes tendencialmente adecuada para la eficaz tutela del interés colectivo que representan. Intentando profundizar en esta última línea interpretativa, cabe entender, en nuestra opinión, que cuando la LET hace referencia a funciones de representación no se está refiriendo sólo a aquellas competencias que son objeto de enunciado o reconocimiento legal, sino, más ampliamente, a cualesquiera actuaciones derivadas e interconectadas necesariamente con aquél interés colectivo, respecto del cual las competencias que se reconocen tienen un carácter instrumental. Porque, si bien se mira, el reconocimiento de dichas competencias en favor de los órganos de representación nada significa si no se posibilita su ejercicio, y este en modo alguno puede quedar constreñido a la concreta atribución que legalmente se determina. Quiere decirse con lo anterior, y por finalizar, que el formal reconocimiento de determinadas competencias, por amplias que éstas sean, no pueden cons

tituirse en límite del propio ejercicio de las funciones de - representación (195).

Si se parte de la amplia configuración de las funciones de representación que acaba de realizarse, resulta imprescindible, a continuación, proceder a un riguroso análisis de cuáles, de entre las posibles, han de imputarse al crédito de horas y cuáles no. Lo indispensable de la tarea deriva de un doble orden de consideraciones. De una parte, porque si a la reducción del crédito de horas operada por el Estatuto respecto de la legislación anterior, se acompaña la amplia atribución de funciones que hemos visto, dicho crédito resultaría manifiestamente insuficiente para alcanzar la finalidad que se le atribuye por el ordenamiento jurídico. Pero, y por - otra parte, no puede olvidarse que alguna de las funciones a -

---

(195) Así, el reconocimiento del derecho de los representantes a la negociación con el empresario, por ejemplo, de un - eventual expediente de regulación de empleo, puede que-- dar vaciado de contenido si, parejamente, no se reconoce a éstos la posibilidad de que lleven a cabo cuantas gestiones consideren necesarias para alcanzar el suficiente grado de conocimiento en torno a los complejos problemas que pueden derivarse de dicho expediente, y ello a través de los medios que más oportunos consideren. Lo mismo podría predicarse de otras funciones reconocidas en las normas legales o convencionales. En este sentido, ya se ha - señalado en alguna ocasión la problemática que plantea la necesidad de un ejercicio eficaz del cargo representativo y la escasa formación de los representantes (vid, recientemente, T. PEREZ DEL RIO, "La reforma de la representa-- ción unitaria...", cit., pág. 186). Vid, además, aún bajo presupuestos normativos anteriores, la STS(6ª), 5 dic. 67 Ar. 4304.

que hemos tenido ocasión de referirnos tiene virtualidad para, por sí misma, agotar el crédito de horas en su totalidad, con lo que, una vez más, la finalidad perseguida por el ordenamiento quedaría incumplida (196).

Naturalmente, el análisis que se pretende no puede realizarse mediante la utilización de criterios arbitrarios, sino que, en la medida de lo posible, deberá intentarse buscar algún o algunos criterios que resulten razonablemente objetivos, y que permitan determinar qué funciones han de imputarse al crédito y cuáles no, todo ello con cierta flexibilidad impuesta, una vez más, por la imposibilidad de "encuadrar" la realidad social en esquemas rígidamente predeterminados. La obtención de aquellos criterios ha de partir, lógicamente, de todas y cada una de las competencias que se reconocen en favor de los representantes, y a las que hemos hecho anterior mención.

Probablemente, un primer criterio pudiera ser el de no imputar al crédito todas aquellas actuaciones que no responden a una iniciativa directa del representante, sino que son

---

(196) Tal es el caso más significativo -pero no único-, de las competencias que en materia de negociación colectiva tienen concedidas los representantes de los trabajadores (cfr los arts. 87,1; 88,1 y 89 LET).

impuestas al mismo. Así, entendemos que el tiempo transcurrido en las reuniones bimensuales a las que ha de procederse por imperativo legal, a tenor de lo dispuesto en el art. 66,2, pár. 2º LET, ha de quedar excluido del cómputo del crédito de horas, en la medida en que aceptar otra cosa supondría una desvirtuación del carácter de libre disposición que el crédito tiene en su configuración legal (197). Por la misma razón antedicha, esto es, no responder a la libre iniciativa del representante, han de entenderse excluidas del cómputo del crédito de horas aquellas actuaciones que son, por así decirlo, "rogadas" por el empresario. En este sentido, resulta generalmente aceptado que las funciones derivadas de las competencias negociadoras de los representantes de los trabajadores reconocidas en los arts, 87 y ss. LET, no son funciones de representación a los efectos del art. 68,e), ni tampoco aquellas actuaciones que los representantes puedan llevar a cabo como consecuencia del eventual conflicto que se derive del correspondiente proceso negociador, en tanto que manifestación de aquél (198). Algo si

---

(197) Así se reconoce en el art. 65,4 del CC para el personal de flota de CAMPSA; en parecido sentido, aún confusamente, el art. 34 del CC "Assicurazioni Generali", ambos citados anteriormente, entre otros.

(198) En similar sentido, vid, G. BARREIRO, El crédito de horas..., cit., pág. 33. El problema se contempla en los convenios colectivos a través de una doble óptica: o bien se conceden créditos específicos para atender a las gestiones que deriven de los procesos negociadores, como hace el art. 24,7 del CCE "Radio Quer, S.A.", cit., que

milar cabría afirmar de las actuaciones que los representantes tuvieran que llevar a cabo en los supuestos de suspensión o extinción de las relaciones laborales a que se refieren los arts. 47 y 51 LET, por entender que nos encontramos ante supuestos de negociación cuya transcendencia les asemeja a los supuestos de negociación colectiva típica (199). Lo mismo pudiera decirse del acuerdo sobre pagas extraordinarias a que se refiere el art. 31 LET, en la medida en que dicho acuerdo ha de enmarcarse en un proceso negociador. El mismo argumento utilizado hasta ahora serviría para excluir del cómputo del crédito las horas utilizadas por el representante para acudir a reuniones que el propio empresario convoque (200).

---

concede un crédito de 20 horas anuales para tal fin a cada uno de los miembros del CE; o el art. 49 del CC de Universidades Estatales, cit., que establece 6 horas mensuales a los mismos efectos; o bien se excluye del cómputo de los respectivos créditos el tiempo utilizado para la negociación, como hace el art. 35 del CCE "Alcudia", cit.; el art. 32 del CC de "Finamersa",cit.; o el art. 54 del CCE "Varta Baterias", cit., por sólo mencionar algunos.

(199) De supuestos de "cuasi-negociación" hablará L.E. DE LA VILLA, La participación..., cit., pág, 138. Expresamente excluye del tiempo liberado el empleado en el estudio de expedientes de crisis el art. 3,2,g) del anexo 11 del CCE "Rocalla, S.A.", cit..

(200) Prácticamente todos los convenios excluyen del crédito dicho tiempo; sirvan de muestra, el art. 71,8 del CCE "PETROLIBER" ; el art. 45 del CC del Centro del Proceso de Datos; el aptado. XII,3 del CCE "3M España, S.A."; el art. 54 del CCE Varta Baterías; el art. 3,2,f) del anexo 11 del CCE "Rocalla, S,A."; el art. 24,7 del CCE -

Otras actuaciones del representante tampoco deberán incluirse en el cómputo de su crédito de horas, en base al criterio de que, exigir para el representante tiempo libre en su realización supondría un desigual trato de éste respecto de sus demás compañeros de trabajo. En este sentido, cabría hablar del tiempo que el representante puede necesitar para atender a los supuestos contemplados en el art. 18 LET -asistencia a registros-; el hecho de que la presencia del representante pueda sustituirse por la de otro trabajador parece confirmar la tesis que se sostiene, no siendo en modo alguno lógico, ni, desde luego, se desprende de la ley, el que dicho trabajador, requiera de tiempo liberado alguno, por lo que lo mismo habrá de predicarse del representante. Asimismo, tampoco serían imputables al crédito los supuestos contemplados en el art. 29,1, 2º LET, relativo al percibo de anticipos previa autorización del trabajador solicitante, y ello por una aplicación análógica del art. 54 de la LCT, que, ante el silencio de la LET en cuanto al tiempo de pago del salario, habrá de entenderse vigente con carácter reglamentario, y en cuya virtud el pago del salario habrá de hacerse durante la jornada de trabajo. Dentro

---

"Radio Quer, S.A."; el art. 42,3 del CC de "Gas Madrid, S.A." (todos ellos ya citados); el art. 66 del CCE "Montero Kaefer, S.A." de Vitoria, Res. DGT, 30 may. 85 (BOE, 19 jun.); o, por finalizar, el art. 59 del CCE "SEIRT", Res. DGT, 17 jun. 85 (BOE, 17 jul.).

de este tipo de supuestos habrá de incluirse, igualmente, el tiempo que el representante deba dedicar a la presidencia de la eventual asamblea de trabajadores. En efecto, admitido que la asamblea puede realizarse dentro de la jornada de trabajo y sin pérdida de remuneración -y ello es posible, como se sabe, por el juego del art. 78,1 LET-, no parece que el representante deba de consumir su tiempo liberado en el desarrollo de la misma, en tanto que el resto de los trabajadores pueden participar en ella sin merma de su remuneración (201).

Finalmente, aquellas actuaciones del representante, desarrolladas ante la autoridad laboral o ante los órganos de la jurisdicción laboral, podrían ser reconducibles a los supuestos contemplados en el art. 37,3,d) LET, es decir, a los permisos concedidos para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Así, las actuaciones deri-

---

(201) En concreción de aquel artículo, los convenios suelen contemplar la posibilidad de que la asamblea se realice durante la jornada de trabajo (así, el art. 50,4 del CCEN Elcano, cit., aún en supuestos excepcionales; la condición 7ª del Anexo I del VIII CC de ámbito nacional de PRISA, Res. DGT, 11 mar. 85 (BOE, 23 ab.), incluso remunerándose el tiempo si autorizada), concediéndose a tal efecto ciertos créditos de horas retribuídas para todo el personal (once al año, según el art. 50 del CC del Centro de Proceso de Datos, cit.; 18 conforme al art. 74 del CC del Instituto Geológico y Minero de España, cit., de las que no se deducen las utilizadas en asambleas convocadas por el propio organismo; en el mismo sentido, el art. 37 del CCPL de la Dirección General de Tráfico, cit.), o específicamente para los representantes (art. 12,18 del CCE de Pastas, papel y cartón, cit., doce horas).

vadas de las competencias que en materia de seguridad e higiene les atribuye el art. 19 LET, o las que derivan de la eventual denuncia en caso de cesión de trabajadores a que se refiere el art. 43,2 de dicha norma (202).

De esta forma, las actuaciones de los representantes que habrán de imputarse directamente al crédito de horas, serán, casi en su totalidad, las derivadas de las competencias a que se refiere el art. 64 LET. Piénsese, por ejemplo, en la necesidad de emitir informe con carácter previo a la adopción de determinadas medidas por parte empresarial (art. 64, 1-3 y 1-4) o en las tareas de vigilancia y control a que se refiere el art. 64,1-8, con la exclusión de las actuaciones del art. 19 que se mencionarán. Ya aún dentro de éstas, no todas, en la medida en que algunas son reiteración de lo establecido en otros preceptos y que hemos excluído. Además, deberán imputarse al crédito algunas otras de las recogidas dispersamente po el Estatuto, no pocas de lás cuales, por lo demás, serán encuadrables en las del artículo últimamente citado; en este sentido cabría mencionar el informe a que se refiere el art. 29,4 LET so-

---

(202) Claramente, algunos convenios excluyen dicho tiempo cuando la convocatoria oficial parte de la autoridad laboral o judicial (así, el aptdo. XII,3 del CCE "3M España, S.A." cit.; el art. 42,3 del CC de "Gas Madrid, S.A.", cit.; el art. 29 del CCE "Europcar IB, S.A.", Res. DGT, 16 sep. 85 (BOE, 11 oct.), o, más genéricamente, a requerimiento de cualquier organismo oficial (vid, en este sentido, el art 54 del CCE "Varta Baterias", cit.).

bre el pago del salario por mecanismos diversos a la moneda de curso legal, o el informe favorable que ha de emitir para el establecimiento del horario flexible a que se refiere el art. 36,1.

A la vista de cuanto queda expuesto, pudiera parecer que el crédito de horas sería, ahora, excesivo, admitida la reducción de competencias cuya actualización ha de imputarse al crédito. Apreciación que ha de matizarse con cuanto precedentemente se dijo en torno a la diferencia entre competencias y funciones, y la conexión de estas últimas con la propia finalidad de las instancias representativas, es decir, la defensa del interés colectivo de los trabajadores. Finalidad a la que, recuérdese, tendencialmente sirve el crédito, permitiendo el eficaz desempeño de las funciones de representación, lo que lleva implícito el que aquel representante deba de dedicar cierto tiempo -naturalmente dentro del que la ley, o, en su caso, la negociación colectiva, le permita- en actuaciones destinadas a conseguir aquella eficacia. Significa lo anterior que, atribuída la competencia de conocer determinados documentos contables (art. 64, 1-2 LET), o determinados modelos de contratos (art. 64, 1-5 LET), lo que probablemente pueda hacerse en una reunión e, incluso, en un acto informal con el empresario, y, por tanto, el crédito quedaría intangible, de ambas competencias puede sugir una estimable necesidad de tiempo, para el es

tudio, consulta, gestiones relativas al efectivo conocimiento de aquellos documentos o estos contratos, que, ahora sí, habrán de imputarse al crédito del que dispone el representante en cuestión. Aún pecando de ser reiterativos, hay que reafirmar que el crédito de horas no se concede para cumplir formalmente con una serie de obligaciones legal o convencionalmente impuestas, sino para que, a través del cumplimiento de aquéllas se procure una mejor defensa de los trabajadores (203).

---

(203) Así, el TCT definiría los "actos de gestión" como "toda actividad humana nacida del propósito de administrar o defender determinados intereses",por lo que cabe que los representantes "se reúnan cuando lo estimen conveniente para deliberar, tomar acuerdos y, en general, llevar a cabo todo cuanto signifique cumplir con los deberes que su cargo sindical les impone" (STCT, 4 dic. 79, Ar. 7297) no suponiendo abandono del trabajo sin causa justificada la ausencia del representante sindical que realiza gestiones laborales (STS (6ª), 16 jul. 82, Ar. 4629). Altamente clarificadoras al respecto pueden resultar las palabras del TS, en el sentido de que "la precisa determinación de tales funciones y su constatación con la respectiva actividad de aquellos (representantes) ha de hacerse de forma tal que se corresponda con un criterio de razonabilidad o de "normalidad", dentro del círculo de personas a las que el precepto se destina, es decir, los trabajadores, de tal forma que abarque a todas las funciones que se refieran en general a esta representación y defensa de los intereses de los compañeros en sentido amplio, y es bien sabido que la preparación de un conflicto colectivo (...), como cualquier gestión que afecte a una diversidad de personas, exige, a veces, la realización de actividades complejas y plurales, entre ellas entrevistas y conversaciones que cuando entran como ya se dijo dentro del círculo normal o razonable de lo que puede llamarse "gestión representativa laboral" no pueden suponer, sin más, violación del precepto..." (STS(6ª), 6 oct. 83, Ar. 5051).

En este sentido, hay que recordar que la Rec. OIT - núm. 143, en sus arts. 10,1 y 11,1, patentiza lo que venimos afirmando al hablar del "tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa" y "para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales", respectivamente, conectando este segundo tipo de actuaciones al desempeño "eficaz de sus funciones". Una vez más se pone de manifiesto como el mero reconocimiento de unas competencias, no supone en sí mismo un objetivo. Este no puede ser otro que la eficaz realización de las funciones, para lo cual, la aceptación del segundo tipo de actuaciones de las últimamente señaladas, como elemento necesario de - la eficacia de las gestiones, se muestra imprescindible.

Lo anterior altera considerablemente la perspectiva con la que habrá de enfrentarse el intérprete al problema que nos viene ocupando, de forma que, así como no todas las competencias que eventualmente pueda ejercitar el representante son imputables a su crédito de horas, otras actividades no expresamente mencionadas por la ley, pero de ineludible realización - para que la función pueda cumplirse, han de considerarse fun-- ciones de representación. Y, por utilizar la terminología exacta de la LET, "sus funciones de representación, es decir, las propias del cargo que ostenta, por retomar el llano lenguaje - al que anteriormente nos remitíamos, en los términos tan amplio como necesarios que quedan expuestos.

Desde este planteamiento es desde el que entendemos ha de abordarse el delicado e imprecisamente formulado problema de las funciones sindicales de los representantes unitarios. Dicho problema se plantea con una doble complejidad; no sólo hay que resolver si son susceptibles de realizarse funciones sindicales por el representante unitario, sino, y además, si dichas funciones son -o pueden ser- imputables a su crédito de horas. En nuestra opinión, el tema ha sido objeto de planteamientos generalizantes, que, en última instancia, no han pretendido más que evitar la posibilidad de que los representantes unitarios de los trabajadores queden reducidos en su ámbito geográfico de actuación a la empresa o centro, desconexionándoles, en todo caso, de otras instancias representativas externas a ésta, y, esencialmente, de los sindicatos y de las actitvidades que éstos pueden llevar a cabo en atención, precisamente, a los órganos unitarios de representación.

Que los representantes unitarios de los trabajadores no sólo pueden llevar a cabo, sino que de hecho llevan funciones típicamente sindicales, parece algo difícilmente rechazable a la vista de nuestro derecho positivo. En este sentido, el propio Tribunal Constitucional vendría a reconocer que "la acción sindical, entendida en cuanto actividad dirigida a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, puede ser ejercida, sin entrar ahora en otras posibilidades,

tanto por el sindicato como por el comité de empresa" (204).

Admitido lo anterior, se está en mejores condiciones para centrar el problema concreto que subyace el genérico de la realización de funciones sindicales por parte de los órganos unitarios, y que no es otro que el de la posibilidad de que el trabajador representante utilice su crédito de horas para acudir a determinados actos que las centrales sindicales convocan. Frente al posicionamiento doctrinal mayoritario, favorable a entender que, en efecto, bajo el término funciones de representación que utiliza la LET quedaban englobadas aquellas actuaciones del representante que comportaran su presencia en actos formativos o cursillos llevados a cabo por las

---

(204) STC, 13 dic. 83 (BOE, 11 en. 84), Rec. amp. núm. 170/82, f. jco. 4ª, si bien en la construcción del TC "ello no significa ni que exista una indefinición constitucional ni una identidad entre todos los sujetos susceptibles del ejercicio de funciones sindicales", lo que le llevaría a excluir del ámbito de protección de la libertad sindical, tras algunas vacilaciones anteriores, la actividad sindical de estos órganos. Con ello se rechazaría la concepción objetiva o funcional de la acción sindical, en favor de una concepción subjetiva u orgánica, como pondrían de manifiesto Mª E. CASAS y R. ESCUDERO, "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales", cit., págs. 86 y 87. Nuevas dudas se plantean a este respecto tras la STC de 13 mar. 85 (BOE, 19 ab.), Rec. amp. núm. 397/84, en la que parece volverse a la concepción objetiva y funcional apuntada por el TC en anteriores pronunciamientos (vid. sobre el tema, ampliamente, Mª E. CASAS, "La interpretación de la Constitución, el alcance subjetivo del derecho de libertad sindical y otras cuestiones", cit., págs. 304 y ss.).

centrales sindicales (205),algunos órganos de la jurisdicción laboral, y significativamente el TCT, mantendrían una posición que, no exenta de vacilaciones, pudiera considerarse aún hoy - como mayoritariamente contraria a tal posibilidad (206).

---

(205) Vid, en este sentido, L.E. DE LA VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE, Instituciones..., cit., págs. 357-358; A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 262. Sin referirse expresamente al tema, parece manifestarse contrario M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., pág. - 142, al afirmar que el crédito de horas se concede" para las reuniones del comité y para su actuación delegada de éste, estrictamente "para el ejercicio de sus funciones de representación".

(206) Los diversos posicionamientos del TCT pudieran ser sintetizados como sigue: Admitido unánimemente que la disp. - trans. 1ª del RD 1349/77, de 6 dic. y el art. 13 de D. - 71 traslucían la intención del legislador de conferir a los delegados de personal y miembros de comités idénticas garantías que las que correspondían anteriormente a enlaces y jurados de empresa, en tanto que no surgiera una - normativa específica y nueva sobre la materia (vid, SSTCT 14 nov. 78, Ar. 6754; 3 y 20 en., 3 mar. 8 jun. y 25 oct. 79, Ars. 583, 593, 2107, 4593 y 6106, respectivamente; y 17 mar. y 17 oct. 80, Ars. 1967 y 5513), y ello sin desconocer la diferente naturaleza de las instancias representativas de uno y otro momento histórico (STCT, 11 en. 79, Ar. 587), ello no sería obstáculo para restringir la utilización de los créditos horarios en las actividades a - que nos referimos, en la medida en que "si bien los actuales delegados de personal y miembros del comité de empresa deben de gozar de la reserva de 40 horas mensuales retribuidas hay que entender referido este beneficio al - tiempo consumido en gestión de funciones como tales (...) y, por consiguiente, ejercitados en favor de sus representados, pero no cuando como simples afiliados a determinadas Centrales sindicales, y por tal condición, asisten a cursos o reuniones que éstas convoquen porque, aunque indirectamente pueden beneficiar a sus representados (...), hay que tener en cuenta que no siempre los intereses de - cada Central son comunes a todos los trabajadores por su - posible discrepancia en la forma y modo de asumir la de--

fensa de los mismos..." (STCT, 8 jun. 79, Ar. 4593; en el mismo sentido cabría citar las de 12 nov. 79, Ar. 6774; 18 oct. 80, Ar. 5139; 19 oct. 81, Ar. - 6317; 29 oct. 81, Ar. 6219; 23 feb. 82, Ar. 1245). La última de las sentencias citadas, que sería objeto de - fuerte crítica doctrinal (vid, F. ALONSO SOTO, "Límites - del crédito horario de los representantes del personal para acudir a las centrales sindicales", JLSSS, 1982, núm. 16, págs. 367 y ss.), manifestaría una peculiar concepción de los representantes unitarios de los trabajadores, al - considerar como funciones propias de los mismos "facilitar el entendimiento entre los empleados y la empresa", - quedando subordinado el crédito a estas funciones.

Este posicionamiento contrastaría con el más adecuado en nuestra opinión, sostenido en algunas otras sentencias del propio Tribunal, en las que la posible utilización - del crédito de horas para funciones sindicales resultaba aceptada, en base a las disposiciones internacionales sobre la materia, y a la consideración de los sindicatos libres como "personas jurídicas de interés público" (STCT, 22 nov. 79, Ar. 6785, cuya importancia sería justamente - resaltada por L.E. DE LA VILLA, La participación..., cit. pág. 152; a ella se unirían las de 11 en. 80, Ar. 495; 17 mar. 80, Ar. 1967; y las SSTS (6ª), 11 may. 82, Ar. 3357; y 8 jul. 82, Ar. 4576).

COn esta última doctrina entronca la reciente STCT, 1 feb. 85, Rec. núm. 6/85, en la que, acudiendo una vez más a las normas de derecho internacional que inciden sobre el tema, y partiendo de un amplio concepto de las funciones de representación basado en la jurisprudencia del TS, se concluye afirmando la posibilidad de que los representantes unitarios destinen el crédito del que disponen en la realización de funciones sindicales, partiendo de la interrelación de los sistemas de representación en nuestro ordenamiento, razón por la cual "es previsible una necesaria comunicación entre los órganos de representación unitaria o sus miembros, con los sindicatos y, que las actividades realizadas en esta dirección no pueden excluirse de las que son propias del contenido y función representativa que garantiza el art. 68,e) (...) ya que (...) redundan en un mayor eficacia de la misión de defensa del interés genera de los trabajadores que tienen encomendada, por lo que se encuadran dentro del crédito horario que a tal fin se les concede" (vid. esta última sentencia, con una nota a nuestro cargo, en RL, 1986, núm. 7 págs. 116-118). La ausencia

La tesis del TCT que comentamos, por lo demás sobradamente conocida, se fundamenta en una presuntamente tajante separación entre funciones de representación y funciones sindicales operada en nuestro ordenamiento jurídico tras el reconocimiento de la libertad sindical en la Ley de 1 de abril de 1977 y, posteriormente, en el propio texto constitucional, separación definitivamente configurada en la LET que, al hacer referencia en el art. 68,e) exclusivamente a funciones de representación, impide que las eventuales funciones sindicales llevadas a cabo por los representantes unitarios se imputen al crédito de horas. Tan tajante separación encontraría su último fundamento en el carácter unitario de los delegados de personal y comités de empresa, representantes de todo el personal de la empresa, cuyos intereses no tienen por qué coincidir con los diversos intereses de los sindicatos a que pertenecen aquellos representantes, en su caso. Con ello, el TCT asume una concepción de las funcíones de representación tan restrictiva

---

de pronunciamientos posteriores por parte del TCT, al menos hasta donde nosotros conocemos, impiden saber si ésta última sentencia es un mero episodio de entre los diferentes señalados, o si, por el contrario abre un renovado entendimiento respecto del problema que venimos considerando.

Un planteamiento de la posición del TCT en relación con este mismo tema, aún anterior a la última sentencia citada, en G. BARREIRO, El crédito..., cit., págs. 22 y ss; también, F. RODRIGUEZ-SAÑUDO, "Jurisprudencia sobre relaciones colectivas de trabajo", RPS, 1983, núm. 137, págs. 191 a 250, espec, págs. 198-199.

como criticable, en nuestra opinión.

En primer lugar, porque se genera una fuerte incomunicación entre los órganos de representación unitaria y los sindicatos, lo que no parece en modo alguno deseable, ni querido por el propio ordenamiento, en la medida en que, como ya tuvimos ocasión de poner de manifiesto, en nuestro sistema, las representaciones unitarias y sindicales no se encuentran compartimentalizadas, sino, muy al contrario, estrechamente vinculadas e interrelacionadas, y aún, negativamente si se quiere, confundidas en ocasiones (207). Así, funcionalmente, ambos

---

(207) La confusión es patente en la negociación colectiva, lo que en modo alguno puede achacarse sin más y en todo caso al desconocimiento o a la falta de rigor conceptual de los agentes negociadores. Dicha confusión encuentra su punto de partida en la diferenciación entre acción sindical y acción unitaria. Así, el art. 48 del CC para el personal de los Mozos, Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales del Ministerio de Economía y Hacienda, cit., bajo la genérica denominación de "aspectos sindicales", se refiere a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, para remitirse a la regulación que sobre el tema contiene la LET; el art. 24 del CCE "Radio Quer, S.A.", cit., habla de derechos sindicales para regular posteriormente el comité de empresa; el CCEN Elcano, cit., dedica su Cap. IV a la "actividad sindical", para referirse a continuación a la representación de personal, considerando como órganos de tal representación al comité de flota (art. 47) y a las secciones sindicales de empresa (art. 48), todo ello conforme a su art. 46; en similares términos, se pronuncia el Cap. VII del CCPL de la Dirección General de Tráfico, cit.; el Cap. VI del CC "Finamersa", cit.; el Cap. XII del XII CCS de ENDESA, cit.; paradigmático al respecto tal vez sea el art. 24 del CCEE dedica--

tipos de representaciones llevan a cabo actuaciones típicamente sindicales, en el amplio sentido a que anteriormente se aludió; orgánicamente, la participación de los sindicatos en los procesos electorales de los órganos de representación unitaria,

---

das a la Maniputación y comercio de flores y plantas, - Res. DGT, 4 en. 85 (BOE, 23), en el que, tras el rótulo de "derechos sindicales", se establece que "la actividad sindical en las empresas afectadas por el presente convenio, se atendrá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable"; parecidamente, el Cap. XIV del CC de Universidades Estatales, cit., de una preocupante ambiguedad e incorrección técnica; y por finalizar, el Cap XVI del CC para el Instituto Geológico y Minero de España, cit.; el Cap. XII del CCE "3M España, S.A.", cit.; y el Cap. XI del CC de Hidroeléctrica del - Ribagorzana.

Más precisamente, otros convenios regulan diferenciadamente ambos tipos de representación. Así, el CCE "Alcudia", cit., dedica sus arts. 35 a 37 al CE, el 38 al CI y los arts. 39 a 41 a cuestiones sindicales; el CCIE "Rodolfo Lama Construcciones, S.A." (ROLACSA), Res. DGT, 28 nov. 84 (BOE, 10 en. 85), dedica sus arts. 5 a 7 al CI, los 8 a 11 a cuestiones sindicales; el CC del Banco Exterior de España, cit., se refiere en su Título III a los derechos de los trabajadores y la representación colectiva, dedicando su Cap. 2ª a la representación legal (arts. 207 a 211) y el Cap. 3ª a la acción sindical en la empresa (arts. 212 a 223); con bastante precisión, vid, el - CCEE de Pastas, papel y cartón, cit.

La confusión no es privativa de la negociación colectiva, exténdiendose a la jurisprudencia y doctrina de - nuestros tribunales. Sirvan como botón de muestra, para no hacer interminable la nota, la STCT, 30 oct. 80, Ar. 5520, que habla de fines sindicales para referirse a los de los miembros del CE que utilizan el crédito de horas y la de 7 de mar. 83, Ar. 1843, que habla de representantes sindicales para referirse a los miembros del CE.

la generalizada militancia sindical de los trabajadores que integran éstos, la eventual incorporación a los mismos de los representantes sindicales en la empresa, y, aún, la identidad personal de ambas representaciones, por sólo hacer mención a algunos de esos factores de interrelación, serían datos más que suficientes, creemos, para avalar la afirmación contraria a cualquier tajante separación entre uno y otro tipo de representación (208).

Cuanto antecede hace difícilmente justificable la radical distinción operada por el TCT entre funciones de representación y funciones sindicales, distinción que sólo es posible, en nuestra opinión, a través de un muy limitado entendimiento de lo que son las primeras, al que nosotros hemos intentado oponernos, y de una desvirtuada comprensión de lo que son las segundas, cuyo objetivo primero y básico parece ser la ne-

---

(208) Sobre la imposibilidad de compartamentalizar los poderes y la acción de las diferentes instancias representativas, vid., A. LYON-CAEN, "Le comité d'entreprise a l'heure du changement", DS, 1982, núm. 4 (Les Reformes, I), págs. 299 a 304, espec. pág. 299. Con gráfica expresión se ha hablado de la "simbiosis acentuada" de las instancias unitarias y las sindicales en el marco de la empresa (vid., J.M. VERDIER, "La présence syndicale dans l'entreprise... cit., pág. 53; en similar sentido, G. LYON-CAEN, "Droit syndical et mouvement syndical", DS, 1984, núm. 1 (Les Reformes, VIII), págs. 5 a 14, espec. pág. 13; J.C. JAVILLIER, "Syndicats et représentations élues dans l'entreprise", DS, 1984, núm. 1 (Les Reformes, VIII), págs. 31 a 40.

gación a los representantes unitarios de la posibilidad de que acudan a cursos, seminarios y actos similares convocados por el sindicato (209).

Por otro lado, porque como hemos intentado poner de manifiesto anteriormente, el desarrollo de las funciones representativas por parte de los representantes unitarios, si se quiere eficaz, ha de contar con representantes con un cierto nivel de conocimientos que no haga baldía su presencia en el cargo, lo que probablemente exija facilitar a éstos cuantos medios de formación sean posibles, y, a no dudar, uno de los principales ha de ser el propio sindicato al que se pertenece o con el que se mantiene relación, a través de cuantas actividades pueda éste programar al fin descrito (210).

---

(209) La situación no difiere en gran medida en Francia; en efecto, la jurisprudencia francesa viene exigiendo para considerar regular el ejercicio de las funciones de cada uno de los diferentes representantes una doble condición: primeramente, que se trate de actividades directamente vinculadas con la misión que tienen atribuída los diferentes representantes; en segundo lugar, que afecten a la propia empresa, debiéndose de tratar de problemas que se planteen en aquélla (vid,P. ROUX, "Les crédits d'heures.. cit., pág. 35; más ampliamente, N. CATALA, L'entreprise, cit., págs. 640 y ss.; M. COHEN, Le droit des comités..., cit., págs. 810-811).

(210) Vid, en el mismo sentido, T. PEREZ DEL RIO, "La reforma de la representación unitaria...", cit., pág. 186.

Finalmente, tal posicionamiento jurisprudencial es - contrario, siempre desde nuestro punto de vista, a la libre - disposición que del crédito de horas tiene el representante, - libre disposición que se vería gravemente limitada por la interpretación jurisprudencial criticada.

No es ajeno al planteamiento del TCT descrito el hecho de que en la negociación colectiva sea objeto de frecuente tratamiento el tema que nos ocupa. En efecto, no pocos convenios incluyen, casi como claúsula de estilo, la posibilidad de que los representantes unitarios puedan consumir su crédito de horas en la asistencia a cursos de formación organizados por - sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades -- (211).

---

(211) Vid, entre otros, el art. 42,d) del CC de ámbito estatal para las empresas de Frío Industrial, cit.; el art. 47,e) del CCE "HISPALYT", cit.; el art. 58,2,e) del CC de Perfumerías y afines, cit.; el art. 31 del CC de Agencias - de Viajes, cit.; el art. 44,A,e) del CCE "La Estrella, - S.A.", Res. DGT, 27 may. 85 (BOE, 26 jun.); el art. 12, 16,e) del CCEE de Pastas, papel y cartón, cit.; el art. 55,e) del XII CCS de ENDESA, cit.; el art. 66,f) del XIII CCEN Hidroeléctrica del Ribagorzana, S.A., cit.; el art. 60,2,E del V CC de la Industria Química, Res. DGT, 27 - mar. 85 (BOE, 23 ab.); el art. 57,d) del CCE "Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.", cit.; el art. 68,e) del CCE "Sociedad Anónima Cros", cit.; el art. 79,c) del CCIE - "La Cruz del Campo, S.A.",cit.; el art. 39,e) del CCE - "Cooperativa Provincial Uteco-Jaén", cit.; el art. 57,e) del CCIE "Iberduero, S.A.", cit.. Paradigmático al respecto resulta el art. 58 del CC de la "Compañía Transmediterránea, S.A." y su personal de flota, cit., que dispone -

b') Por los delegados sindicales.

Como tuvimos ocasión de ver anteriormente, los delegados sindicales a que se refiere el art. 10,3 de la LOLS, cuentan, por imperativo legal, con su propio crédito de horas para el caso de que no se integren en el órgano de representación unitaria. Con independencia de que dicha integración se produzca o no (212), lo que a nosotros interesa es intentar fijar cuáles son las funciones de estos delegados, para, una vez delimitadas, intentar averiguar cuáles han de imputarse a su crédito de horas.

---

que las horas mensuales retribuídas "serán utilizadas para el ejercicio de las actividades sindicales en los siguientes casos: 1. Asistencia a congresos, asambleas, consejos y en general a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato. 2. Participación en reuniones, cursos y actividades de carácter formativo sindical promovidos por el Sindicato al que pertenezcan, o cuando expresa o personalmente se le convoque. 3. Actos de gestión que deba realizar por encargo de su sindicato o por razón de sus obligaciones específicas". En ocasiones, la posibilidad intenta restringirse ("siempre que vaya en relación con el ejercicio de la representación que ostente", añade el art. 38,4 del CCE "Autopistas Vasco Aragonesa, CESA", Res. DGT, 21 feb. 85 (BOE, 26 mar.), aunque también se encuentran formulaciones aún más generosas (vid., la norma 2, 1,2 y 3 del CCEE "Naviera Bilbaina", cit.; norma 2, 1,2 y 3 del CCE Auxtramarsa, Res. DGT, 17 ab. 85 (BOE, 28 may.) ), e incluso ciertos créditos específicos para tales actividades (art. 46 del CC de Universidades Estatales, cit.).

(212) Previsiblemente, no se producirá, en la medida en que integrar al delegado sindical en el comité de empresa supone la posibilidad de que éste disfrute de su propio crédito. Vid, en este sentido, A. MARTIN VALVERDE, "La acción sindical en la empresa...", cit., pág. 139 y n. 14.

Con carácter general, cabe afirmar que las funciones de los delegados sindicales se encuentran indisolublemente unidas al propio contenido de la acción sindical en la empresa (213), que comprendería las funciones de información, negociación, reivindicación y control (214), proyectadas tanto sobre el empleador, cuanto sobre los trabajadores y el propio sindicato (215). Más concretamente, los delegados asumen, tanto funciones organizativas en el interior de la empresa, a través de las cuales pretenden erigirse en portavoces "de la estrategia general del sindicato en cuanto organización de clase y en cuanto sujeto político con un proyecto político definido" (216), como funciones representativas, ya no sólo de los propios afiliados al sindicato en el que se encuadra el delegado

---

(213) Vid, F. DURAN, "Organización y acción sindical en la empresa", en AA.VV., Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo. Murcia (Col. de Abogados), 1978, págs. 151 a 177, espec. págs. 167-169.

(214) J. PELISSIER, "La fonction syndicale dans l'entreprise... cit., pág. 42.

(215) Vid, F. DURAN, "Organización y acción sindical...", cit., págs. 167-169; N. CATALA, L'entreprise, cit., págs. 788 a 792.

(216) F. VALDES, "Representación y acción sindical ...", cit., pág. 194.

sindical, sino del conjunto de los trabajadores de la empresa, produciéndose con ello lo que, en frase feliz, se ha denominado "globalización de la acción sindical" (217).

Ambos tipos de funciones, organizativas y representativas se recogen en la LOLS; en efecto, respecto de las primeras, y a tenor de lo dispuesto en el art. 8 de dicha Ley, se reconoce al delegado sindical, en tanto que representante de la sección sindical "a todos los efectos" (art. 10, 1 LOLS), la posibilidad de reunirse, recaudar cuotas, recibir y transmitir información sindical, utilizar el tablón de anuncios, negociar acuerdos y utilizar el local que se pone a disposición de la sección sindical. Respecto de las segundas, el art. 10,3 LOLS reconoce en favor de los delegados sindicales unas atribuciones que, por su genérica formulación permiten afirmar la sustancial coincidencia de las funciones de estos órganos con las de los órganos unitarios, reconociéndose en su favor prácticamente las mismas competencias que se conceden en favor de estos otros.A tal conclusión puede llegarse a través de dos vías:

---

(217) F. VALDES, "Representación y acción sindical...", cit., pág. 196; en el mismo sentido, M. RODRIGUEZ-PIÑERO, "El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales", cit., págs. 64-65. Recuérdese, al respecto, la elaboración del TC del concepto de "representación institucional".

bien por la vía de entender que no pocas de aquellas competencias, al venir atribuídas genéricamente a los representantes legales de los trabajdores, vienen atribuídas también a los delegados sindicales, en tanto que a partir de la entrada en vigor de la LOLS lo son (218); o bien por la vía de contrastar las competencias de los órganos unitarios con los derechos que en favor de los delegados sindicales se reconocen en el citado art. 10,3 de la LOLS. Tal vez esta segunda vía pueda parecer más adecuada, pero lo cierto es que el resultado práctico viene a ser el mismo (219).

---

(218) Esta parece ser la posición que mantenían quienes elaboraron la LET, según pusiera de manifiesto J.A. SAGARDOY, (vid, Introducción), de manera que a éstos corresponderían las competencias a que se hace referencia en los arts. 18; 19, 3 y 5; 23,2 y 4; 29,1 -no así la del núm. 4 del mismo artículo-; 31; 36,1; 38,2,b); 41,1; 43,2; 44,1; 47,1; 51; 87,1; 88,1; 89 LET, además de las competencias que les correspondan en materia de huelga y conflictos colectivos, a tenor de lo dispuesto en los arts. 3,2,a) y 18,1,a) del RDLRT.

(219) La diferencia competencial que pudiera existir entre unos y otros representantes, derivada basicamente de la específica atribución de las competencias del art. 64 a los representantes unitarios, se difumina a la vista de las atribuciones que en favor de los delegados sindicales contiene el art. 10,3. El resultado del proceso de contraste que se recomienda en el texto es el siguiente:

| COMPETENCIAS (arts. LET) | RLT | RU | DS |
|---|---|---|---|
| 18: asistencia a registros ..... | X | X | X |
| 19,3 y 5: inspección y control de las medidas de seguridad e higiene, de requerimiento e interdictales ..... | X | X | X |
| 23,2 y 4: comunicación en caso de trabajos de inferior categoría..... | X | X | X |

A la vista de la identidad competencial entre unos y otros representantes, parece que lo que anteriormente dijéramos en torno a los criterios de imputación al crédito de horas de los representantes unitarios es igualmente válido para los delegados sindicales. Naturalmente, estos últimos podrán llevar a cabo actividades específicas de su representación --

---

| | | | |
|---|---|---|---|
| 29,1,2ª: percibo de anticipos..... | X | X | X |
| 29,4 : informe en caso de pago de salarios..... | X | X | X |
| 31: acuerdo sobre paga extraordinaria.... | X | X | X |
| 36,1: informe favorable para fijación de horario flexible ..... | X | X | X |
| 38,2,b): acuerdo para fijar período de vacaciones ..... | X | X | X |
| 41,1: modificación de condiciones de trabajadores ..... | X | X | X |
| 43,2: denuncia en caso de cesión de trabajo ..... | X | X | X |
| 44,1: notificación de supuestos de sucesión de empresas ..... | X | X | X |
| 47,1: suspensión por causas tecnológicas, económicas o fuerza mayor ..... | X | X | X |
| 51: extinción por causas tecnológicas - económicas o fuerza mayor ..... | X | X | X |
| 64,1-1: recibir información ..... | | X | X |
| 64,1-2: conocer..... | | X | X |
| 64,1-3: emitir informe (ser oído) ..... | | X | X |
| 64,1-4: emitir informe (ser oído) ..... | | X | X |
| 64,1-5: conocer ..... | | X | X |
| 64,1-6: ser informado de sanciones ..... | | X | X |
| 64,1-7: conocer ..... | | X | X |
| 64,1-8: vigilancia y control ..... | | X | |
| 64,1-9: participación en la gestión de obras sociales ..... | | X | |
| 64,1-10: colaborar ..... | | X | |
| 64,1-11: informar a sus representados ... | | X | |
| 68: despido repreeentante trabajadores .. | | X | X |
| 77,1: presidencia asamblea ..... | | X | |
| 81: comunicación con los representados .. | | X | X |
| 87,1: legitimación para negociar ..... | | X | X |
| 88,1: participación comisión negociadora. | | X | X |
| 89: tramitación del convenio colectivo... | | X | X |

-piénsese, por ejemplo, en el cobro de cuotas a los afiliados al sindicato (220)-, cuya imputación al crédito, o no, dependerá, insistimos, de los criterios que quedaron anteriormente apuntados. Con ello se consigue, no sólo que los delegados sindicales disfruten de las mismas garantías que los representantes unitarios, como quiere la LOLS, sino que aquel disfrute lo sea en las mismas condiciones (221). Las diferencias fundamentales entre uno y otro tipo de representación no derivan, en nuestra opinión, del ámbito competencial de uno y otro mecanismo de representación, sino del diferente grado de protección que la actividad de unos y otros representantes merece para nuestro ordenamiento jurídico.

c') El control de la utilización del crédito de horas.

A la vista de cuanto antecede, parece obvio que

---

(220) En ocasiones se concede para tal actividad un crédito específico (vid, por ejemplo, el art. 24,5 del CCE "Radio Quer, S.A.", cit.)

(221) En contra, A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 287. - que partiendo de la generosidad del crédito, estima que el delegado sindical deberá "utilizarlo exclusivamente - en asistir a las reuniones de los órganos internos del - personal y ser oídos por el empresario, salvo ampliación por convenio colectivo", en lo que el mismo califica de una "aplicación estricta del art. 10 LOLS.".

el representante puede utilizar su crédito de horas en una diversidad de actividades tales como eventuales reuniones y gestiones, tanto dentro como fuera de la empresa, al objeto de atender a problemas actuales o futuros, para lo que necesita, en todo caso, una mínima preparación. Siendo esto así, parece difícilmente imaginable como se puede concretar la utilización del reiterado crédito, si, como ha puesto de manifiesto el TS, "cualquier gestión que afecte a una diversidad de personas, -- exige, a veces, la realización de actividades complejas y plurales" (222). Lo anterior pone de manifiesto el difícil sometimiento a control de las actividades en las que puede ser utilizado el crédito (223) y es ya indicativa de la especial situa-

---

(222) STS(6ª), 6 oct. 83, Ar. 5051.

(223) Tal vez con un ejemplo se vea más claramente lo que se quiere decir. Piénsese en una situación conflictiva en una empresa que, tras la oportuna decisión mayoritaria de los representantes, desemboca en un acuerdo de éstos para declarar la huelga; así las cosas, uno de estos representantes es encargado por el resto para que estudie la última propuesta de la empresa al objeto de impedir que la huelga se materialice; dicho representante, haciendo uso de su crédito de horas, se dirige a su domicilio particular para proceder al estudio de la documentación que le ha sido entregada, no sin antes detenerse en una entidad bancaria donde procede a ingresar en su cuenta particular la cantidad correspondiente a su nómina mensual; enterado el empresario de dicho comportamiento -al margen ahora de las fuentes de conocimiento que utilice- decide proceder al despido de dicho trabajador alegando transgresión de la buena fe contractual, al haber utilizado su crédito de horas en actividades particulares; dos días antes del mencionado despido, el conflicto en cuestión se había solucionado satisfactoriamente para los trabajadores, lo que determinó la desconvocatoria de la huel

ción en que se encuentra quien de él hace uso. En este sentido, el propio TS ha tenido ocasión de manifestar que no son - "dos situaciones absolutamente equiparables la del trabajador que presta directamente sus servicios objeto de contrato a la empresa, de aquella otra en la que un representante hace uso del crédito de horas mensuales restribuídas, a los efectos del control empresarial y de la adopción de las correspondientes - medidas para verificar el cumplimiento por el trabajador de - sus específicas obligaciones y deberes laborales a que se re-- fiere el art. 20,3 del Estatuto de los trabajadores" (224). - Con ello nos situamos ante el problema más delicado de cuantos afectan a la utilización del crédito de horas, y que no es - otro que el de su posible control; aún admitida la posibilidad de aquél, habrá de dilucidarse, todavía, quién o quiénes han - de proceder al mismo y a través de qué mecanismos.

---

ga proyectada.

Aún cuando al ejemplo pudierán imputársele algunas - imprecisiones, lo que se pretende poner de manifiesto es la dificultad -si no imposibilidad- de que el empresario pueda controlar la utilización del crédito de horas, por la razón de que su concreta instrumentación admite, en hipótesis, infinidad de supuestos similares al planteado en el ejemplo con mayor o menor fortuna. Vid, en el mismo - sentido, J. M. VERDIER, "Les Reformes...", cit., pág. - 298.

(224) STS(6ª), 6 oct. 83, Ar. 5051.

Nuevamente ha de recordarse que el interés jurídicamente protegido no es otro que el mejor cumplimiento por parte del representante de sus funciones, tal y como quedaron configuradas anteriormente, en aras del interés colectivo de los trabajdores, proyectado sobre la persona del representante (225). A tal fín, se atribuye a éste el derecho al crédito de horas, que, no obstante, como vimos, se encuentra limitado por su aplicación a la función para la que se atribuye.

De lo anterior, cabe extraer dos importantes conclusiones: de una parte, que, como ya tuvimos ocasión de manifestar, el derecho al crédito de horas no es un derecho de carácter absoluto, y, en consecuencia, su disfrute se encuentra sujeto a determinados límites (226); de otra, que los principales interesados en que dicho derecho se ejercite por su titular en consonancia con la finalidad para la que se concede son los propios trabajdores y/o el sindicato al que pertenezcan los representantes, en tanto que instrumento histórico de defensa de aquel interés.

Nótese que se ha dicho "principales interesados" y no únicos, porque, en efecto, los mencionados no son los úni--

---

(225) Vid, en similar sentido, F. DURAN, "Despido y sanción ..." cit., págs. 58 y ss.

(226) Vid, supra, Configuración legal del crédito.

cos interesados en un adecuado uso del crédito. También lo está el empresario, en la medida en que a través de aquél se obtiene una mejor representación, y, con ella, una dinámica más fluída en las relaciones laborales a nivel de empresa, dotadas ahora de interlocutores estables a cuyo través se canalizan las reivindicaciones; o, por decirlo en términos económicos, se eliminan los costos que de la ausencia de aquélla pudieran derivarse para la empresa. Lo que no quiere decir que dicho interés empresarial legitime al empresario para proceder al control del uso del crédito de horas; en este sentido se ha pronunciado en alguna ocasión el TS, al reconocer que "la empresa no puede controlar cómo se utilizan sindicalmente las horas que para el ejercicio de actividades de representación se concede a los miembros del comité de empresa" (227).

---

(227) STS (6ª), 25 mar. 83, Ar. 1194, lo que no obsta para que al resultar plenamente acreditado que una gran parte de dichas horas se consumieran en actividades particulares del actor y sus familiares, la declaración de procedencia del despido (sea) perfectamente correcta al amparo del art. 55,3 LET ..." La causa alegada por el empresario era la contenida en el art. 54,2,d) LET, como consecuencia de que el representante había utilizado 7 días en actividades en beneficio propio.

La doctrina que contiene esta sentencia se nos antoja peligrosa y contradictoria. Lo primero, porque permite el despido sin concretar exactamente qué cuantía de aquéllas horas es la dedicada a asuntos particulares, lo que parece esencial al objeto de ponderar la gravedad de la falta, limitándose a decir que en los siete días que menciona parte del tiempo se dedica a las actividades privadas. Lo segundo, porque aún reconociendo la imposi-

En nuestra opinión, cabe entender que los únicos que pueden proceder a aquel control son los propios trabajadores - representados, e incluso el propio órgano de representación, y, desde luego, el sindicato al que se pertenezca o del que se sea representante. Y ello es así porque, de una parte, como se dijo, éstos son quienes tienen un legítimo interés en que aquella utilización sea correcta, pero, de otra, y más importante, sólo ellos podrán juzgar adecuadamente si los resultados de la utilización reiterada se corresponden o no con sus intereses. En caso negativo, la exigencia de responsabilidad habrá de articularse a través del procedimiento previsto en el art. 67,3, pár. 2ª LET, es decir, a través de la revocación del representante, o a través del mecanismo previsto al efecto en los correspondientes Estatutos del sindicato a que se pertenezca (228).

---

bilidad de que se controle el tiempo de actividades sindicales por la empresa, implícitamente reconoce tal posibilidad, pues, de otro modo, no resulta fácil comprender cómo ésta puede probar aquella distracción de horas para las referidas activiades particulares.

(228) Vid, G. CHEZZI y U. ROMAGNOLI, Il diritto sindacale, cit. pág. 129; expresando algunas dudas al respecto, F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI y T. TREU, Il diritto sindacale, cit., pág. 145; J. M. VERDIER, "Les Reformes..." cit., pág. 298; J.C. JAVILLIER, "Les Reformes du droit du travail...", cit., pág. 287. El planteamiento, por lo demás, se adecuaría a lo que tiene afirmado sobre el tema - el TC, en el sentido de que los representantes no disfrutan de un "derecho absoluto sino que está reconocido en - función de una determinada actividad por lo que la desviación puede ser objeto de control y aparejar las consecuencias oportunas" (Auto TC 8 feb. 84). Obsérvese que el TC,

En este sentido, hay que destacar que algunas sentencias del TS inciden sobre el dato de que la posible incorrecta utilización del crédito por parte del representante afecta "a la plantilla, en cuyo beneficio se conceden dichas horas" (229) e incluso a la Central Sindical a la que en su caso pertenezcan (230), además, y principalmente, en la construcción del TS que entendemos dominante, de al empresario, a quien se atribuye la posibilidad de sancionar con el despido el comportamiento del representante (231).

---

con la prudencia que le caracteriza, no se ha pronunciado sobre quién o quiénes hayan de proceder al control que admite, ni, por tanto, cuáles sean las consecuencias de aquél. En este mismo orden de consideraciones, resulta interesante mencionar el art. 64,1 del CCPL del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, cit., en el que se obliga a los Jefes de los servicios y a los propios trabajadores a poner en conocimiento de la Subsecretaría cualquier abuso en la utilización del crédito, al objeto de adoptar las medidas que se estimen oportunas y, entre ellas, la comunicación al comité y a las respectivas Centrales Sindicales.

(229) STS(6ª), 28 sep. 83, Ar. 4293.

(230) STS(6ª), 5 oct. 82, Ar.

(231) En sentido contrario de aquel dominante, la STS(6ª), 21 dic. 84, Rec. núm. 1244/84, vendría a reconocer implícitamente la imposibilidad de que el crédito horario sea objeto de control por parte del empresario, partiendo para ello de la libre disposición que de aquél puede hacer el representante. Más reciente y contundentemente, el TS ha afirmado que resulta difícilmente admisible el que pueda el empresario fiscalizar "el contenido de las actividades (del representante) que de serlo perderían su indispensable independencia y libertad en el ejercicio de su función representativa que en muy buena parte pueden y deben vigilar y controlar, si lo desean, los propios compañeros que son precisamente los representados" (STS(6ª), 7 may. 86, Rec. núm. 1810/85.

El problema, no obstante, merece mayor atención, en la medida en que, como acabamos de apuntar, la jurisprudencia dominante del TS viene admitiendo la posibilidad, aún con dudas y vacilaciones, de que el representante que utiliza abusivamente su derecho, pueda ser objeto de sanción por parte del empresario, incluyendo el despido, en base a las causas contempladas en los apartados a) y d) del núm. 2 del art. 54 LET, es decir, faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo y transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo. El problema que nos ocupa presenta, cuando menos, dos aspectos de indudable relevancia; uno, de carácter procesal; el otro, material.

En relación con el primero, ha de tenerse en consideración que, pese a la inexistencia en nuestra legislación de una presunción de correcta utilización del crédito similar a la que se ha introducido en el derecho francés (232), lo cier-

---

(232) En efecto, tras la Ley núm. 82-915, de 28 oct. 82 ya citada, se incluiría un nuevo párrafo al art. L. 434-1, en virtud del cual, "en caso de impugnación por el empleador del uso dado al tiempo así concedido, le corresponde instar a la jurisdicción competente"; respecto del delegado sindical, vid el art. L. 412-20 y para el delegado de personal el art. L.424-1. Vid, además, la Circular Ministerial de 25 oct. 83 anteriormente citada. Sobre el tema, vid, J. C. JAVILLIER, Les reformes..., cit., págs. 284 y 285; M. COHEN, Le droit des comités..., cit., págs.805 y ss.

to es que tal presunción ha sido reconocida de manera tácita o expresa por nuestros órganos jurisdiccionales (233). Ello determina, en el ámbito que nos movemos, que la carga de la prueba queda alterada, siendo el empresario quien debe probar de manera fehaciente que tal utilización es incorrecta. A tal objeto, el empresario podrá valerse de cuantos medios probatorios considere adecuados (234), teniendo en cuenta las dos consideraciones siguientes: en primer lugar, que dicha prueba no puede ser obtenida "violentando un derecho fundamental o una libertad fundamental", como ha tenido oportunidad de declarar el TC (235); en segundo lugar, que, a partir de la amplia con-

---

(233) Vid, en este sentido, la STCT, 10 en. 83, Ar. 786, en la que se afirma literalmente que "asiste a los representantes sindicales una presunción juris tantum de probidad en el empleo".

(234) Nótese la freçuencia con la que los emresarios vienen contratando los servicios de Agencias de detectives para investigar posibles irregularidades en la actuación de los representantes de los trabajadores, lo que, al margen de cualquier otra consideración, ha sido admitido expresamente por el TS en sentencia de 28 sep. 83, Ar. 4293 entre otras, y ratificado por el TC en su Auto de 8 feb. 84, estableciendo el importante límite de que no se vulneren, a través de este medio,otros derechos o se impida el desarrollo de las funciones representativas. Estos informes de detectives, sin embargo, carecen del carácter de prueba documental, siéndolo testifical, por lo que resultan ineficaces para demostrar el error del juzgador (vid, las SSTS(6ª), 28 sep. 83, Ar. 4293 y 20 mar. 84, Ar. 1582).

(235) STC, 29 nov. 84,(BOE, 21 dic), Rec. amp. núm.167/84, f. jco. 4º.

figuración que del ejercicio de las funciones se hiciera anteriormente, resulta prácticamente imposible, o, al menos, muy difícil, la realización del control a que nos referimos (236).

Respecto del segundo de los aspecto a que aludíamos, y admitido que, pese a la dificultad del control, se obtiene a través de adecuados medios la correspondiente prueba, habrá de procederse con especial cuidado en la ponderación de la importancia de las presuntas actividades irregulares en relación con el tiempo total empleado, de manera que, en nuestra opinión sería irrelevante a todos los efectos, la realización durante dicho tiempo de actividades que, siendo aceptables por las pautas de comportamiento socialmente imperantes, no tuvieran una importante repercusión sobre el tiempo utilizado por el representante en sus funciones (237). En sentido contrario se ha pronunciado hasta ahora, con carácter general, el TS, que ha venido manteniendo un criterio excesivamente restrictivo en torno al concreto tema que se trata; ejemplificadora de esta posición pudiera ser la STS(6ª), de 28 sep. 83, Ar. 4293, en la que se

---

(236) Vid, en este sentido, la STS(6ª), 5 dic. 84, Ar. 6338.

(237) Vid, en este sentido, la STS(6ª), 29 nov. 84, Ar. 5917, que considera irrelevante el hecho de que, en el ejercicio de las funciones, se entre en una bodega, "en circunstancias en las que se desconoce de lo que trataron y, por lo tanto, si fueron o no cuestiones sindicales".

pone de manifiesto la necesidad de que las horas retribuídas se dediquen "en su totalidad", al desempeño de las actividades del representante, y no a otras actividades.

En todo caso, demostrada palmariamente la incorrecta utilización del crédito por el representante, el empresario podría reclamar de éste la devolución de las cantidades pagadas por éste en concepto de retribución del crédito,y en su caso, ejercitar la acción de daños y perjuicios contra el representante por los eventualmente producidos con su comportamiento (238). En cuanto al ejercicio del poder disciplinario por el empleador, de admitirse, ha de hacerse con enorme ponderación, y, en todo caso, no ha de llegar a la excepcional sanción que supone el despido (239).

En efecto, acudir en estos supuestos a las causas de despido a que anteriormente hacíamos referencia implica en nuestra opinión, una extrapolación de dudosa oportunidad y cuestionable justificación. De una parte, porque supone moverse en el

---

(238) Vid, en este sentido, A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 263; en el mismo sentido, la STS(6ª), 7 may. 86, Rec núm. 1810/85. Un supuesto tal vez extremo pudiera serlo el del trabajador que pretextando motivos sindicales para para ausentarse de la empresa y presentando certificados para tales actos, es sorprendido en las playas del Sur (STS (6ª), 17 mar. 81, Ar. 1377).

(239) Vid, la STS(6ª), 20 mar. 84, Ar. 1582; igualmente, la de 31 oct. 84, Ar. 5360; con carácter general, la de 25 jun. 85, Ar. 3455.

estricto marco de la relación contractual, olvidando la relación representativa, y, lo que es más grave, supone intentar aplicar a esta última, no sólo criterios de ejecución pensados para el cumplimiento de las obligaciones contractuales, sino también aplicar a dicha relación efectos jurídicos pensados para el incumplimiento de obligaciones estrictamente contractuales (240).

En este sentido, y por lo que a la concreta causa del art. 54,d) LET hace referencia, baste recordar que el propio ET proyecta la buena fe sobre el deber básico que incumbe al trabajador de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo -art. 5,a)-, abundando en similar idea el -

---

(240) En este sentido, si bien referido a una materia diversa de la que nos viene ocupando, se ha dicho que el empresario no podría sancionar con el despido a los representantes de los trabajadores que en el ejercicio de su representación incumplen su deber de sigilo fuera de la empresa, porque -y esto es lo que nos interesa- "sería utilizar poderes jurídico-laborales en una relación de naturaleza distinta, operante además en un distinto plano al de la relación laboral, el plano colectivo, con el efecto ilícito añadido de privación empresarial a los trabajadores de una representación legal" (A. OJEDA, op. cit., pág. 261). El problema ha de enmarcarse en lo que, acertadamente, se ha denominado "tensión subyacente entre las obligaciones laborales del representante y su función representativa" (J. CUEVAS, Estructura y función..., cit., pág. 209). En similar sentido se ha pronunciado, dentro de la doctrina francesa, J.C. JAVILLIER, Derecho del Trabajo, cit., págs. 453 y ss.

art. 20,2 cuando, en su último párrafo, afirma el sometimiento del trabajador y del empresario a las exigencias de la buena - fe en sus prestaciones recíprocas.

En relación con la falta de asistencia al trabajo repetidas e injustificadas, podría determinar que los representantes sean más gravemente sancionados que el resto de sus compañeros de trabajo por infracciones más leves que las cometidas por estos últimos, de tal forma que la incorrecta utilización del crédito de horas en una porción prácticamente irrelevante, podría -y de hecho lo produce- producir el despido del representante, en tanto que la falta de asistencia al trabajo de cualquier otro trabajador durante una jornada completa, por ejemplo, no tendría tan grave sanción, lo que parece carente - de toda proporción.

Lo anterior nos lleva, de forma ineludible, a lo que entendemos es el problema que gravita sobre todo el tema que - se viene planteando, y que no es otro que el referente a si es exigible al representante -por el hecho de serlo- un mayor grado de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes, y, - más concretamente, en el cumplimiento de sus concretas obligaciones contractuales. Ciertamente, la cuestión no es nueva; - existe una abundante jurisprudencia que arranca ya de los años

cincuenta (241), y en la que se exige de aquellos representantes -entonces enlaces sindicales y vocales jurados de empresa, como se sabe- una especial diligencia en el cumplimiento de sus deberes, que se traduciría en la imposición de determinadas obligaciones de conducta cuyo incumplimiento cualificará más gravemente sus posibles faltas, llegándose con frecuencia al despido de los representantes. Así, no resultaba infrecuente que el TS afirmara no sólo la existencia de aquellos deberes comunes a todos los trabajadores, sino también la de algunos específicos del cargo representativo (242), lo que permitía afirmar seguidamente que dicho cargo exigía del representante más rigor en el "cumplimiento de los deberes fundamentales de toda prestación laboral" (243). El planteamiento que queda expuesto encontraba su justificación última, si alguna hubiere, en las concepciones comunitarias de la empresa imperantes en aquellos momentos a nivel normativo, y que traspasan a las instituciones de representación anteriormente mencionadas, pero que hoy parecen difícilmente sostenibles. No obstante lo ante-

---

(241) Sólo a modo de ejemplo pueden verse las SSTS(6ª), 10 jun. 55, Ar. 2005; 6 mar. 57, Ar. 665; 20 oct. 58, Ar. 2956; 14 oct. 59, Ar. 3802; 17 may. 60, Ar. 2398; 4 en. 61, Ar. 27; 1 feb, 61, Ar. 657; 14 nov. 63, Ar. 5080; 17 feb. 64, Ar. 2193; 18 oct. 68, Ar. 4359; 28 nov. 69, Ar. 5580; y, por finalizar, la de 26 mar. 74, Ar. 1237. Vid, más ampliamente, Cap. I. El proceso de configuración histórica.

(242) Vid, por ejemplo, la STS(6ª), 23 jun. 65, Ar. 2834.

(243) STS(6ª), 4 nov. 69, Ar. 4721.

rior, y pese al cambio -no sólo- normativo operado en nuestro país, no es infrecuente encontrar rémoras de aquel planteamiento en algunas decisiones recientes de los órganos jurisdiccionales, en las que se sigue exigiendo de los actuales representantes un comportamiento que excede el exigible a los demás trabajadores (244), desde el probable entendimiento de sus primordiales funciones colaboradoras (245).

La posición jurisprudencial antedicha ha venido a ser contestada por el propio TS en su sentencia de 21 dic. 84, al poner de relieve que "no se puede exigir a los mismos (miembros de comité de empresa, en el caso concreto, representantes más genéricamente, entendemos nosotros) un distinto grado de cumplimiento en relación a los demás trabajadores sin incurrir en discriminación injustificada, dado que las garantías de que gozan tienden a proteger su independencia y libertad en el ejercicio de sus funciones representativas y no derivan de una mayor exigencia de responsabilidad en el cumplimiento de los debe

---

(244) Vid, en este sentido, las SSTS(6ª), 6 dic. 80, Ar. 4868; 8 jul.82, Ar. 4576 y 23 sep. 83, Ar. 5273. Paradigmática al respecto es la STS(6ª), 25 mar. 83, Ar. 1194, en la que se recoge amplia y significativa jurisprudencia al respecto.

(245) Vid, la STCT, 23 feb. 82, Ar. 1245, en la que se afirma que los representantes legales de los trabajadores tienen como cometido facilitar el entendimiento entre los empleados y su empresa.

res derivados del contrato de trabajo, cuando se trata de enjuiciar comportamientos individuales" (246). Con ello profundiza el TS en un sentido ya esbozado con anterioridad por él mismo en su sentencia de 10 mar. 82, en la que ponía de manifiesto que "el mero hecho de ostentar la condición de Delegado de personal no puede ser considerado como una circunstancia agravante o merecedora de mayor sanción". Así pues, conforme a lo mantenido por el TS en estas sentencias, no podrá exigirse de los trabajadores que ostenten cargos de representación en la empresa un comportamiento distinto en el cumplimiento de sus deberes laborales del que sea el normal para el resto de los trabajadores. De ser así, podría incurrirse en un comportamiento discriminatorio susceptible, en cuanto tal, de determinar la nulidad de todo despido que pretendiera situar la gravedad de un determinado incumplimiento contractual de los enumerados en el art. 54,2 LET, en su mayor transcendencia por el hecho de ser cometido por un representante.

d') Límites formales.

Como pusiéramos de manifiesto anteriormente, juto a la existencia de las limitaciones materiales que acabamos

---

(246) STS(6ª), 21 dic. 84, Rec. núm. 1244/84.

de estudiar, existen otras de carácter formal cuya concreción se realiza en el art. 37,3 LET, al exigirse previo aviso y justificación de la ausencia, como consecuencia de la realización de las funciones propias de los representantes (247). Ambos requisitos se recogían ya en legislaciones precedentes en términos aparentemente más flexibles; y decimos aparentemente porque por encima de rígidos formalismos, la apariencia se difumina - con un mínimo contraste entre situaciones pretéritas y la actual.

En efecto, la posibilidad de que un trabajador faltara a su trabajo o abandonara el mismo, aún manteniendo el derecho a su remuneración, se contemplaría en el art. 67 LCT -44, subordinando tal posibilidad, de una parte, a que se avisara - con la posible anticipación; de otra, a que la ausencia obedeciera, únicamente, a alguno de los motivos que el propio precepto contemplaba; finalmente, tal posibilidad encontraba una limitación de inconcretos límites en algunos de los supuestos previstos (248). La O.M. de 12 nov. 45, vendría a asimilar a -

---

(247) Lo que priva al derecho de su naturaleza absoluta (STS (6ª 1 oct. 80, Ar. 3836) y evita actuaciones abusivas (SSTS (6ª 17 jul. 80, Ar. 3050; 8 jul. 82, Ar. 4576).

(248) Así, el art. 67,2 establecía que "el trabajador, avisando con la posible anticipación podrá faltar al trabajo, con - derecho a percibir el salario, únicamente por alguno de - los motivos y durante el período de tiempo siguientes: (...) por el tiempo indispensable, en el caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público".

las ausencias anteriormente mencionadas, las que se produjeran como consecuencia del ejercicio del cargo electivo de carácter sindical, a condición de que se tratara de reuniones preceptivas o reglamentariamente convocadas por los Jefes de las Unidades Sindicales a que pertenecieran los trabajadores que ostentaban dichos cargos (249). Si el empresario lo solicitaba, el trabajador venía obligado a justificar la certeza del motivo alegado, y, de no corresponderse éste con la realidad, aquél incurría en la sanción de suspensión de empleo y sueldo por un día, además de verse obligado a devolver el dinero recibido por el día de ausencia injustificada (cfr. el art. 67,2ª, pár. 3 de la LCT).

Los datos normativos expuestos serían objeto de una rígida interpretación jurisprudencial, conforme a la cual la "posible anticipación" a que se referían tanto el art. 67, como la O.M. anteriormente citada, imponía, para la correcta utilización del permiso, que aquél se preavisase, convirtiendo con ello lo que legalmente parecía configurarse como una mera comunicación, en una autorización; autorización que, además, quedaba subordinada, desde esta perspectiva, a la justificación ex ante por parte del trabajador del requerimiento del que era ob-

---

(249) Vid, Cap. I, El proceso de configuración histórica.

jeto. No preavisada la ausencia, preavisada pero no autorizada, o, en su caso, injustificada -tanto antes como después de que aquélla se hubiera producido-, el trabajador podía ser objeto de sanción, que, normalmente, se movería dentro de los límites anteriormente mencionados, pero que podía comprender, igualmente, el despido (250).

En la actual situación normativa, y como consecuencia de la más libre disposición del crédito que pueden realizar los representantes, los requisitos formales a los que aludíamos anteriormente deben -o, al menos, deberían-tener una menor significación práctica que antaño, como intentaremos demostrar (251)

---

(250) Sobre el carácter previo del aviso en los estrictos términos a que nos venimos refiriendo, vid las SSTS(6ª), 20 jun. 56, Ar. 2599; 8 oct. 58, Ar. 2932; 6 feb. 60, Ar. 564, y, sobre todo, la de 28 oct. 66, Ar. 5147, en la que se afirma que el aviso con la posible antelación ha de interpretarse en el sentido de que "siempre es necesario dar este aviso, en el tiempo en que pueda hacerse, pero con antelación que es en todo caso necesaria", considerando dicho aviso en las condiciones expuestas como "requisito esencial" a efectos de que el trabajador pueda faltar al trabajo justificadamente; en otro caso, el trabajador podía incurrir en una ausencia injustificada sancionable con el despido; más matizada, vid la STS(6ª), 23 feb. 65, Ar. 1568. Naturalmente, autorizada la ausencia no cabía sanción alguna. (SSTS(6ª), 12 dic. 59, Ar. 4777 y 4 oct. 66, Ar. 4108).

(251) En este sentido, algún convenio colectivo afirma la "naturaleza prioritaria que para (los representantes) tienen las funciones de representación y gestión sindical" (art. 86 del CCPL del Ministerio de Industria y Energía, cit.).

Los requisitos formales cumplen, en nuestra opinión, una doble finalidad, más clara en el primero -el previo aviso-, que en el segundo -la justificación-. Se trata con ellos, primeramente, de evitar, en la medida de lo posible, eventuales perjuicios en el proceso productivo como consecuencia de la ausencia del representante (252), lo que no significa, en modo alguno, la subordinación del permiso a la autorización empresarial, porque, como se ha puesto de manifiesto, la voluntad empresarial no influye de ninguna forma, ni puede condicionar la decisión del trabajador de atender sus funciones, resolviéndose la colisión de intereses en juego en favor del interés colectivo que representa el trabajador sobre el interés empresarial (253); en segundo lugar, se intenta a su través, controlar

---

(252) Vid, las SSTS(6ª), 3 may. 71,Ar. 1978; 13 dic. 73, Ar. 4739; 3 oct. 74, Ar. 3507; 21 ab. 76, Ar. 2499; y finalmente, la de 27 en. 81, Ar. 277, que tras negar que el representante "pueda a su libre arbitrio y por propia decisión hacer uso incondicionado de facultades que le permitan ausentarse y faltar al trabajo sin conocimiento de la empresa", obliga a aquél "tanto a dar cuenta previa al empresario, cuanto a justificar ante éste, su falta de presencia en la actividad laboral ordinaria y la causa determinante de la misma"; sin embargo, más recientemente, la de 23 oct. 82, Ar. 6232, aún en aplicación del art. 162 del Dto-71, declararía que la necesidad de preceptiva licencia trataba de que "la empresa con la antelación debida conozca la causa o motivo de la inasistencia al trabajo para que pueda adoptar las medidas precisas para que no se altere la producción, pero sin que pueda admitirse que cuando no conceda la licencia al trabajador, si éste, no obstante esa denegación, falta al trabajo, incurra en alguna de las justas causas de despido" previstas legalmente.

(253) Vid, en este sentido, F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI y T, TREU, Il Diritto Sindacale, cit., pág. 145; -

la utilización del crédito de horas, pero no, como se ha entendido en ocasiones (254), en un sentido material,sino, creemos que más exactamente, en su dimensión temporal (255), de modo que el empresario tenga conocimiento del momento en el que el trabajador abandonará su puesto de trabajo, a través del preaviso, y cuánto tiempo necesitará previsiblemente (256)

---

G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI, Il diritto sindacale, cit., pág. 129; J. C. JAVILLIER, Derecho del Trabajo, cit., pág. 441; M. COHEN, Le droit des comités..., cit., págs. 816 y 817; W. DAUBLER, Diritto sindacale..., cit., pág. 340. En similar sentido, y en aplicación de la normativa vigente en la transición, vid la STS(6ª), 11 may. 82 Ar. 3357, en la que se ponía de manifiesto que "no es lo mismo la situación personal del trabajador, que cuando actúa como miembro de un Sindicato laboral que le da instrucciones"; aún anterior, la STS(6ª), 22 dic. 67, Ar. 4448.

(254) Vid, G. BARREIRO, El crédito..., cit., pág. 35, que entiende los requisitos como "condicionantes de la utilización del crédito", formulación que parte de una, en nuestra opinión, inadecuada fundamentación de la existencia de ambos requisitos, especialmente en lo que a la posibilitación del control por parte empresarial de la correcta utilización del crédito hace referencia. En similar sentido, la STS(6ª), 3 oct. 74, Ar. 3507.

(255) Así parece entenderse en algunos convenios colectivos, en los que la justificación lo es "del tiempo empleado" (art. 69,3 del CC del Instituto Geológico y Minero de España, cit.).

(256) Unica manera de entender la justificación previa que se exige en algunos convenios, como por ejemplo, en la condición 9ª del VIII CC de PRISA, cit.

o efectivamente necesitó (257), para el ejercicio de sus funciones, lo que se hará en el momento de la justificación.

Por lo que al primero de los requisitos hace referencia, es decir, al aviso previo a la ausencia de que ésta se va a producir, no estará de más reiterar que su finalidad no es tanto la de conceder al empresario un poder de valorar la oportunidad o no de la ausencia, cuanto posibilitarle que adopte cuantas medidas sean necesarias para que la producción no se vea afectada por la ausencia del representante. Ello supone que nos encontramos ante una obligación a cargo del trabajador de comunicar la ausencia prevista, no ante un derecho del empresario a autorizar o no aquélla (258).

---

(257) Lo que se hará a través de la posterior justificación, en todo caso más razonable, y como tal, más frecuente en los convenios; así, el art. 53,2 del CC del SENPA, cit.

(258) No nos parece correcta, por tanto, la mención a la autorización contenida en la STS(6ª), 19 en. 81, Ar. 210. Así entendido el aviso previo, resulta irrelevante que el empresario conceda o no permiso para ausentarse al trabajador, incluso en el supuesto de "extraordinarias necesidades del servicio" al que se refiere M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., pág. 143. Naturalmente que en este supuesto habrá de estarse al caso concreto, pero recuérdese lo que se dijo en páginas precedentes sobre la posibilidad de que aún sobre circunstancias extraordinarias prevalezca el derecho del representante a la utilización de su crédito sobre aquéllas. No obstante, algunos convenios colectivos recogen la posibilidad a que se refiere el autor citado; vid, por ejemplo, el art. 64,j) del CC para el personal de flota de CAMPSA, cit., en los supuestos de uso externo del crédito, en los que se

El cumplimiento de la obligación por parte del trabajador no se encuentra sujeta a especiales circunstancias de tiempo, lugar ni modo, de manera que, en cuanto al tiempo, bastará en principio con que sea previa a la ausencia (259), aunque ésta se produzca inmediatamente después de realizado el aviso (260); aún en el supesto de que dicho aviso no se hubiera producido quedaría por saber cuáles son las consecuencias -

---

exige un preaviso de 5 días al Capitán, así como autorización del mismo, quien la concederá de no concurrir serios motivos en contra; en similar sentido, el art. 27,a) in fine del CCE "Philips. Informática y Comunicaciones", cit., que establece que se procurará "en todo momento suspeditar esta acción sindical al normal desarrollo de la productividad".

(259) Para la STCT, 15 feb. 83, Ar. 1655, "resulta razonable, dada la naturaleza de la actividad desarrollada en la empresa, que normalmente el aviso se realice con la antelación acostumbrada en la misma", configurando los requisitos formales como derecho necesario (el subrayado es nuestro).

(260) Los convenios hablan normalmente de comunciación o notificación previa (art. 69,3 del CC del Instituto Geológico y Minero de España, cit.; el aptado. XII,4 del CCE "3M España, S.A.", cit.; la condición 9ª del VIII CC de PRISA, cit.; el art. 49, norma 1,5 del CCE Auxtramarsa, cit. o, más flexiblemente, de "oportuno aviso" (norma 2 del CCE "Naviera Bilbaína, S.A.", cit.) o de notificarse a la empresa con suficiente antelación" (art. 3,2 del anexo 11 del CCE "Rocalla, S.A." cit.); ciertamente curioso resulta el art. 53,2 del CC del SENPA, cit., el que tras la exigencia de poner en conocimiento del Organismo la ausencia al menos con 24 horas de antelación, considera bastante la posterior justificación si aquél no fuera posible; en parecido sentido, el art. 28,4 del CCE Exminesa, cit., exige comunicación con 48 horas de antelación, salvo concurrencia de circunstancias excepcionales, supuesto en el que basta la comunicación a sus mandos y el compromiso de

del mismo. Ciertamente, en este campo será de la mayor relevancia la diligencia observada por el trabajador en el caso concreto, de modo que si hizo lo razonablemente exigible para que aquél se produjera -lo que habrá de probar, en su caso-, quedará exento de responsabilidad; en otro caso, el empleador podría ejercitar contra el mismo las oportunas acciones por los perjuicios sufridos como consecuencia del no preaviso. No así, dejar de retribuir el tiempo utilizado en funciones de representación sí realizadas, porque ello supondría distorsionar el tenor del art. 68,e).

En cuanto al lugar, parece obvio que éste será normalmente la empresa o centro en el que el representante lleva a cabo su actividad, lo que no supone que necesariamente deba

---

posterior justificación si se le exige; igualmente, el art, 42,3,4º del CCE "Gas Madrid, S.A.", cit.; el art. 16, c) del CCE "Sondeos Petrolíferos, S.A.", cit.; más rígidamente, el art. 20,4 del CCE "COFEDAS", cit., que exige antelación de 24 horas como mínimo (o el día anterior en horas de trabajo) y posterior justificación. Esta flexibilidad en el carácter previo de la comunicación se había puesto de manifiesto ya en nuestra jurisprudencia, que, en aplicación de normativas anteriores, admitiría como suficiente la comunciación con hora y media de antelación a la realización del acto para el que se comunicara la ausencia, afirmándose que "aún en el supuesto de admitir que los productores pudieran avisar a la empresa con mayor anticipación, dado que habían sido citados el día anterior, su proceder quizá revelador de negligencia o descuido, no aparece, sin más integrando una intencionada rebeldía atentatoria gravemente a la disciplina, que es lo que sería suficiente para el despido, sino a lo sumo, una actitud laboral merecedora de corrección, si se estimaba que la conducta de los operarios constituía una falta laboral de menor gravedad" (STS(6ª), 22 dic. 67, Ar. 4448 Vid, E. RAYON, "Comentario al Art.37...", cit., págs.323 a 325.

de ser siempre así. Parece claro que podrá preavisarse a través de cualquier medio de comunicación adecuado a tal fin (261), lo que no exigiría el desplazamiento del trabajador hasta el centro a los solos efectos de preavisar, en supuestos en los que se hubiera observado la necesidad de hacer uso del crédito una vez finalizada la jornada de trabajo, y para la siguiente. Probablemente, la comunicación pudiera realizarse a través del propio órgano representativo (262), lo que en supues

---

(261) Vid, bajo presupuestos normativos anteriores, la STS(6ª), 22 may. 80, Ar. 2217, en la que se admite la comunicación mediante telegrama.

(262) Tal posibilidad se reconocía en favor de la extinta Organización Sindical, de modo que la ausencia "no puede calificarse de injustificada ni merecedora de sanción, y en una interpretación justa y humana de los preceptos legales tampoco puede afirmarse que aquellos productores dejasen de avisar a su empresa con la posible anticipación, cuando el día antes de su falta al trabajo es efectuada gestión en aquella Organización Sindical para que se dé ese aviso, y se extiende a tal efecto la oportuna comunicación, que por las circunstancias que sean, y la vida moderna nos da ejemplo de la imposibilidad de evitar estos pequeños retrasos, llega a la empresa en las primeras horas de la mañana del primer día de su inasistencia al trabajo, lo que viene a poner de manifiesto, que sin culpa suya sufre ese pequeño retraso" (STS(6ª), 5 dic. 67, Ar. 4304). Actualmente, el art. 57,e) del CC de eficacia limitada de ámbito interprovincial para la E. Iberduero, S.A., cit., impone la obligación al sindicato correspondiente de comunicar a la empresa la utilización del crédito de horas cuando lo es para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por los sindicatos.

tos como los que se mencionan evitaría posteriores problemas - probatorios en caso de conflicto. Naturalmente, la comunicación no ha de hacerse en la persona del empleador, sino en la del inmediato superior jerárquico, que queda obligado, en consecuencia, a comunicarlo a instancias superiores (263).

Finalmente, y por lo que al modo se refiere, parece que la comunciación admite tanto la forma verbal como la escrita, si bien, por las razones probatorias anteriormente señaladas parece más conveniente esta segunda. En uno y otro caso, no es necesario mayor detalle sobre las funciones a realizar, de - manera que bastaría la genérica alegación de funciones de representación, sin perjuicio de lo que a continuación se dice en - torno a la justificación (264).

Naturalmente, existen supuestos en los que el preaviso carece de sentido y ni es posible su exigibilidad, ni efecto alguno supone su inobservancia. Así, en los supuestos de acumu-

---

(263) Vid, además de los convenios y artículos citados en la nota 260, el art. 49 del CCE "Servicios de Almacenaje y Distribución, S.A.". cit.

(264) La causa de la ausencia puede quedar suficientemente especificada cuando en el seno de la empresa "existía tensión ... por razón del horario de trabajo y del disfrute del - descanso de quince minutos por día de la jornada continuada" (STS(6ª), 20 may. 80, Ar. 2210). Sin embargo, la comunicación ante el jefe inmediato de que se va a faltar para atender "asuntos de huelga", no puede justificar una - ausencia de más de un mes, que, por lo mismo, puede constituir un abandono de trabajo (STS(6ª), 1 jul. 80, Ar. - 2954).

lación que produce la total liberación del trabajador de sus obligaciones laborales, y cuando el tiempo de utilización del crédito no coincida con el tiempo de trabajo, pues en este caso, el previo aviso carece de su correcta fundamentación en los términos que hemos visto anteriormente. Lógicamente, la minoración de la importancia de este requisito en estos supuestos, y más exactamente en el segundo de ellos, acrece la del segundo en los términos que a continuación se exponen.

Respecto a ésta,parece obvio que la justificación habrá de ser posterior a la realización de la actividad para la que se produce la ausencia, en la medida en que sólo es justificable lo acaecido (265). Naturalmente, habrá supestos en los que la justificación pudiera realizarse ex ante, pero en modo alguno parece exigible que en todo caso lo sea (266). La falta del requisito, que, téngase en cuenta, normalmente opera a instancias del empresario (267), puede determinar que la ausencia injustificada constituya una infracción encuadrable en el art. 54,a) LET, de reunir los requisitos de gravedad y culpabilidad

---

(265) Vid, en este sentido, las SSTS(6ª), 22 may. 80, Ar. 2217 y 23 oct. 82, Ar. 6232.

(266) "Sólo a "posteriori" se puede justificar si la ausencia o inasistencia al trabajo era o no justificada" (STS(6ª), 23 oct. 82, Ar. 6232); más recientemente, la de 20 mar. 84, Ar. 1582).

(267) Vid, en este sentido, M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo cit., págs. 143-144.

que exige aquel artículo, lo que pudiera suponer el despido del trabajador representante.

Ciertamente, el requisito a que nos referimos puede resultar en ocasiones imposible de aportar, o, cuando menos, difícilmente aportable. En nuestra opinión, nos encontramos con una rémora de la anterior legislación, lo que pondrá de manifiesto, nuevamente, lo inadecuado que resulta la regulación de los supuestos que nos vienen ocupando junto al resto de los permisos que se contienen en el art. 37,3; porque, en efecto, no se alcanza a imaginar como se puede justificar que se han estado realizando gestiones para la evitación de un posible conflicto, o, más difícilmente aún, el estudio de las repercusiones que una concreta reforma laboral puede tener sobre los trabajadores de la empresa.

Partiendo de la anterior consideración, no puede sino criticarse algún intento jurisprudencial de revitalizar este requisito por la vía de diferenciar entre lo que se entiende justificación formal, y que sería la prueba acreditativa del lugar en que se está cuando se falta del trabajo, y justificación material, que sería el elemento demostrativo de que aquella permanencia en lugar distinto al de trabajo es "objetivamente razonable, normal" (268).

---

(268) Siendo cierto que el trabajador representante "presentó a la empresa justificantes de las ausencias del traba

Ciertamente, la justificación habrá de realizarse - en aquellos supestos en los que el representante haga uso de su crédito al margen del tiempo de trabajo, al objeto de que la contabilidad del mismo sea posible.

En todo caso, reiteramos el hecho de que, como consecuencia de la libre disposición del crédito, los requisitos debieran de ser interpretados con una flexibilidad mayor (269).

---

jo, no lo es menos que tales documentos no pueden servir de base suficiente para calificar como conformes a justicia y razón (equivalente, según el Diccionario de la - Real Academia de la Lengua, a justificado) las tres ausencias al trabajo que determinaron el despiso, dado que debe diferenciarse entre justificación formal, que se logra aportando alguna prueba que acredite dónde se ha estado al faltar al trabajo, y justificación material, que sólo podrá apreciarse cuando la permanencia acreditada - en otro lugar sea objetivamente razonable, normal." (STS (6ª), 8 jul. 82, Ar. 4576).

(269) Así parece entenderlo igualmente el TS, quien en alguna reciente decisión ha afirmado que "el permiso que el trabajador ha de solicitar al empresario tiene en realidad la naturaleza de un simple aviso previo al ser obligatoria su concesión salvo razones extraordinarias" (STS(6ª), 7 may. 86,Rec. núm, 1810/85).

B) Libertad de expresión

a) Consideraciones generales: la inescindible conexión entre la regulación constitucional y estatutaria de la libertad de expresión.

El art. 68,d) LET viene a reconocer el derecho de los representantes a "expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa"(270). Tal reconocimiento nos sitúa ante una

(270) Como hemos tenido ocasión de ver anteriormente (vid.Cap. I, El proceso de configuración histórica), un tal derecho no es estrictamente novedoso en nuestro ordenamiento jurídico, si bien es cierto que las condiciones estructurales para la efectividad del mismo son actualmente más favorables que entonces. El tenor literal de este concreto apartado es el mismo que se recogía en el art. 67,e) del PLET (Vid. CORTES GENERALES, El Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios, vol. I, cit., pág. 36; igualmente, A. BRIONES y J.A. SAGARDOY, Debate Parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores, t. III, cit., págs. 147-148). El iter parlamentario del precepto no presenta elementos de clarificación especialmente relevantes. A destacar, no obstante, la enmienda núm. 163 del Grupo Mixto, que intentaría suprimir la referencia a la comunicación a la empresa, mención considerada inútil por su defensor, el Diputado Sr. BANDRES para quien aquélla "siempre se está recordando (...) porque es una especie de minoría de edad de los trabajadores que nos parece innecesaria y fácil de suprimir" (CORTES GENERALES, op. cit., vol. II, pág. 890). De mayor entidad, por su

poner una nueva redacción del apartado que nos ocupa, sería la enmienda núm. 557 del Grupo Parlamentario Comunista, y cuya letra g) afirmaba: "Los representantes de los trabajadores pueden editar y distribuir las publicaciones y folletos que consideren de interés para sus representados con la mera comunicación a la empresa" (op. ult. cit., vol. I, pág. 256). Por su parte, la enmienda núm. 762, del Grupo Parlamentario Andalucista, incluía el mismo tenor, salvo correcciones de estilo, en su propuesta de art. 67 bis, incluyendo la libertad de expresión entre las facilidades a que se dedicaba el mismo. La mecánica de los votos impediría que ninguna de las enmiendas antevistas alcanzarán el texto definitivo, siendo lo que anteriormente queda transcrito reproducción en el Pleno del Congreso de los Diputados de lo ya acontecido previamente en el seno de la Comisión de Trabajo de dicha Cámara (vid., sobre los trabajos en esta última, A. BRIONES y J.A. SAGARDOY, op. cit., pág. 159). Interesa destacar aquí igualmente, que en ninguno de los textos manejados en los trabajos parlamentarios aparece la coma que en el texto definitivo de la LET separa los iniciales términos del apartado "expresar" y "colegiadamente"; lo que en nuestra opinión no deja de ser un puro error mecanográfico o de transcripción, puede producir importantes cambios de sentido en la lectura del precepto.

La garantía, que como es sabido se recogía en parecidos términos en el AMI, se ha trasladado en buena medida a los convenios colectivos. Vid., a modo de muestra, el art. 49,4 del CCEN "Elcano de la Marina Mercante, S.A.", y su personal de flota, cit.,; el art. 6,e) del CCIE "ROLACSA", cit.: el art. 12,16,c) del CCEst. de Pastas, papel y cartón, cit.; el art. 66,e) del XIII CCEN Hidroeléctrica de Ribagorzana, cit.; la claúsula 3,2,c) del Anexo 11 del CCE "Rocalla, S.A." de Barcelona, cit.; el art. 60,2,c) del V C General de la Industria Química, cit.; el art. 42,2 del CCEst. para las Empresas de Frío Industrial, cit.; el art. 47 del CCE "HISPALYT", cit.; el art. 58,2,c) del CCL para las Empresas y sus trabajadores de perfumería y afines, cit.; el art. 53,c) del CCE "Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A." cit.; el art. 57,c) del CCIE (De eficacia limitada) de "Iberduero, S.A." el art. 13,3 del CCE "Central Nuclear de Almaraz. Actividad Electricidad", cit.; el art. 36,b) del CC para la Delegación española de la E. "New Hampshire Insurance Company", cit.; el art. 26 del CCIE "Central Lechera Vizcaína, S.A.", cit.; el art. 34,4 del CCEst. para el sector de Mataderos de Aves y Conejos, cit.; el art. 58,c)

problemática tan interesante como confusa. Lo primero, porque es un perfecto "banco de pruebas": para determinar el grado de penetración real de las denominadas libertades públicas en el seno de las unidades productivas; lo segundo, porque la dicción literal del precepto que acaba de transcribirse resulta, cuando menos, tortuosa, lo que obliga a un importante esfuerzo interpretativo (271).

Ante ambas cuestiones, no puede dejar de sorprender el hecho de que la doctrina iuslaboralista de nuestro país haya prestado tan escasa atención al derecho a que nos referimos, y, más concretamente, a su operatividad en el seno de las relaciones laborales (272). Ello es más llamativo tras la consta-

---

del CC de la "Compañía Transmediterránea, S.A." y su personal de flota; el art. 44,a) del CCE "La Estrella, S.A." de seguros, cit,; el art. 68,c) del CCE "Sociedad Anónima - Cross", cit.; el art. 14,1,c) del CCE "Equipos Nucleares", cit; el art. 58 del CCPL que presta servicios en materia - de bienestar social de la Diputación General de Aragón, - cit.

(271) La redacción del precepto sería prontamente criticada por la doctrina científica; vid., en este sentido, F. SUAREZ, Las nuevas relaciones laborales..., cit., pág. 193; igualmente, J.M. RAMIREZ, "Comentario al art. 68", cit., pág. - 506; de "redacción francamente confusa" hablan L.E. DE LA VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE, Instituciones..., cit., pág. 355.

(272) Ello hace que merezcan especial mención los trabajos de Mª E. CASAS, Representación unitaria de los trabajadores en - la empresa y derechos de comunicación, cit., sobre la problemática del art. 81 en concreto, pero con reflexiones de carácter general de ineludible conocimiento; también, el -

tación de que, generalmente, las investigaciones jurídicas que sobre aquel concreto derecho se han llevado a cabo por los estudiosos de otras disciplinas jurídicas, suelen centrarse sobre su ejercicio por los medios de comunicación social, y sobre la protección del mismo frente a eventuales lesiones por parte del Estado(273). Sólo marginalmente, o desde planteamientos más generales, se hace referencia al juego del derecho en el marco de relaciones jurídico-privadas (274).

---

más breve trabajo de Mª J. MORO, "Derecho de expresión y libertad ideológica en el ámbito laboral", RL, 1986, núm. 3, págs. 47 a 73. Naturalmente, el tema ha sido objeto de tratamiento en los diversos manuales y comentarios que del precepto se han llevado a cabo, si bien con el breve carácter que unos y otros permiten.

(273) Vid, O. ALZAGA, La Constitución Española de 1978 (Comentario sistemático). Madrid (Ed. del Foro), 1978, pág. 214 y ss.; J. BELMONTE, La Constitución. Texto y Contexto. Madrid (Prensa Española), 1979, págs. 128 y ss.; J. GALVEZ, "Comentario al art. 20", en AA.VV., Comentarios a la Constitución, dirigidos por el prof. GARRIDO FALLA, 2ª ed. Madrid (Cívitas), 1985, págs. 398 y ss.; algo más ampliamente, A. FERNANDEZ-MIRANDA, "Comentario al art. 20", en AA.VV., Constitución Española de 1978. Comentario a las Leyes políticas, dirigidos por O. ALZAGA, t. II Madrid (Edersa), 1984, págs. 489 y ss.; ésta es la perspectiva predominante, igualmente, en AA.VV., Libertad de expresión y derecho penal. Madrid (Edersa). 1985, 328 págs. Vid, además, la STS(4ª), 14 ag. 79, Ar. 4676 y la STS(3ª), 30 sep. 80, Ar. 1050 (1981).

(274) Especial interés presentan, en este caso, los trabajos de A. GARRORENA, El Estado español como Estado social y democrático de derecho. Madrid (Técnos), 1984, 254 págs.; y de A.E. PEREZ LUÑO, Los derechos fundamentales. Madrid (Técnos) 1984, 227 págs., autor este último para quien "parece un contrasentido, por ejemplo, que el reconocimiento del derecho fundamental a la libertad de expresión por la normativa

Tan escaso tratamiento doctrinal no se corresponde, en nuestra opinión, con el carácter de derecho fundamental - que nuestra Constitución confiere a la libertad de expresión, como queda dicho a pesar de ser sabido, ni con la necesidad - de que tal derecho impregne cualesquiera esferas de las relaciones sociales, ya sean públicas o privadas, individuales o colectivas. Más concretamente, se insiste, sorprende que no - se haya prestado mayor atención al juego del derecho en el ámbito de las relaciones jurídico-laborales, en las que, además, el específico conflicto que las subyace, y la defensa de los dispares intereses que lo dan vida, hacen especialmente importante la operatividad de aquel derecho en esas relaciones.

Esta problemática ha adquirido renovado interés tras la aparición de algún dato normativo comparado de indudable importancia. Nos referimos, naturalmente, a la Ley francesa de - 4 de agosto de 1982, relativa a las libertades de los trabajadores en la empresa, y que, entre otras cuestiones, vendría a reconocer el derecho a la libertad de expresión de los trabajadores; derecho de expresión "directa y colectiva -en palabras del art. L. 461-1 CT, que incorpora aquella reforma-, relativo

---

constitucional pudiera ver reducida su aplicación a la exigencia de que el Estado permita la libre difusión de opiniones, pero consintiera las presiones sobre la libertad de - pensamiento e ideas o la prohibición de manifestarlas, ejercitada por un empresario en relación con sus asalariados" (pág. 23).

al contenido y organización de su trabajo, así como a la difusión y puesta en práctica de acciones destinadas a mejorar las condicciones de trabajo en la empresa" (275).

Volviendo a nuestro país, no existen especiales dificultades, ni desde el punto de vista doctrinal(276), ni desde -

---

(275) Dicha Ley sería ya anunciada en el Informe Auroux, en el que se constataba la necesidad de que los trabajadores tuvieran la posibilidad de pronunciarse sobre sus condiciones de trabajo (vid. Informe Auroux, cit., págs. 57 y ss. y 154 y ss). La aparición de la norma en cuestión abriría un importante debate doctrinal en el vecino país del que pueden ser representativos los trabajos publicados en el marco del Coloquio de la Asociación francesa de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre "L´entreprise et les Libertés publiques", con aportaciones de VERDIER, RIVERO, GERNIGON,ARDANT, LANGLOIS, OLLIER, JAVILLIER, GIUGNI, SANTORO PASSARELLI y LAROQUE, DS, 1982, núm 4 (Les Reformes, II),- págs. 417 y ss. Vid, además, G. ADAM, "A propos du "droit - d´expresion des salaries": reflexions critiques sur un texte sans importance", DS, 1982, núm. 4, págs. 288 y ss.;J. P. JACQUIER, "Droit d´expresion: si c´etait cela aussi la transformation d´une societe?", DS, 1983, núms. 9-10, págs. 561 y ss.; N. CATALA, "Les modalites d´expression des salariés dans l´entreprise", DS, 1983, núm. 9-10, págs. 557 y ss.; J.P. BONEFACE-SCHIMITT, "L´expresion des salariés et l´activité syndicale", DS, 1986, núm. 2, págs. 111 y ss.

(276) Vid, L.E. DE LA VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE, Instituciones..., cit., pág. 354; en similar sentido, E. RUIZ VADILLO, "Hacia un nuevo ordenamiento jurídico del trabajo como garantía de los derechos más fundamentales de la persona. La jurisprudencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo", RL, 1985, núm. 9, págs. 45 a 68, espec. pág. 62; del mismo, "Algunas breves consideraciones sobre los derechos fundamentales y las libertades públicas reconocidas - en la Constitución y su especial incidencia en el campo laboral", en AA.VV., Jornadas sobre Derecho del Trabajo y - Constitución. Madrid (IELSS), 1985, págs. 291 a 315, espec. pág. 304; Mª J. MORO, "Derecho de expresión y libertad ideológica en el ámbito laboral", cit., págs. 56-57. En la doc

el punto de vista jurisprudencial(277), para reconocer la es-- trecha conexión del derecho que se recoge en el art. 68,d) LET mencionado, con el derecho constitucionalmente reconocido y - protegido en el art. 20,1,a) CE "a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción". Derecho - de los calificados humanos, cuyo reconocimiento es igualmente frecuente en no pocos instrumentos internacionales que, en - tanto que ratificados por España, habrán de servir de crite-- rios hermenéuticos respecto de nuestro propio texto constitucional, conforme a lo que el mismo establece en su art. 10, - 2 (278).

---

trina italiana vid, M. GRANDI, L'attivitá sindicale nell' impresa, cit., pags. 155 y ss. U. PROSPERETTI "Introduc-- zione" a la obra colectiva Commentario dello Statuto dei Lavoratori, bajo la dirección del mismo autor, t. I. Milán (Giuffré), 1975, págs. XI y XII; G. CHIARELLI, "Lo Statuto dei Lavoratori" nell'ordinamento giuridico", en op. cit., pág.6; S.FOIS, "Comentario al art. 1", en op. cit., págs. 35 a 37; G. GIUGNI, "Comentario al art. 1" en AA. VV., Lo Statuto dei lavoratori. Commentario, bajo la dirección -- del mismo autor. Varese (Giufré), 1979, págs. 3 a 5.

(277) Vid. las SSTC (1ª) 120/83, de 15 dic. (BOE, 11 en. 84) - f. jco. 1º; 41/84, de 21 mar. (BOE, 2 ab.), f. jco. 3º y 88/85, de 19 jul. (BOE, 14 ag.), f. jco. 2º; igualmente, las SSTS (6ª), 7 mar. 83, Ar. 1115; 3 dic. 83, Ar. 6166, entre otras.

(278) Así el art. 19 de la DUDH, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 dic. 48, establece que "todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir información y opiniones y el de difundirlas, sin

limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión". En el mismo sentido, el art. 19 del PIDCP de 1966, ratificado por España el 13 ab. 77 (BOE, 30), y en vigor a partir del 27 jul. 77, establece que "1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones. 2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento a su elección. 3. El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente, puede estar sujeto a ciertas restricciones que deberán, sin embargo, estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para: a) Asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás. b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas". Por su parte, el art. 10 del CEPDHLF de 1950, ratificado por España con fecha 26 sep. 79 (BOE, 10 oct.), y en vigor a partir del 4 oct. 79, señala que: "1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. (...) 2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones previas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial."

El derecho es igualmente objeto de reconocimiento y protección en algunas constituciones de países de nuestro entorno; así, en el art. 21 de la Constitución italiana, en el art. 5 de la Ley Fundamental de Bonn, o, por finalizar, en el art. 38 de la Constitución portuguesa.

Admitida aquella conexión, o, por decirlo de otro modo, admitido que el art. 68,d) LET no es sino una concreción del precepto constitucional en el ámbito concreto de las relaciones laborales, parece que, con carácter previo a ninguna otra cuestión, deberemos detenernos en la investigación de las implicaciones que de tal conexión o concreción han de derivarse (279). Ello nos sitúa, inevitablemente, ante el reto de conciliar adecuadamente contrato de trabajo y normas de protección de los representantes, o, dicho más ampliamente, libertad individual y libertades públicas, como se ha señalado certeramente desde posicionamientos doctrinales foráneos (280). Des-

---

(279) Similar planteamiento metodológico puede encontrarse en S.FOIS, "Comentario al art. 1", cit., págs. 35-36, quien considera como cuestión necesariamente previa determinar el significado y función del art. 1 del SL en relación con el art. 21 de la Constitución italiana, referidos ambos, como se sabe, al derecho a la libertad de expresión. Según el citado autor, al opción que se le abre al intérprete es doble: o bien entender que el primero de los artículos citados tiene un significado puramente repetitivo y confirmatorio del segundo, lo que presupondría la directa aplicación de la Constitución en las relaciones privadas y, concretamente, en el ámbito de las relaciones laborales, o bien entender que aquel artículo no presenta conexión alguna con el art. 21 de la norma constitucional, en cuyo caso se trataría de una clara innovación legal.

(280) Vid., el ya clásico trabajo de J.M. VERDIER, "Du contrat au statut et du droit individual aux libertés publiques (A propos de deux arréts de la Cour de Cassatión en matiére de protección des representants du personnel)", J. C. P., 19 H, I, Ed. G., 2422; además, J. C. JAVILLIER, Derecho del Trabajo, cit., pág. 23, quien pone de relieve, siguiendo al anterior, cómo el razonamiento jurídico que enlaza con las libertades públicas conduce a posiciones normativas muy diferentes de aquél que permanece en el terreno de las obligaciones (págs. 32-33).

de este planteamiento, que en última instancia no significa - otra cosa que la afirmación de la libertad pública de expresión en favor de todos los trabajadores, es desde el que la finalidad del derecho reconocido en el Estatuto en favor de - los representantes cobra su más genuino sentido, es decir, delinearse como un mecanismo de control del poder empresarial, al igual que la libertad de expresión, en tanto que libertad pública, supone un mecanismo de control del poder político, a través precisamente, de la emisión del propio pensamiento, si bien en ningún caso con carácter exclusivo ni excluyente (281). Se trata, en suma, de "afirmar la necesidad de asegurar y promover el ejercicio en las empresas de los derechos constitucionales de los trabajadores y sus organizaciones (lo que) resulta (...) absolutamente obligado, amén de plenamente justificade en éste y en cualquier otro lugar" (282). Partiendo del planteamiento general esbozado, lo cierto es que la conexión a que reiteradamente venimos refiriéndonos entre el nivel constitucional y legislación ordinaria presenta algunos puntos concretos de interés que requieren, desde nuestro punto de vista, - cierta atención.

---

(281) Vid., P. LAROQUE, "Conclusión" en el Coloquio sobre L'entreprise et les libertés publiques. DS, 1982, núm. 4 (Les Reformes, II), pág. 449.

(282) Mª. E. CASAS, Representación unitaria..., cit., pág.20, quien se lamenta de la regulación estatutaria.

En primer lugar, resulta conveniente retener el dato de que la libertad de expresión no se encuentra incluída entre aquellos derechos que la LET entiende como básicos de los trabajadores en su art. 4,1. Si a ello se añade el hecho de que la atribución del derecho que reconoce el art. 68,d) de aquella norma lo es específicamente a los denominados representantes unitarios, pudiera llegarse a la conclusión de que sólo estos representantes disfrutan de un derecho tal. Sin perjuicio de que volvamos posteriormente sobre el tema al hablar de la titularidad del derecho, parece conveniente desde ahora dejar claro que ninguno de los dos datos aportados anteriormente se nos antojan relevantes a efectos de negar a los trabajadores en su conjunto un derecho que corresponde, por imperativo contitucional, a todos los ciudadanos, o, más ampliamente si se quiere, a toda persona (283).

En este sentido, nuestro Tribunal Constitucional ha

---

(283) En la medida en que la libertad de expresión se enmarca en la categoría conceptual de "derecho humano", sus beneficiarios lo son todos los hombres, sin que ello obste la posible existencia de condicionantes para su ejercicio. Vid., sobre el tema, la sugerente obra de C.S. NINO, Etica y derechos humanos. Buenos Aires (Paidos), 1984, 304 págs., espec. págs. 41 a 48, donde se diserta sobre la universalidad de los beneficiarios como uno de los rasgos distintivos de los derechos humanos; igualmente, los instrumentos jurídicos internacionales citados en n. 8, en los que, como vimos, la titularidad del derecho a la libertad de expresión se atribuye a "todo individuo" o a "toda persona".

tenido oportunidad de declarar que "la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución Española le reconoce como ciudadano", y, en concreto, del derecho a que se refiere el art. 20,1,a) de dicho texto, - ya mencionado. Y ello, nuevamente en palabras del Tribunal, - porque "ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de - empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones del "feudalismo industrial" -concluye con contundencia el Tribunal- repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1,1,)" (284).

---

(284) STC(1ª), 88/85, de 19 jul. (BOE, 14 ag.), f. jco. 2º. Con anterioridad el propio TC había reconocido que la libertad de expresión "es un derecho fundamental del que gozan por igual todos los ciudadanos y que les protege frente a - cualquier injerencia de los poderes públicos que no esté apoyada en la Ley" (STC(2ª), 16 mar. 81 (BOE, 14 ab.), f. jco. 4º). Como es sabido, el art. 1,1 señala como "valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la jus

La larga cita se justifica por sí misma y no requiere explicación complementaria alguna; todos los trabajadores, pues, son titulares del derecho que nos ocupa. Pero si lo anterior es cierto, es decir, si el reconocimiento de la libertad de expresión con la rotundidad y generosidad con que lo hace el texto constitucional lleva a reconocer la titularidad del mismo en favor de todos los ciudadanos, y, en tanto que -

---

ticia, la igualdad y el pluralismo político, elementos nucleares, por tanto, del Estado Social y Democrático de Derecho en que se constituye España (vid., al respecto, A. HERNANDEZ GIL, "El ordenamiento jurídico en la Constitución española de 1978", en separata de AA.VV., La Constitución Española de 1978. Un análisis comparado. Roma (Inst. Jur. Español/UIMP), s/f., pero en torno a 1982, págs. 7 a 19; S. BASILE, "Los"valores superiores", principios fundamentales y los derechos y libertades públicas", en AA.VV., La Constitución Española de 1978. Estudio sistemático dirigido por los profesores A. PEDRIERI y E. GARCIA DE ENTERRIA. Madrid (Civitas), 1980, págs. 253 a 305, quien manifiesta que "la libertad y los demás derechos fundamentales (...), no podrán ser ya concebidos como meros "derechos públicos subjetivos" ejercitables frente a las autoridades públicas solamente según el viejo esquema de JELLINEK; deberán ser concebidos como derechos frente a todos y en particular frente a quien, de una u otra manera, detente una posición de relativo poder en las relaciones sociales" (pág. 264). Libertad que, por lo mismo, ya no puede quedar reducida a la exclusiva potencialidad que se reconoce al individuo para el desarrollo de su personalidad, sino que adquiere una dimensión social por la propia configuración del Estado a que antes nos referíamos, y, más específicamente, por el juego del art. 9,2 CE, que impone a los poderes públicos "promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integra sean reales y efectivas", así como "remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

tales, a todos los trabajadores, cabría preguntarse si no resultaba innecesaria una especial mención de tal derecho en el específico marco de las relaciones laborales. Máxime lo anterior cuando, como se indica, no es un derecho cuya titularidad requiera especiales circunstancias personales para su disfrute, como ocurre, por ejemplo, con los que concretamente se recogen en el art. 4,1 LET anteriormente mencionado. Y, aún, deberá intentarse desentrañar el significado de aquella concreción en el más limitado marco de las garantías de los representantes, o, por decirlo con otras palabras, cuál es la finalidad del aptdo, c) del art. 68, ya no desde su estricta contemplación a nivel de legislación ordinaria, sino a partir de su integración constitucional.

En este sentido, parece claro que el precepto a que nos referimos tiene por finalidad específica la de reafirmar, en el plano de las relaciones laborales, aquel derecho a la libertad de expresión respecto, y ello es importante señalarlo, de un concreto grupo de trabajadores, precisamente aquéllos que han de llevar a cabo funciones de representación, y a quienes el ordenamiento jurídico encomienda la función de control de la actuación empresarial a que nos referíamos con anterioridad. De suerte que, lo que trata el precepto no es otra cosa, en nuestra opinión, que reforzar el derecho cuando quienes lo ejercitan son los representantes, sin que de ello pueda deri-

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID FAC. DE DERECHO BIBLIOTECA

varse restricción alguna en cuanto a la titularidad para el - resto de los trabajadores.

Cuestión diferente es la relativa a la valoración - que la inclusión de un precepto de semejante tenor en el contexto de las garantías merezca al estudioso. Se quiere decir que, aceptado el juego del art. 20,1,a) CE con la amplitud a que nos hemos referido, no se vé claramente la necesidad de - dedicar un especial tratamiento en el Estatuto a un tema que, probablemente, hubiera debido quedar sometido a la general regulación que del mismo se hace por las normas de desarrollo - del mismo. Todavía cabría interrogarse sobre si la regulación de la libertad de expresión en el seno de la empresa es susceptible de llevarse a cabo restrictivamente, como parece hacerlo la LET, a través de un instrumento normativo inadecuado para - el desarrollo de derechos fundamentales, esto es, ley ordinaria requiriendo aquél, como es suficientemente conocido, la regulación mediante leyes orgánicas.

En cuanto al primero de los problemas apuntados, creemos que la inclusión del derecho a la libertad de expresión entre las garantías de actuación que exige el art. 68 LET tiene - una justificación eminentemente histórica. En un contexto socio-político como el imperante en nuestro país con anterioridad a la aparición del texto constitucional, en el que las liberta--

des públicas eran inexistentes, adquiere la categoría de conquista el reconocimiento en el seno de las relaciones de trabajo, aún formal y limitadamente, un derecho que se refiera a dicha libertad. En tanto que conquista histórica, el mantenimiento del derecho con posterioridad ignora o no percibe suficientemente el cambio cualitativo que supone la aparición del texto constitucional, así como la especial eficacia que en el mismo se concede a los derechos fundamentales y libertades públicas (285).

Lo anterior determinaría que la libertad de expresión aparezca recogida como derecho a garantizar en el interior de las unidades productivas en los términos en que lo hace el Estatuto, lo que nos sitúa ante la segunda de las cuestiones anunciadas. En efecto, siendo la libertad de expresión un derecho fundamental, cabe cuestionar que se establezcan regulaciones limitativas del mismo a través de instrumentos jurídicos -

---

(285) Sólo desde esta perspectiva pueden aceptarse aquellas opiniones doctrinales que consideran más restrictiva la regulación contenida en el Estatuto en relación con la que contenía el anterior DGCS de 1971; vid., en este sentido, J.L. MONGE, Las relaciones laborales hoy, cit., pág. 494. En parecido sentido, CUEVAS, quien, incluyendo el derecho a la libertad de expresión dentro de lo que denomina el derecho de contacto con la base o derecho de comunicación, considera a la LET menos expresiva que la legislación anterior; el planteamiento encuentra su última justificación en la dispersa regulación que el Estatuto realiza de las distintas facultades que se integrarían en aquel derecho, como por ejemplo, el tablón de anuncios a que se refiere el art. 81 LET (Cfr. J. CUEVAS, Estructura y función..., cit., pág. 198-199).

en principio inadecuados. El problema, sin embargo, no pasaría desapercibido ni para la doctrina, ni para el Tribunal Constitucional, quien, siguiendo a aquélla, consideraría y solucionaría prontamente éste, afirmando que "el artículo 81 de la Constitución Española se refiere al desarrollo "directo" de los derechos fundamentales, pues este artículo, y las otras muchas alusiones de la Constitución al instrumento de la Ley orgánica en materias concretas, que, como se ha dicho, convierte a las Cortes en "constituyentes permanentes", no puede extremarse, con los importantes problemas de consenso interno que conlleva, al punto de convertir el ordenamiento jurídico entero en una mayoría de leyes orgánicas, ya que es difícil concebir una norma que no tenga conexión, al menos remota, con un derecho fundamental" (286). En todo caso, lo que parece claro es que aquellas regulaciones que afecten a los derechos fundamentales, aún no requiriendo el especial instrumento normativo a que venimos refiriéndonos, habrán de respetar el contenido esencial de los mismos, conforme a las pautas que al respecto trazara -

---

(286) STC(Pleno), 6/82 de 22 feb. (BOE, 22 mar.), f. jco. 6ª. El argumento se expondría tempranamente por J. GALVEZ - "El ámbito material y formal de las leyes orgánicas", en AA.VV., La Constitución Española y las fuentes del derecho, vol. II. Madrid (IEF), 1979, págs. 923 y ss., espec. pág. 930-931.

el propio Tribunal Constitucional (287).

Salvado el problema jurídico-formal, queda aún por saber si, desde un punto de vista material, el art. 68,d) LET se adecúa en su regulación a lo dispuesto en el art. 20, CE. Aunque sobre ello habrá de volverse al tratar algunos temas -

---

(287) Así, en una de las primeras y más trascendentales sentencias del TC se surcarían los complementarios caminos que han de llevarnos a la delimitación del "contenido esencial" de los derechos, y, más específicamente, al "contenido esencial" de aquellos derechos fundamentales a que se refiere el art. 53 CE. El primero de ellos nos conduciría a determinar cuál es la llamada "naturaleza jurídica o el modo de concebir o de configurar cada derecho"; desde esta perspectiva, y en palabras del TC, "constituyen el contenido esencial de un derecho subjetivo aquellas facultades o posibilidades de actuación necesarias para que el derecho sea recognoscible como perteneciente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro, desnaturalizándose, por decirlo así". Cuando la determinación del contenido esencial se refiere a un derecho constitucional, ha de tenerse especialmente presente el "momento histórico de que en cada caso se trata y las condiciones inherentes en las sociedades democráticas". La segunda vía de alcance para aislar el aludido contenido esencial consistiría en indagar sobre los "intereses jurídicamente protegidos como núcleo y médula de los derechos subjetivos"; desde esta segunda perspectiva, el contenido esencial del derecho de prefigura por "aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos", lo que no ocurre cuando "el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección" (STC, 8 ab. 81 (BOE, 25 ab.), ff. jcos. 8 y 10; en el mismo sentido, la de 3 feb. 84 (BOE,18), f. jco.3). Vid, sobre el tema del contenido esencial, L. PAREJO, "El contenido esencial de los derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional; a propósito de STC de 8 de abril de 1981", RDCO, 1981, núm. 3, págs. 169 y 190.

más puntuales, parece conveniente afirmar en este mismo momento que, en lo que pueda suponer restricción del derecho, el primero de los artículos citados deberá ser reinterpretado a la luz de los principios constitucionales (288), y teniendo muy presente las diferentes leyes orgánicas que hasta la fecha han venido a incidir, de una u otra forma, sobre el derecho que reclama nuestra atención (289). Con ello no se hace más que seguir las pautas interpretativas trazadas por nuestro Tribunal Constitucional, aun en contexto diverso, en el sentido de que "la legalidad ordinaria ha de ser interpretada de conformidad con la Constitución y en el sentido más favorable para la efectividad del derecho fundamental" (290). A nadie se le escapa

---

(288) Así se ha manifestado OJEDA, para quien el derecho "no puede interpretarse restrictivamente, sino con igual amplitud que la libertad pública de opinión" (A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 265). En sentido diverso parece entenderlo ALONSO OLEA, para quien el artículo no recoge más que una "razonable libertad de expresión" (M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., pág, 145).

(289) En este sentido, la LO 4/1980, de 21 may. (BOE, 13 jun), de reforma del Código Penal en materia de delitos relativos a las libertades de expresión, reunión y asociación, vendría a introducir y modificar los arts. 165 y 165 bis de aquél; por su parte, la LO 1/1982, de 5 may. (BOE, 14), de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen vendría a desarrollar el art. 18 CE; finalmente, la LO 8/1983, de 25 jun. (BOE, 27), de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal, no introduciría más que modificaciones formales sobre los artículos del Cp anteriormente mencionados, pasando a ser los arts. 165 bis y 165 bis a).

(290) Vid. las SSTC(1ª), 19/83, de 14 mar. (BOE, 12 ab), f. jco. 4ª; 95/83, de 14 nov. (BOE, 2 dic.), f. jco 5ª; 125/83, de 26 dic. (BOE, 14 en.) f. jco. 1ª; 4/85, de 18 en. (BOE, 12 feb), f. jco.2ª y la STC(2ª), 57/84, de 8 may. (BOE, 29), f. jco. 3ª.

que las precedentes consideraciones han de tener importantes repercusiones sobre el conjunto del instituto, como intentaremos ir poniendo de manifiesto a lo largo de las páginas que siguen.

b) Titularidad y ejercicio del derecho en el ámbito de las relaciones laborales: problemas relativos al comité de empresa.

Como poníamos de manifiesto con anterioridad, el primer núcleo temático que se encuentra afectado por la configuración constitucional del derecho es el relativo a la titularidad del mismo. En efecto, no cabe cuestionar que la titularidad del derecho se atribuye por el art. 68,d) LET en favor de los representantes unitarios de los trabajadores. No obstante lo anterior, y en base a la confusa redacción del apartado, como decíamos, alguna interpretación restrictiva pudiera intentar limitar dicha titularidad a los solos miembros del comité, con las limitaciones que luego veremos, con lo que se excluiría a los delegados de personal (291). Tal operación

(291) Conclusión que pudiera derivarse de argumentaciones como la que sigue: si "la libertad (de expresión) propia del comité está practicamente reconocida en el art. 64, que enumera sus competencias, y esta específica facultad de publicar y distribuir publicaciones debiera constituir una de aquéllas", y partiendo, además, de una interpretación reductora de las competencias de los

interpretativa de carácter restrictivo es, creemos, de imposible aceptación, a partir del tenor literal del párrafo inicial del art. 68 LET, en cuya virtud "los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán (...) las siguientes garantías".

Clarificado lo anterior, la cuestión realmente importante, por lo que a la titularidad hace, es determinar si sólo estos representantes ostentan aquélla o si, por el contrario, dicha titularidad es susceptible de ser atribuída a otros sujetos en el seno de la empresa, ya sean individuales, ya colectivos. Cuestión ésta sobre la que ya hemos anticipado una opinión que, obviamente, no vamos a reiterar aquí en sus aspectos argumentales; sí en sus consecuencias. Es decir, la configuración constitucional de la libertad de expresión como libertad pública, y su declarada operatividad en el seno de la empresa, determinan que la titularidad del derecho corresponda a todos los trabajadores que en ella se integran. lo que no significa, en modo alguno, que el ejercicio que del derecho se haga deba revestir, en todo caso, las mismas manifestaciones.

---

delegados de personal en base a la redacción original del art. 62 LET, éstos podrían ver muy limitada, si no excluída, la titularidad del derecho. La argumentación se construye en base a lo que afirma F. SUAREZ, Las relaciones laborales..., cit., pág. 193.

En efecto, en tanto que la atribución de la titularidad del derecho al conjunto de los trabajadores no es sino la inevitable consecuencia del reconocimiento constitucional del mismo en los términos vistos, la más concreta atribución a los representantes del derecho supone un específico régimen jurídico para el ejercicio del mismo que se caracteriza, precisamente, por la facilitación a éstos de todo un conjunto de medios instrumentales legalmente determinados que posibiliten aquél. Y ello con el doble objeto de procurar la defensa del interés colectivo que representan, y proceder al control de la actividad empresarial, dos polos de una misma finalidad, que no es otra que la propia de dichos órganos de representación (292).

Lo anterior adquiere especial significación si se procede a una lectura integrada del art. 68,d) LET y de algunos preceptos de la LOLS. Ciertamente, de aquella lectura queda patente que las posibilidades de ejercicio del derecho a la libertad de expresión varían sustancialmente de unos a otros trabajadores, partiendo siempre, digámoslo una vez más, de la genérica titularidad del derecho en favor del conjunto de los

---

(292) No otro significado y función parece desprenderse de las normas internacionales que se ocupan del tema, y, concretamente, del art. 2 del Conv. OIT núm. 135, desarrollado por su Rec. núm. 143, aptdo. IV, núms. 15 y 16 especialmente.

mismos.

En este sentido, lo primero que ha de destacarse es el igual disfrute del derecho a la libertad de expresión por parte de los delegados sindicales a quienes se refiere el art. 10,3 de la Ley Orgánica últimamente citada. Igual disfrute en relación con los representantes unitarios; y ello no sólo por la remisión que se contiene en el art. 10,3 citado al 68 LET, sino también porque algunas de las obligaciones que se impo-- nen a dichos delegados no tienen sentido más que a través del reconocimiento del derecho a que nos referimos y en los términos en que se sostiene. Así, la imposición del deber de sigilo en aquellas materias en que "legalmente proceda", conforme al art. 10,3,1ª *in fine* de la LOLS, cobra sentido pleno, ya no - sólo a partir del derecho que estos representantes tienen a - acceder a la "misma información y documentación que la empresa ponga a disposición" de los representantes unitarios, de acuerdo con el tenor del artículo últimamente citado, sino desde el igual reconocimiento a los mismos de poder expresarse con li-- bertad sobre aquellas materias de las que toman conocimiento - como consecuencia del derecho de información a que nos referimos, con la limitación, común a unos y otros representantes, - del deber de sigilo, sobre la que posteriormente se volverá.

Más restrictivo, en cuanto al ejercicio del derecho,

Respecto del segundo grupo de trabajadores, es de-- cir, aquéllos que se integren en las secciones sindicales a - las que hacíamos reciente mención, el problema presenta algún punto de mayor complejidad. En efecto, una interpretación literal del art. 8,2,a) LOLS, parece conducir a la atribución a la sección sindical del derecho al tablón de anuncios que, al objeto de "facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general", ha de poner a disposición de dichas secciones sindicales la empresa. Ahora bien, tal conclusión no puede desconocer el alto grado de flexibilidad que observa la propia LOLS - en la regulación que de tales órganos contiene. Ello ha permitido afirmar a algún autor, razonablemente, que la falta de - "personalidad diferenciada" de la sección respecto de sus miembros, así como la carencia de "capacidad jurídica para oponer su voluntad con éxito a la de ellos", permiten concluir que -- los derechos que legalmente se atribuyen a la sección en cuanto órgano, "corresponden a la suma o pluralidad de los inte- - grantes de la SSE" (293). Todo ello, naturalmente, sin perjuicio

---

(293) A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 282, donde, además, hace mención al concreto problema que nos ocupa afirmando que "la cuestión reviste importancia a la hora de utilizar, por ejemplo, el local o el tablón de anuncios, cuando hay pugna entre los pertenecientes a una sección y cada parte alega ser la única; no valdrán aquí, parece, los criterios de mayoría para la actuación de los órganos colegiados o mancomunados, sino la legitimación que otorgue el sindicato de procedencia".

se manifiesta el art. 8, núms. 1 y 2 de la LOLS, en relación con aquellos trabajadores afiliados a un sindicato, sea éste cual fuere, y respecto de las secciones sindicales de los más representativos y de los implantados en la empresa merced a su presencia en los órganos de representación de ésta.

Ciertamente, por lo que a los primeros hace referencia, se les reconoce la posibilidad de "distribuir información sindical", con la doble limitación de que tal distribución se realice fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de trabajo (art. 8,1,b) LOLS). Doble limitación que, dicho sea de paso, no parece muy correctamente formulada; porque si tal distribución se lleva a cabo fuera de las horas de trabajo, como formula el precepto, malamente se puede perturbar la normal actividad de trabajo. Más correctamente, parece que el precepto lo que pretende es que aquella distribución no se produzca durante la jornada de trabajo del sujeto que la lleva a cabo, y, aún, que cuando tal cosa ocurra y la empresa desarrolle su actividad en procesos productivos continuos, la actividad de distribución se desenvuelva sin perjuicio de aquella actividad productiva. En todo caso, conviene retener aquí que la titularidad del derecho a que nos estamos refiriendo se reconoce en favor de los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato de que se trate, de acuerdo con la formulación del art. 8,1 LOLS.

de lo que en relación con el tema puedan disponer los respectivos Estatutos del sindicato del que sea órgano la sección, ni de que en aquellas empresas que superen los doscientos cincuenta trabajadores -o menor número si pactado en convenio-, dichas secciones estén representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales (art. 10,1 LOLS), quienes, como dijéramos anteriormente, disfrutan del mismo derecho que se reconoce en favor de los representantes unitarios del art. 68,d) LET.

Parece claro que en el desarrollo de los procesos electorales que den lugar a la implantación de las instancias representativas de que se trate, los candidatos a tales órganos han de contar con aquellos medios instrumentales que se reconocen en favor de los representantes, y muy especialmente, con la posibilidad de manifestar libremente sus opiniones, como único mecanismo adecuado para garantizar un correcto desarrollo de aquellos procesos. No otro sentido puede darse al art. 7,4 del Real Decreto 1311/86, que regula los procesos de elección de los representantes unitarios, y en el que se señala que los candidatos a tales puestos, así como los promotores de las elecciones y los por él denominados presentadores de candidatos, pueden realizar "la propaganda electoral que consideren oportuna", con la única limitación de que "no se altere la prestación normal del trabajo".

Todo lo anterior no obsta, como venimos afirmando - con insistencia, para que el resto de los trabajadores, bien individual, bien colectivamente, disfruten de la titularidad del derecho a la libertad de expresión. El elemento diferencial más destacable entre la situación de éstos y la de aquellos otros que hemos tenido oportunidad de considerar radicará en el medio instrumental que el ordenamiento jurídico facilita a unos y otros a efectos de que el ejercicio del derecho resulte más o menos facilitado. Normalmente, los trabajadores llevarán a cabo el ejercicio del derecho en el marco del ejercicio de otro derecho cual es el de asamblea a que se refieren los arts. 77 y ss. de la LET, sin que ello signifique que no - pueda instrumentarse a través de otros mecanismos, y, especialmente, mediante la distribución de escritos, por ejemplo, a - las puertas del centro de trabajo cuando se produce la entrada o salida de otros trabajadores (294).

En apoyo de la interpretación extensiva que venimos defendiendo, parece más que oportuno traer a colación el art.

---

(294) Así lo han reconocido, por lo demás nuestros Tribunales, y más concretamente el TCT, que, sin perjuicio de sancionarlas por él mismo estimadas extralimitaciones en el - ejercicio del derecho, entiende que el trabajador es titular del derecho en el seno de una asamblea, e incluso, para llevar a cabo una pintada en los propios muros de la - empresa; vid., respectivamente, las SSTCT, 1 dic. 82, Ar. 6907 y 6 oct. 83, Ar. 8220. Naturalmente, a través de la negociación colectiva puede generalizarse el uso de los -

6,6 del RDLRT, que, como sabemos, hace titulares del derecho - a la publicidad a que el mismo se refiere a los "trabajadores en huelga"; publicidad que constituye, indubitadamente, un contenido concreto del derecho a la libertad de expresión, como - por lo demás ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional (295).

En relación con el ejercicio del derecho, y retomando lo que dispone el art. 68,d) LET, el problema interpretativo más complejo de cuantos se suscitan es el relativo a la necesidad de que, cuando sea el comité de empresa quien ejercite dicho derecho lo haga "colegiadamente". Semejante exigencia legal pudiera llevar a pensar que sólo es posible el ejercicio - del mismo por el órgano, no así por los miembros que lo integran (296). Sin embargo, tal solución no parece adecuarse a la

---

medios instrumentales a que nos referimos; vid., en este sentido, la claúsula 6,d) del Anexo 11 del CCE "ROCALLA, S.A." de Barcelona, cit., donde se afirma que "todos los trabajadores podrán colocar notas sindicales en el tablón de anuncios destinado al efecto".

(295) Vid. la STC(1ª), 120/83, de 15 dic., cit., f. jco. 4º en el que se reconoce palmariamente que el comunicado emitido por un comité de huelga durante el desarrollo de un conflicto es un "específico instrumento para el ejercicio de la acción representativa", que se enmarca en el contexto del derecho a la libre expresión.

(296) Cfr. A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 265. ALONSO - OLEA, por su parte, entendería inicialmente que tal derecho "no es del miembro, sino del comité en cuanto tal, o

configuración constitucional del derecho, ni a lo que preceptúa el propio art. 68 (297). De tal suerte que el derecho a la libertad de expresión se reconoce en favor de los miembros del comité, puesto que son éstos, a tenor del párrafo inicial del art. 68, quienes pueden expresar con libertad sus opiniones. El adjetivo en cuestión no puede tener otra finalidad que la - de tratar de diferenciar lo que son opiniones de éste en cuanto tal, de forma que la emisión del informe que preceptivamente impone el art. 64,1,3,a) LET con carácter previo a la reestructuración de plantillas, por ejemplo, deberá de realizarse por el comité en base a las normas que para la adopción de -

---

del conjunto de los representantes del personal, o de sus respectivas mayorías ("colegiadamente")" (M. ALONSO OLEA, El Estatuto..., cit.,pág. 231), para luego admitir que - "el miembro del comité goza de una inmunidad relativa, aunque amplia" en el ejercicio de este derecho, ante la imposibilidad de imputar la culpabilidad de las extralimitaciones del "razonable" ejercicio del mismo al conjunto del órgano (M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., pág. 145), "aunque la actuación en nombre de éste o en ejecución de - sus acuerdos tiende a diluir la responsabilidad individual" (M. ALONSO OLEA, op. cit., y STS(6ª), 19 ab. 83, Ar. 1848).

(297) En relación con la inadecuación de tal solución con respecto al texto constitucional, vid. J. M. RAMIREZ, "Comentario al art. 68", cit., pág. 507; el desajuste interno del propio art. 68 que provoca la referencia al ejercicio colegiado del derecho por parte del comité sería prontamente denunciado por F. SUAREZ, para quien "el inciso"colegiadamente si se trata del comité" perturba la corrección sintáctica y el hecho de que, refiriéndose el art. 68 a las - garantías de los miembros, su apartado d), sin embargo, se refiera al comité, constituye una incoherencia grave. Lo - que se debió garantizar aquí es que cada miembro del comité expresa sus opiniones con toda libertad" (Las nuevas re-

acuerdos en el seno de éste sean procedentes. Pero ello no puede tener por consecuencia la privación a quienes en el seno de aquel órgano han manifestado su parecer contrario al informe - emitido de la posibilidad de explicar o manifestar aquel contrario parecer al sentido del mismo.

Así pues, la libertad de expresión, cuando ésta se - refiera a los comités de empresa, permite una doble posibilidad de ejercicio: de una parte, por el órgano representativo - de carácter unitario; de otra, por los miembros que se integran en dicho órgano, y que en ningún momento pierden la titularidad del derecho como consecuencia de su integración en el mismo. Como decíamos, la solución no es sólo fácilmente extraible del tenor literal del precepto, sino, incluso, más adecuada con la configuración que la libertad de expresión recibe en la Constitución, amén de ser respetuosa con uno de los principios que informan el ordenamiento jurídico todo con el carácter de "valor superior", y que no es otro que el del pluralis-

---

laciones laborales..., cit., pág. 193). La limitación del ejercicio del derecho a una actuación colegiada se ha calificado por algún autor de "cautela excesiva", en la medida en que los miembros del comité de empresa, como decimos en el texto, pueden verse forzados, en no pocas ocasiones, a expresar sus criterios de manera individual, lo que no sería posible de seguirse la interpretación literal que criticamos (cfr. J.L. MONGE, Las relaciones laborales hoy, cit., pág. 494). En contra, M. ALONSO OLEA, El Estatuto..., cit., pág. 231.

mo. Ello supone, en fin, el escrupuloso respeto de las opiniones minoritarias, aún concediendo eficacia jurídica a las mayoritarias, lo que, por lo demás, es frecuente en el funcionamiento de cualesquiera órganos colectivos (298).

Por lo demás, lo anterior permite solucionar, creemos, el problema que plantearía el ejercicio del derecho por los delegados de personal. En efecto, tempranamente se señalaría que estos representantes no se encontrarían vinculados en principio a la hora de ejercitar el derecho por el criterio de la colegiación, referido sólo, como acaba de verse, al comité. Ello supondría una presunta excepción al criterio común de las mayorías que exige la actuación de tales delegados, -obviamente, cuando son tres-, consecuencia de la cual sería la posibilidad de ejercitar el derecho individualmente por aquéllos, aún reconociéndose que tal excepción no tenía una sólida fundamentación técnico-jurídica (299). Ciertamente, no se trata de que

---

(298) No otro significado tiene la técnica del voto contrario reflejado en el acta de la sesión del órgano de que se trate o voto particular; vid., en este sentido, y salvadas las distancias, el art. 14 de la LPA de 17 jul. 68 (BOE, 18), el art. 90,2 de la LO 2/79, 3 oct. (BOE, 5), del Tribunal Constitucional y el art. 69 de la Ley de 17 jul. 51 (BOE, 18 jul. y 6 ag.), de régimen jurídico de las sociedades anónimas.

(299) Vid. R. BERCOVITZ, "La actuación mancomunada de los delegados de personal en el Estatuto de los Trabajadores", REDT, 1981, núm. 6, págs. 168-169.

los delegados de personal puedan manifestar sus opiniones individualmente cuando de tal opinión haya de derivarse una determinada consecuencia jurídica legalmente prevista; así, por ejemplo, cuando deban emitir informe sobre los planes de formación profesional de la empresa, a que se refiere el art. 64, 1,3,c) LET, en cuyo caso el criterio de la mayoría parece claramente exigible. Cuestión diferente es que el juicio valorativo que tales planes merezcan a todos y cada uno de los representantes deba silenciarse ante el colectivo de trabajadores - que representan.

Naturalmente, la cuestión que nos ocupa tiene diferentes repercusiones en uno y otro caso a efectos de responsabilidad. En efecto, cuando es el órgano quien emite la opinión de que se trate, la responsabilidad de sus miembros queda diluída en la responsabilidad colectiva del órgano. Así, no puede incurrir en desobediencia el miembro del comité que no obedece la orden de retirar un comunicado de dicho órgano, pues, - siendo el acto del órgano, a él debe dirigirse el empresario - para que proceda a su retirada (300). Por el contrario, el miembro del comité que actúa motu propio, aún en el entendimiento

---

(300) Vid., en este sentido, la STS(6ª), 22 nov. 82, Ar. 6866.

de que con su actuación defiende el interés colectivo de los trabajadores, compromete su propia responsabilidad si se ex-- tralimita en el ejercicio del derecho (301).

c) Contenido y ámbitos del derecho a la libertad de expresión.

Determinados quiénes son los titulares del derecho, parece llegado el momento de fijar con la mayor claridad posible cuál es el contenido del mismo. A tal efecto, nuevamente será de la mayor utilidad no perder de vista la amplitud con que el derecho se reconoce en nuestro texto constitucional. En este sentido, el reconocimiento y protección del derecho a nivel constitucional no supone otra cosa que la posibilidad de - manifestar libremente las opiniones e ideas sin que de ello se deriven compulsiones externas para el sujeto que lo ejercita; o, por decirlo más ampliamente, "supone el derecho a comunicar libremente, bien de manera directa, bien a través de un medio

(301) Así, la STS(6ª), 21 nov. 84, Ar. 5876, declararía procedente el despido del miembro de comité de empresa que llevó a cabo determinados actos "sin la concurrencia de las voluntades de los demás componentes del Comité de empresa - que en cuanto importante órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, es quien ha de decidir los actos que quedan descritos en el resultando de hechos probados", y ello aunque tales hechos -realización - de un escrito en el que se imputan determinados comportamientos irregulares al empresario en los talleres propios del periódico donde trabajaba y sin autorización del empresario- se realizaran "para defender, a su manera, a otros compañeros".

cualquiera de difusión, las ideas, las opiniones y las noti-- cias" (302). Ello constituye lo que se ha dado en denominar la libertad de expresión positiva; lo que plantea inmediatamente la cuestión de si también es objeto de reconocimiento y pro-- tección la denominada libertad de expresión negativa, en cuan to derecho del sujeto a guardar silencio o no manifestar, ex- presar o difundir sus pensamientos u opiniones (303). Parece - claro que esta segunda manifestación de la libertad de expre- sión tiene igualmente acogida en nuestro texto constitucional, a partir de una doble consideración: de una parte, desde el - punto y hora en que la libertad de expresión se delinea en la Constitución como una libertad del sujeto cuya actualización - depende única y exclusivamente de la voluntad del mismo; en -

---

(302) A. FERNANDEZ-MIRANDA, "Comentario al art. 20", cit., pág. 509, quien entiende, además, que la referencia constitucio nal a "la palabra, el escrito o cualquier otro medio de re producción", en tanto que mecanismos de exteriorización - del derecho, ha de ser objeto de una interpretación amplia del tenor literal del precepto, que abarque "cualquier for ma de expresión como, por ejemplo, la expresión simbólica". En similar sentido se ha afirmado que "realmente, se san-- ciona, para todo ciudadano, el derecho a la libertad de co municación particular o pública de las ideas o juicios" - (Mª.J. MORO, "Derecho de expresión y libertad ideológica - en el ámbito laboral", cit., pág. 48, apud J. GALVEZ, "Co- mentario al art. 20", cit., pág. 40.). Similar concepto - suele ofrecer la jurisprudencia, para quien la libertad de expresión supone "el derecho a expresar y difundir libre-- mente ideas y opiniones mediante la palabra y a comunicar libremente la información veraz por cualquier medio de di- fusión" (STS(6ª), 3 dic. 83, Ar. 6166).

(303) La diferencia entre una y otra ha sido destacada en la doc trina italiana por S. FOIS, "Comentario al art. 1", cit., pág. 42 a 46.

segundo lugar, por la protección que la libertad ideológica recibe en el art. 16,2 CE, al afirmar que "nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias" (304). Lo que pone de manifiesto, palmariamente, el carácter instrumental que la libertad de expresión tiene respecto de la propia libertad de pensamiento (305). Ciertamente, en ambos casos el bien jurídicamente protegido no es otro que la libertad de pensamiento, derecho que pertenece a la esfera estrictamente personal del sujeto de que se trate, de la persona, pero que puede tener una proyección externa a la misma, en cuyo caso la protección de aquel bien se efectúa, precisamente, por el reconocimiento del derecho a la libertad de expresión.

Partiendo del doble aspecto a que acabamos de referirnos, queda aún por llenar de contenido el derecho. Contenido que ha de incluir, cuando menos, las siguientes facultades: en primer lugar, la posibilidad de investigar sobre aquellas

---

(304) Sobre el tema de la libertad de pensamiento, vid. J. APARICIO, "Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas", en AA.VV., Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo. Madrid (Univ. Complut.), 1980, págs. 269 a 306; sobre lo que en el texto denominamos libertad de expresión negativa, vid. A.P. BAYLOS, "En torno al Estatuto de los Trabajadores: La prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador", en op. ult. cit., págs. 307 a 336. Además, Mª. F. FERNANDEZ LOPEZ, "Libertad ideológica y prestación de servicios", RL, 1985, núm. 7 págs. 57 a 80.

(305) Carácter instrumental puesto de relieve por G. GIUGNI, "Comentario al art. 1", cit., pág. 4, apud S. FOIS, op. cit.

cuestiones que, por las más diversas razones, puedan resultar de interés para el sujeto que pretende ejercitar el derecho; - en segundo lugar, la libertad de expresión en sentido estricto, que se concreta en la posibilidad del titular del derecho de - difundir, a través de cualesquiera medios, las informaciones u opiniones de que se trate; y, finalmente, la libre recepción de todas aquellas informaciones que posibiliten, bien el allegamiento de datos, bien la propia formación de la propia opinión que posteriormente habrá de emitirse.Nos encontramos, - pues, con tres piedras angulares en la construcción del derecho, sin cuya concurrencia, simultánea o parcial, el derecho a la libertad de expresión queda desfigurado (306).

En lo que a nosotros más interesa, parece que los tres polos de la relación se encuentran presentes, ya no sólo en el art. 68,d) LET, en el que se reconoce sin duda la libertad de expresión en el sentido estricto a que anteriormente nos referíamos, sino en no pocos otros preceptos de la misma.

---

(306) La interconexión de los diferentes campos de acción a que se alude en el texto ha llevado a los estudiosos del contenido del derecho a hablar, ya no de un derecho a la libertad de expresión, sino de una relación jurídica informativa, que englobaría las diferentes facultades a que se ha hecho referencia (cfr. A. FERNANDEZ-MIRANDA, op. cit., págs. 508 y ss.).

Así, el derecho a investigar sobre diferentes cuestiones se encuentra implícitamente reconocido en el art. 64,1,8,a) LET al atribuir a los representantes la labor de vigilar el cumplimiento de la normativa vigente, legal o pactada; o, por señalar otro ejemplo, la vigilancia y el control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, conforme a lo establecido por el art. 64,1,8,b) LET en relación con el art. 19 del propio texto legal. Por lo que al derecho a la recepción de información hace referencia, bastaría hacer una genérica remisión al contenido del núm. 1 del art. 64 LET ya citado; información que, téngase en cuenta, no tiene que proceder necesariamente de una unilateral fuente de información, cual es el empresario, sino que, en no pocas ocasiones, podrá provenir de cualesquiera otras fuentes, y, muy especialmente, del sindicato. Así, por ejemplo, en el supuesto de negociaciones colectivas que se lleven a cabo por los representantes unitarios en virtud de lo dispuesto en el art. 87,1 LET, o, en el caso de representantes sindicales, en virtud del expreso reconocimiento que de tal posibilidad contiene el art. 8,1,c) de la LOLS.

Con lo anterior se quiere poner de manifiesto, y ello tal vez sea innecesario advertirlo a estas alturas del discurso, que la correcta interpretación de la letra d) del art. 68 requiere, no sólo su integración con el contenido del precepto constitucional a que nos hemos referido con profusión,

sino su puesta en relación con otros preceptos del propio Estatuto y aún con otras normas, como la LOLS, cuya incidencia sobre las diversas instancias representativas no necesita demostración alguna. Cualquier otra opción interpretativa que pretenda encontrar un significado aislado del precepto está condenada a resultados tan erróneos como indeseables. Porque, y permítasenos recapitular al tiempo que explicar tan agria afirmación, el derecho a la libertad de expresión presupone, necesariamente, su conexión con aquéllos que lo hacen posible; lo que requiere, indefectiblemente, la posibilidad de formación del pensamiento que posteriormente se va a exteriorizar. Quiere decirse con lo anterior que el derecho que nos ocupa cobra su pleno significado puesto en relación con el transcendental derecho a la información. Pero, además, si formada la opinión sobre determinada cuestión, no se posibilitan medios para que dicha opinión transcienda al propio sujeto y alcance a los en ella interesados, el derecho a la libertad de expresión queda igualmente vaciado de significado y eficacia (307).

---

(307) Desde una perspectiva de mayor alcance y sin duda con mayor grafismo se ha puesto de relieve que "no hay libertad de expresión sin derecho a la educación, a la cultura y a la información. Estos derechos forman un todo en el que se funde lo individual y lo colectivo en recíproca interacción dialéctica haciendo posible una conciencia libre. Recíproca interacción porque, a su vez, no hay cultura ni educación ni información, sino manipulación y propaganda, cuando no hay libertad de expresión" (A. FERNANDEZ-MIRANDA, "Comentario al art. 20", cit., pág. 495).

Por ello la LET pone al servicio del derecho, o, mejor, de los titulares del mismo, una serie de mecanismos que no tienen otra finalidad que la de hacer llegar a sus destinatarios las informaciones u opiniones que, libremente alcanzadas, puedan emitir los representantes.

Desde la perspectiva integradora en la que venimos moviéndonos, habrá de hacerse aún una observación final relativa al contenido de la libertad de expresión en su doble contemplación Constitución-ley ordinaria. Si bien se mira, existe una dispar dicción entre el tenor del texto constitucional que reconoce el derecho "a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones" (art. 20,1,a) CE), y la dicción del art. 68,d) LET, en el que lo que se reconoce es el derecho a "expresar... con libertad sus opiniones". No insistiremos más en la conexión entre uno y otro precepto. Pero sí nos interrogaremos sobre el dato de si la diferente dicción a la que aludimos tiene algún significado relevante en el plano de las relaciones jurídico-laborales. En nuestra opinión, la respuesta ha de ser afirmativa, porque, presupuesto todo lo que anteriormente quedó dicho, parece que el tenor literal de la norma legal quiere hacer especial hincapié en la libertad de opinión, lo cual no es intranscendente a nuestros efectos. Ciertamente, la opinión que se emita sobre una determinada cuestión puede ser, si libre, favorable o adversa, lógicamente, lo que nos si

túa ante el explícito reconocimiento del derecho de crítica de los representantes en relación con la propia actuación empresarial o de los representantes del empresario, en la medida en que ésta no puede quedar excluída de aquellas materias "concernientes a la esfera de su representación". Ello es coherente, además, con el carácter que impregna a los órganos representativos en nuestro actual sistema de relaciones laborales, en el que, como se ha tenido oportunidad de reiterar, se encuentran desprovistos de cualquier rémora colaboracionista, aún siendo posible -y a veces deseable- la colaboración. La libertad de crítica a que nos referimos, y su inclusión como contenido del derecho a la libertad de expresión, ha sido expresamente reconocida por la jurisprudencia, quien la define como "la censura de las acciones o de la conducta ajenas o el conjunto de opiniones expuestas sobre cualquier asunto, como una de las facetas de la libertad de expresión" (308).

Tal y como se configura legalmente, el ámbito objetivo del derecho es, ciertamente, amplio. En efecto, la libertad de expresión de las opiniones de los representantes se proyecta sobre "las materias concernientes a la esfera de su representa-

---

(308) STS(6ª), 23 sep. 82, Ar. 5264; igualmente lo admite la de 5 may. 83, Ar. 3244, y la STS(2ª), 10 ab. 82, Ar. 2083. - Vid., además, la STC(2ª), 81/83, 10 oct. (BOE, 7 nov.), f. jco. 3º.

ción" (309). El problema radica, pues, en determinar con claridad cuál es aquella esfera. En este sentido, se ha puesto de manifiesto, doctrinalmente, la escasa eficacia que semejante tipo de formulaciones en preceptos como el que aquí contemplamos (310), en la medida en que determinar a priori cuáles sean aquellas materias que puedan concernir a la esfera de la representación de los trabajadores que ostentan la condición de representantes es tarea poco menos que imposible. La esfera de aquella representación no puede intentar delimitarse sino a través de la propia finalidad de los órganos de representación de que se trate, es decir, a través de la determinación del interés jurídicamente protegido por la norma. Interés que, como hemos tenido oportunidad de ver en otro lugar, resulta coinci-

---

(309) Con notoria imprecisión, pero con un notable efecto amplificador, algunos convenios hablan de la esfera de su "representación sindical"; vid., por todos, el art. 49, norma 1,1 del CCE "Auxtramarsa" y su personal de flota, cit. Por el contrario, para algunos colectivos de trabajadores aquella esfera se reduce a lo "estrictamente profesional de su representación" (art. 85,d) del RD 2205/80, 13 jun. (BOE, 18 oct.), para el personal civil no funcionario en establecimientos militares) (vid., I. ALBIOL, "Los derechos colectivos del personal civil no funcionario dependientes de establecimientos militares", REDT, 1982, núm. 10, pág. 183).

(310) Vid., en este sentido, Mª.E. CASAS, Representación unitaria..., cit., págs. 104 y ss., y ello tanto por la "amplitud de algunas de esas expresiones", cuanto "porque la valoración del interés colectivo y la determinación de sus correspondientes materias compete en exclusiva a los representantes colectivos en ejercicio de su propia autonomía".

dente con el interés del conjunto de los trabajadores de la empresa, o, en su caso, con el interés de un determinado colectivo de trabajadores de la misma. De suerte que quedarán comprendidas dentro de la esfera de actuación del representante todas aquellas materias que puedan resultar de interés para la defensa del interés colectivo de los trabajadores.

Tan amplia configuración legal, y la igualmente amplia interpretación que aquí se ofrece de ella, sin embargo, han sido objeto de importantes restricciones por parte de la jurisprudencia, quien ha identificado aquella "esfera de su representación" con las concretas competencias que se contienen en el art. 64 LET (311). Operación reductiva claramente criticable y difícilmente justificable desde la propia literalidad del precepto en su conjunto. Ciertamente, como tuvimos ocasión de poner de manifiesto en otro lugar, resulta imposible incardinar todas las posibles actuaciones de los representantes unitarios en el marco de las competencias a que se refiere el

---

(311) Vid, difusamente, la STS(6ª), 7 mar. 83, Ar. 1115; más explícitas, las de 21 nov. 81, Ar. 5876 y 3 dic. 83, Ar. 6166; el supuesto de hecho de esta última sentencia contempla las declaraciones del secretario de un comité de empresa a través de un programa radiofónico con la "intención indudable", en palabras del propio Tribunal, de "hacer todo lo posible a su alcance para salvar los puestos de trabajo de la plantilla que representaba", pese a lo cual su despido es declarado procedente, entre otras razones por tratarse de una actuación que transciende las competencias del art. 64.

artículo últimamente citado, porque, decíamos entonces, ni - aquél contiene todas las competencias, ni el desarrollo de - las mismas permite prever las concretas actuaciones que para su cumplimiento han de llevarse a cabo (312). Ciertamente, las competencias que se enumeran en el art. 64 LET serán un punto de referencia a tomar en consideración al objeto de delimitar aquella esfera de representación, pero ésta, en cuanto ámbito o espacio a que se extiende el poder o eficacia de la actua-- ción de una persona, se nos muestra más amplia que aquellas es trictas competencias.

Pero es que, además, cuando el propio art. 68,d) LET afirma que la libertad de expresión permite publicar y distri-- buir las publicaciones de interés laboral y social, partiendo del hecho de que aquéllas pueden ser propias del comité, llega ríamos a la paradójica conclusión de que dicho órgano puede ex presar opiniones verbalmente, sobre sus competencias, entendi-

---

(312) Vid., supra, A),f),a'). En el mismo sentido, se ha afirma do que "la esfera o área de competencia de los representan tes de personal, que es la defensa de los intereses de éste, como el art. 63,1 establece explícitamente (...), es - más amplia que las funciones concretas que aquéllos tienen atribuídas para defender sus intereses (funciones que, ade más, no son solamente las del art. 64)". De manera que la libertad de expresión de los representantes alcanza a "todo lo que afecta a los intereses de los trabajadores cuya representación ostentan" (J.M. RAMIREZ, "Comentario al art 68", cit., pág. 507).

das en el estrecho sentido a que se refiere la jurisprudencia, mientras que, por el contrario, cuando se manifiesta por escrito, podría pronunciarse sobre todas aquellas cuestiones más genéricamente configuradas como de interés laboral o social (313), contenido que se ha identificado con cualquier tipo de publicación relacionada con las "ciencias sociales" en sentido lato - (314). Ello hace tanto más incomprensible el posicionamiento jurisprudencial a que aludíamos anteriormente, que, por lo demás, es prácticamente unánime. El problema conecta, en última instancia, con el eventual contenido "político" de lo expresado a través del ejercicio del derecho, cuestión ésta sobre la que volvemos con posterioridad.

---

(313) "Lo más dudoso -afirmaría RAMIREZ- es si el comité (...), puede expresarse públicamente sólo sobre "materias concernientes a la esfera de su representación", o, al contrario y más ampliamente, y en este caso por escrito, sobre otros temas de "interés laboral o social". Y añadiría, - "el ET distingue entre publicación (de opiniones propias) y distribución o difusión (de publicaciones que reflejen opiniones propias del comité o ajenas). Expresar públicamente (normalmente por escrito, es decir, "publicar") el comité únicamente puede hacerlo sobre materias de su competencia. Distribuir publicaciones de otros (sindicatos, partidos) puede hacerlo (...) siempre que se trate en - esas publicaciones de cuestiones de "interés laboral o social" lo que es bastante amplio" (J.M. RAMIREZ, op. cit., págs. 507-508).

(314) L.E. DE LA VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE, Instituciones..., cit., pág. 355.

De tal suerte que, a nuestro modo de ver, la cuestión no es tanto reconducir la libertad de expresión a la esfera de las competencias de los representantes, cuanto determinar si las materias sobre las que versa el ejercicio del derecho presentan un interés laboral o social, lo que hará que, automáticamente, queden comprendidas en su esfera de representación. Y ello porque, por concluir, cuando se habla de las materias concernientes a la esfera de representación de estos trabajadores, en modo alguno puede entenderse limitada dicha esfera al estrecho ámbito de sus competencias a que se refiere el art. 64 del Estatuto, sino, más exactamente, a todas aquellas funciones que se derivan de la primera y básica finalidad del órgano representativo, esto es, la defensa del interés colectivo de los trabajadores a quienes se representa; con lo cual, repetimos, aquella esfera de representación se amplía notablemente.

Por finalizar con las cuestiones relativas a los ámbitos en los que se desenvuelve el derecho, parece conveniente hacer siquiera una breve referencia al ámbito geográfico en el que éste opera. Por lo que al mismo se refiere, se ha afirmado que el derecho a la libertad de expresión, tal y como se configura en la LET es un derecho que opera "ad extra" del propio comité (315), lo que, naturalmente, no supone otra cosa que la

---

(315) M. ALONSO OLEA, El Estatuto...,cit., pág. 231.

protección que se concede opera básicamente en las manifestaciones externas que provengan de dicho órgano, no que en el seno del mismo puedan recortarse los contornos del derecho. Ciertamente, parece que lo que está queriendo proteger la norma son aquellas manifestaciones que transcienden el propio ámbito de las deliberaciones o debates que produzcan en el interior del órgano, o, en su caso, que queden en el puro pensamiento no exteriorizado de las representaciones unipersonales.

Lo anterior no impide, sino más bien al contrario, situarse ante la problemática de si las manifestaciones de las opiniones ha de quedar delimitada por los propios muros de la empresa o centro en el que los representantes llevan a cabo su actividad representativa, o si, por el contrario, puede traspasar aquéllos. Aún cabría preguntarse, en íntima relación con lo anterior, si los destinatarios del derecho lo son única y exclusivamente los trabajadores a quienes representan, o si el círculo de aquéllos puede extenderse a terceras personas, aún ajenas a dicho círculo.

Parece claro, respecto del primero de los problemas apuntados, que no existe argumento legal alguno que permita restringir el ejercicio del derecho al sólo ámbito geográfico de la empresa o centro de que se trate. Evidentemente, el representante podrá comparecer o manifestar su opinión a través

de cualesquiera medios de comunicación social sobre las más - diversas materias, pero lógicamente también sobre aquéllas - que afecten a la esfera de su representación, con las limitaciones que posteriormente veremos. Ello nos sitúa ante el segundo problema de los señalados, es decir, el de los destinatarios de las opiniones que emite el o los representantes; en relación con el mismo, resulta difícilmente discutible que, en no pocas ocasiones, los interesados por aquellas opiniones no pueden quedar reducidos a los propios representados, aún siendo éstos los principales destinatarios de las mismas. Pero es que, además, la mejor defensa de los intereses representados pasa en ocasiones, precisamente, por su divulgación ante la - opinión pública; los ejemplos concretos que de ello pudieran - ofrecerse están en la mente de cualquiera y probablemente no - necesiten siquiera ser recordados (316).

Cualquier intento de reconducir el ejercicio del derecho a la libertad de expresión al sólo espacio geográfico de la empresa o centro de trabajo en el que el representante lle-

---

(316) Paradigmático al respecto pudiera ser el "caso Sagunto", en el contexto de las medidas de reconversión industrial, en el que las comparecencias del presidente del comité de empresa en los diversos medios de comunicación convirtieron en habitual la exposición de sus puntos de vista sobre el concreto problema que afectaba a la empresa, problema ya no estrictamente laboral.

va a cabo la prestación de sus servicios, y, por ende, su actividad representativa, encontraría el infranqueable obstáculo de la configuración constitucional del derecho, y, más exactamente, del necesario respeto a su contenido esencial, que, a no dudar, quedaría afectado por un semejante recorte del espacio en el que el mismo se desenvuelve.

d) Modalidades de ejercicio del derecho.

Lo anterior nos sitúa ya ante las diversas modalidades que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión puede revestir. Respecto de este tema, no parece existir duda alguna que el ejercicio del mismo puede llevarse a cabo tanto mediante la forma oral, como mediante la escrita, y dentro de ésta última que se comprende tanto la libertad de publicación, como la de distribución; todo ello se encuentra necesariamente conectado con el tema de los desplazamientos.

Por lo que a la primera de las modalidades antevistas hace referencia, esto es, la oral, estimamos que no puede ser objeto de más limitaciones que las propias del derecho tal y como se reconoce y protege a nivel constitucional, siendo posible, en su instrumentación, la utilización de todos aquellos medios de difusión que son de uso normal, ya dentro, ya

fuera de la empresa, como quedó dicho anteriormente (317). En este sentido, y por lo que a los concretos medios de realización del derecho hace referencia, tal vez resulte de interés destacar las amplias posibilidades que ofrece la informática y el uso de la información para un rápido y eficaz ejercicio del derecho.

Pese a lo anterior, algún autor ha señalado que dicho ejercicio, cuando se lleva a cabo en forma oral "no puede hacerse sino mediante el ejercicio del derecho de asamblea, aunque quepa la posibilidad de apoyarse en este artículo para, precisamente defender la existencia de reuniones informativas, al margen del ejercicio del derecho de asamblea, al modo del art. 14 del Decreto de 1971" (318). Tal afirmación presupone, en nuestra opinión, una visión excesivamente reductiva de las posibilidades de ejercicio del derecho, y, aparentemente, no tiene en suficiente consideración los diversos mecanismos a cuyo través puede aquél realizarse. En todo caso, no ofrece duda que, en efecto, al calor del ejercicio del derecho a la libre expresión pueden llevarse a cabo reuniones informativas sobre aquellos temas que presenten especial interés, o cuyo trata--

---

(317) Vid., G. GIUGNI, "Comentario al art. 1", cit., pág. 4, para quien es válido cualquier medio que pueda servir para la comunicación del pensamiento, con expresa mención, desde luego, de la palabra o el escrito, pero también de la circulación del escrito o impreso, incluyendo la palabra grabada, o su difusión por medio de altavoces o mecanismos similares.

(318) J. M. RAMIREZ, op. cit., pág. 507.

miento requiera una transmisión de opiniones entre los representantes y sus representados, como puede ocurrir, por ejemplo, en caso de que se esté incurso en un proceso de negociación, o, más ampliamente, como acertadamente se ha señalado, cuando se inicie un período electoral, en la medida en que "la elección supone el ejercicio de una opción entre varias elegibles, llevando consigo la necesidad de conocimiento y por tanto de previa información" (319).

Pero además, no parecen existir especiales dificultades para admitir que el representante se desplace en el interior de la empresa y entre en contacto directo con los trabajadores, como contenido del derecho que nos ocupa, procurando en todo caso no perjudicar la producción (320).

---

(319) F. DE LAS CUEVAS, "Derechos fundamentales y relaciones laborales", en AA.VV., Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución, cit., pág. 273.

(320) Vid., J. CUEVAS, "Estructura y función...", cit., págs. 198-199. La posibilidad se admite en ocasiones en la negociación colectiva, si bien con algunas cautelas; vid., por ejemplo, el art. 66,10 del CCIE "MONTERO KAEFER, S.A.", de Vitoria, cit., en el que se establece que "al objeto de no perturbar la organización del trabajo, las comunicaciones directas del Comité con sus representantes, se efectuarán inmediatamente de finalizada la jornada laboral."; también el Anexo I, cláusula duodécima del VIII CC de PRISA, en el que se admite el reparto de folletos y propaganda "en los puestos de trabajo en ocasiones relevantes sin entorpecer el normal desenvolvimiento de la producción"; finalmente el art. 71,7ª del CCE "PETROLIBER", cit., dispone que "la información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, deberá tener carácter excepcional y requerirá la autorización expresa del mando correspondiente que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan".

Mayores límites parecen existir cuando el ejercicio del derecho a la libertad de expresión reviste la forma escrita. Reténgase, en todo caso, que tampoco el ejercicio de la libertad de expresión a través de esta segunda modalidad ha de quedar reducida al estricto ámbito empresarial o de centro. Pero, cuando el ejercicio se produce en este estricto ámbito, ha de tenerse en cuenta, como decíamos, que cabe una doble posibilidad. En efecto, cabe que los representantes procedan a publicar sus propias opiniones, en cuyo caso la responsabilidad del contenido de las mismas será de su exclusivo cargo, si además, obviamente, distribuídas. Claramente en este supuesto, el más fuerte límite sobre el que volveremos posteriormente, se refiere al contenido de la publicación, que, a decir del Estatuto, ha de serlo de "interés laboral o social". El otro que pudiera operar, es decir, la no perturbación de la actividad productiva, se debilita, en nuestra opinión, por un doble orden de consideraciones. En primer lugar, porque, normalmente, la publicación se verificará o fuera del tiempo de trabajo, o, si dentro de éste, en uso del oportuno crédito horario que legalmente se atribuye a los representantes, en cuyo caso no cabe alteración alguna del tipo mencionado. En segundo lugar, porque los medios a cuyo través se proceda a la publicación debieran ser proporcionados por el empresario, en virtud de la obligación que sobre éste se impone de facilitar a los representantes un local adecuado en el que puedan llevar a cabo sus acti-

vidades (art. 81 LET), y que presupone, en opinión de la doctrina que más rigurosamente se ha ocupado del tema y aquí se comparte, la facilitación de aquellos medios materiales que posibiliten, entre otras cosas, la comunicación de los mencionados representantes con sus representados (321). De manera que, sólo en aquellos supuestos en los que las características de la empresa o centro no lo permitan, como afirma el art. 81 LET citado, o cuando aquellos medios materiales estén afectados a la concreta actividad de que se trate, estos trabajadores no podrán valerse de los mismos en la medida en que pudieran solaparse o colisionar la actividad productiva y el ejercicio del derecho. Naturalmente, en la resolución del problema habrán de tomarse en consideración los diferentes intereses en presencia, pero en modo alguno podrán aceptarse obstrucciones injustificadas al ejercicio del derecho (322).

---

(321) Cfr. Mª. E. CASAS, Representación unitaria..., cit., págs. 77-78; A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 266. Así se recoge, igualmente, en algunos convenios colectivos; vid., al respecto, el art. 46,3 del CCE "COSESA", cit.; el art. 60 del CCPL de los Centros de Servicios Sociales de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, cit.; el art. 55 del XII CCS de la EN "ENDESA" cit.;el art. 63 del CC para la ONCE, cit.; el art. 71 del CC para el Instituto Nacional de Asistencia Social, cit.; el art. 61 del CCE SEIRT, cit.; el art. 14,c) del CCE MAKRO, Autoservicio Mayorista, S.A., cit.

(322) De producirse éstas, sería de aplicación el art. 165 bis, en virtud del cual "serán castigados con las penas de arresto mayor y multa de 30.000 a 300.000 pesetas los que impidieren u obstaculizaren el legítimo ejercicio de la -

Pero cabe también que los representantes se limiten a la distribución de publicaciones de terceros sujetos ajenos a la empresa, en cuyo caso la responsabilidad del o de los representantes que distribuyen no queda comprometida por el contenido de lo publicado.

Reténgase, en todo caso, que tanto la publicación - como la distribución, son dos elementos que se incluyen dentro del contenido del derecho, pero que en modo alguno lo agotan.

e) Límites a su ejercicio.

Cuanto antecede nos sitúa en el centro del que es, - creemos, el tema estrella de cuantos afectan a la concreta garantía que venimos desarrollando, y que no es otro que el de - los límites del ejercicio del derecho, tema en modo alguno nuevo, ni exclusivo de este derecho, ni, finalmente, exclusivo de nuestro país. Ciertamente, el hecho de encontrarnos ante un - derecho constitucionalmente reconocido al máximo rango no supo

---

libertad de expresión y de difusión informativa". El precepto sería introducido, como art. 165 por la LO 4/80, de 21 de mayo anteriormente citada, y su actual redacción se debe a la posterior LO 8/83, de 25 de junio; de él se diría que era "una de las novedades más importantes" de la primera de las leyes citadas, y que bajo su tipo queda incluída "cualquier conducta tendente a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad de expresión" (J.C. CARBONELL, "Impedimento u obstaculación de la libertad de expresión",en AA.VV., Comentarios a la Legislación Penal, t.II El Derecho Penal del Estado Democrático, dirigidos por M. COBO DEL ROSAL. Madrid (Edersa), 1983, págs. 59-60).

ne en modo alguno que sea un derecho ilimitado, como ha puesto de manifiesto en reiteradas ocasiones la jurisprudencia constitucional y ordinaria (323). El problema radica siempre, en materia de límites, en encontrar el adecuado punto de equilibrio entre los diversos bienes jurídicamente protegidos, de manera que del ejercicio de uno no se derive lesión desproporcionada para el resto. Concretamente, respecto del problema de los límites dela libertad de expresión se ha dicho que la cuestión está en saber "hasta donde llega el lícito ejercicio del derecho a la crítica, información o censura, por dura y áspera que sea, y cuándo se desbordan tales límites y se incide en el campo de lo punible, (lo que) puede presentar, en gran número de casos, verdaderas dificultades, sin que para vencerlas, puedan establecerse reglas apriorísticas o abstrac-

---

(323) Vid., en este sentido, con carácter general, la STC (Pleno), 8 ab. 81 (BOE, 25). Por su parte, el TS, basándose precisamente en la jurisprudencia constitucional reseñada, ha señalado la existencia de límites en el ejercicio de los derechos fundamentales, como, por ejemplo, en su STS(6ª), 23 sep. 82, Ar. 5264 (vid., también, y más especialmente, en relación con el derecho que nos ocupa, las sentencias citadas en la n. 277). Aún en ámbitos diversos de nuestro prioritario interés, vid. las SSTS(2ª), 25 ab. 80, Ar. 1482; 11 jul. 80, Ar. 2950; 29 sep. 80, Ar. 3351; 8 jul. 81, Ar. 3157; 13 feb. 81, Ar. 549. También el TCT ha tenido oportunidad de invocar los límites a que nos referimos en algunas de sus decisiones, como en la STCT, 1 dic.82, Ar. 6907 y en la de 6 oct. 83, Ar. 8220.

tas" (324). Punto de equilibrio que resulta tanto más difícil de encontrar cuando el ejercicio del derecho se produce en el seno de las unidades productivas, en la medida en que en éstas "los límites se matizan y concretan de manera singularmente diferente, diversificándose las consecuencias según el tipo de trabajo, la situación en que se ejercite, la forma en que se lleva a cabo, etc." (325).

---

(324) J.A. DE VEGA, "El acceso de los medios de comunicación a las vistas delos juicios", en AA.VV., Libertad de expresión y Derecho Penal, cit., pág. 28.

(325) Mª. J. MORO, "Derecho de expresión y libertad ideológica ...", cit., pág. 49; también, F. DURAN, El Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, cit., págs. 29-30 y 80.

a') Límites genéricos.

En todo caso, en el momento de fijarse los límites parece más necesario que en ningún otro retener la regulación constitucional del derecho. En este sentido, la Constitución señala en el propio art. 20,4 los genéricos límites en los que ha de desenvolverse el derecho que se protege. Estos son, primeramente, el respeto a los derechos reconocidos en el Título I de aquel texto; en segundo lugar, los preceptos de las leyes que desarrollen aquellos derechos; y, finalmente, se hace una especial mención en el artículo de referencia al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia. Sobre ellos nos detendremos a continuación, advirtiendo desde ahora que el segundo de los genéricos límites a que nos referimos, esto es, el relativo al respeto de los preceptos de las leyes que los desarrollen, será objeto de detenido análisis en posterior momento, si bien ha de recordarse aquí, una vez más, que aquellas leyes deberán mostrarse respetuosas del contenido esencial del derecho.

Con carácter general, y en relación con los otros dos límites, no parece inoportuno señalar, como cuestión previa, que, como ha señalado algún autor con acierto, la específica mención que se realiza en el art. 20,4 CE a los derechos transcritos -especialmente, honor, intimidad y propia imagen, ya que no abordaremos aquí la cuestión de la protección de la

juventud y de la infancia, por entender que es un límite que cumple una finalidad diversa de la que prioritariamente reclama nuestra atención-, aquella específica mención, decimos, no puede entenderse como una voluntad de mayor protección de tales derechos frente a otros del mismo carácter, sino, más correctamente, como la "constatación de que, probablemente, son los derechos que más sufren del uso ilícito de las facultades reconocidas en el artículo" (326).

Advertido lo previo, y volviendo al primero de los límites anteriormente anunciado, es decir, el respeto a los derechos reconocidos en el Título I de la Constitución, nos parece oportuno hacer una doble precisión. En primer lugar, que el derecho a la libertad de expresión, dada su situación sistemática (sec. 1ª del Cap. 2º), goza, por imperativo del art. 53,2 CE, de especiales mecanismos garantizadores del mismo, dada su consideración de derecho fundamental. Ello significa, en lo que aquí interesa, que aún en colisión con otros derechos reconocidos en el mismo Título constitucional, habrá de tenerse siempre presente la especial protección que el primero merece, precisamente, por aquel carácter. Lo que no es ocioso destacar ante la eventual colisión que puede producirse entre el derecho que se estudia y otros derechos que, en principio, pu-

---

(326) A. FERNANDEZ-MIRANDA, "Comentario al art. 20", cit., pág. 501.

dieran limitarlo, como el derecho a la libre empresa reconocido en el art. 38 CE, de especial significación para nosotros y con un menor grado de protección.

Quiere decirse con lo anterior que la invocación del derecho a la libre empresa en modo alguno puede servir de límite al ejercicio del derecho a la libre expresión, lo que no obsta para que en el ejercicio de este segundo se observen otros límites. Lo anterior, lejos de ser irrelevante, supone que los representantes de los trabajadores pueden proceder a ejercer su libertad de crítica, ya no sólo de la concreta gestión de la empresa en que llevan a cabo sus tareas de representación, sino en el más amplio contexto del propio sistema socio-económico en el que dicha gestión se desenvuelve, sin que por ello pueda afirmarse que se mueven en un terreno distinto del de su propia esfera representativa.

Una segunda precisión que tampoco parece ociosa -- es la que se refiere a lo que pudiéramos denominar el equilibrio interno de los derechos fundamentales; ciertamente, dicho equilibrio supone, como decíamos anteriormente, que aquellos -- derechos se limitan entre sí, en una relación que, de no ser estable, altera el sistema en su conjunto. Significa lo anterior, por utilizar nuevamente una terminología más propia de las ciencias físicas, que el sistema de los derechos a que nos referimos opera como un sistema de vasos comunicantes, cuyas

correlativas oscilaciones han de tener, en todo caso, como punto referencial inexcusable, los propios valores superiores que lo son por propio deseo constitucional, y a los que ya hemos tenido oportunidad de referirnos.

De suerte que la restricción en el ejercicio de unos -por ejemplo, la libertad de expresión-, ha de tener su justificación en la no lesión de otros -por ejemplo, el derecho al honor de las personas-, lo que, de producirse, haría ilegítimo el ejercicio de aquel primero. Ahora bien, en no pocas ocasiones, el ejercicio de un derecho fundamental -por ejemplo, nuevamente la libertad de expresión-, se produce para evitar lesiones de otro derecho del mismo rango -por ejemplo, el derecho de huelga-, y la ilegítima lesión de tal derecho no puede ampararse en otro derecho aún de igual rango -por ejemplo, una vez más el derecho al honor-. Admitir otra cosa probablemente conduciría a la ruptura de todo el sistema de equilibrios internos a que nos referíamos recientemente, fustrándose con ello la obtención de los valores que se quieren superiores a cualesquiera otros.

Como habrá observado el atento lector, el razonamiento anteriormente expuesto no es, ni pretende serlo, neutro, ni fruto de elaboración teórica desconectada de la realidad. Se sitúa, más bien, en el frontispicio de la crítica a alguna decisión de nuestro Tribunal Constitucional en la que, la apa

rente pureza del razonamiento jurídico no se adecúa al sistema de compensaciones y equilibrios que ya expusimos. En efecto, dicho Tribunal, en su sentencia de 15 dic. 83 (BOE, 11 en. 84), a la que ya hemos tenido oportunidad de hacer mención, - alcanzaría una solución de escasa fortuna, como ya se ha puesto de manifiesto (327). Ciertamente, es ésta la primera ocasión que tuviera el Tribunal de ocuparse del tema de la libertad de expresión en el contexto de las relaciones laborales -con anterioridad lo había hecho en relación con el ejercicio de tal derecho por parte de los funcionarios públicos (328)-, aquél, claramente condicionado por los hechos fijados en las decisiones recurridas de los Tribunales ordinarios y por la calificación jurídica que de dichos hechos hicieran aquéllos, vendría a entender como transgresión de la buena fe contractual, y, - por tanto, merecedora de la sanción de despido, la conducta - de los miembros de un comité de huelga, además de representantes unitarios de los trabajadores, que ponen en conocimiento - de terceros directamente afectados, determinados comportamientos irregulares que lleva a cabo el empleador en el marco de un conflicto que enfrentaba a ambas partes, y cuyas repercusiones podían afectar a aquellos terceros.

---

(327) Vid., un comentario crítico de la misma a cargo de Ma.J. MORO, op. cit., págs. 48 a 62.

(328) STC(2ª), 81/83, de 10 oct. (BOE, 7 nov.).

Decisión ésta que sería el resultado y consecuencia de un flujo y reflujo entre la jurisprudencia de los órganos de la jurisdicción ordinaria y la propia del Tribunal Constitucional; de tal proceso de influencias mutuas hay que destacar el general entendimiento que, por parte de la jurisprudencia ordinaria, viene haciéndose en el sentido de que determinadas manifestaciones pueden, no sólo lesionar bienes como el honor, la intimidad personal o familiar y la propia imagen del empresario o de la empresa, sino, y consecuencia de lo anterior, incurrir en las concretas causas de despido que se contienen en el art. 54, párs. c) y, más frecuentemente, d) LET, y que, como es sabido, configuran las posibles causas de despido por ofensas verbales o por transgresión de la buena fe contractual, respectivamente. Planteamiento éste que, como queda dicho, parece haber asumido nuestro Tribunal Constitucional, no sin alguna posterior matización como veremos.

De la decisión jurisprudencial de éste a que venimos refiriéndonos, conviene retener lo que sigue: en primer lugar, el explícito reconocimiento de que el derecho a la libertad de expresión no es un derecho de carácter absoluto, sino que, como cualquier otro derecho, está sujeto en su ejercicio a determinados límites, y, concretamente, a los señalados en el núm. 4 del art. 20 CE, declaración que dista de ser novedosa, pues, como dijimos en otro momento, ya se había efectuado en otras decisiones del propio Tribunal; en segundo lugar, -

el Tribunal admite que un importante límite del derecho radica, justamente, en el art. 18,1 CE, en el que se protege, reiteramos, el derecho al honor de las personas; finalmente, que el ejercicio del derecho se encuentra limitado por su adecuado ejercicio conforme a los criterios de la buena fe, por imperativo del art. 7 CC, parámetro delimitador del ejercicio del derecho que cobra especial relevancia en el contexto de las relaciones laborales, en la medida en que "la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de dicha relación" (329).

Por centrarnos ahora en el último argumento de los tres básicamente utilizados por el Tribunal Constitucional, hay que decir que tan peculiar interpretación del juego del principio de buena fe en las relaciones laborales, sobre el que no vamos a insistir ahora, sería matizada posteriormente por el propio Tribunal en su sentencia de 19 de julio de 1985 (BOE, 14 ag.). En efecto, en esta última, se reconocerá el juego de aquel principio en el ejercicio del derecho, pero sin especiales connotaciones cuando éste se produce en el contexto de la

---

(329) STC (1ª), 120/83, de 15 dic., cit., f. jco. 2ª.

relación laboral, sino en el más amplio de cualquier relación contractual. "La emisión o difusión de opiniones en forma desajustada -diría en esta ocasión el Tribunal- a lo que constituye una regla de general observancia en el tráfico jurídico convierte en ilícito y abusivo el ejercicio de la libertad de expresión, pudiendo por consiguiente entrar en juego el cuadro de responsabilidades contractuales derivadas del incumplimiento del deber de buena fe. Y viceversa, la libertad de expresión ejercida sin tacha atrae hacia sí los mecanismos de protección jurídica que garantizan el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales" (330). Con tal argumentación, el Tribunal Constitucional parece desprenderse en ésta su segunda importante decisión sobre el tema de elementos fiduciarios a través de los cuales parecía justificar su decisión anteriormente vista; elementos fiduciarios que, no obstante, ya pretendían ser difuminados entonces por el propio Tribunal en una argumentación quebradiza y hasta cierto punto tortuosa (331).

---

(330) STC(1ª), 88/85, de 19 jul., cit., f. jco. 2ª.

(331) Así, por ejemplo, cuando el Tribunal hace referencia a los condicionamientos que se derivan de la existencia de una relación contractual entre las partes a efectos de ejercitar el derecho fundamental de que se trata, añade inmediatamente que es necesario matizar aquéllos "cuidadosamente, ya que resulta cierto que no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con su significado omnicomprensivo de sujección del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto, cuya legitimidad general ampara el texto constitucional" (STC(1ª), 120/83, de 15 dic., cit., f. jco. 2ª) .

Sobre todo lo anterior planea la duda, que no habrá pasado desapercibida, en torno a la titularidad de determinados derechos por determinadas personas, lo que impone retornar, con la concreción que el tenor constitucional demanda, al específico límite que supone el respeto a los bienes jurídicamente tutelados por el art. 18,1 CE. Nos situamos con ello en un plano diverso del anterior, pero conectado con él, y, probablemente, ante lo que tal vez sea la cuestión más relevante y compleja de las que decíamos constituían los tres núcleos argumentales anteriormente expuestos del Tribunal Constitucional. Se trata de la cuestión relativa a si la titularidad del derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen es atribuíble a personas jurídicas, o si, más rectamente, han de considerarse como bienes cuya titularidad corresponde en exclusiva a las personas físicas. Y decimos más rectamente porque, tanto en el lenguaje vulgar como en el técnico-jurídico, parece claro que los beneficiarios de aquellos derechos no pueden ser otros que personas físicas.

En efecto, y por lo que al honor hace referencia, a falta de una conceptualización legal de lo que esto sea, parece que habrá de estarse al concepto común que de éste se tiene. En este sentido, el honor se entiende como aquella "cualidad que impulsa al hombre a conducirse con arreglo a las más elevadas normas morales", o, desde otro punto de vista, como la "fama, respeto o buena reputación que se adquiere por la

práctica de la virtud, de acciones heróicas, etc" (332). Sobresalen en estas definiciones vulgares del honor, a las que tradicionalmente se remiten quienes han estudiado el tema (333), las dos perspectivas que tradicionalmente, en el plano jurídico, presentan relevancia. De una parte, la objetiva, que encontraría su fundamentación en el juicio valorativo que el resto de las personas lleva a cabo sobre un determinado sujeto, y que constituiría el núcleo central de lo que se entiende como reputación social; de otra, la subjetiva, entendida como aquella percepción valorativa que uno tiene de sí mismo. Ambas perspectivas, lejos de contraponerse, se complementan, formando el contenido globalizado de lo que se entiende como honor (334).

Sea cual fuere el concepto de los dos mencionados, o mejor, la perspectiva desde la que se contemple el derecho, parece que el elemento de imputación de aquella "cualidad" o de dicha "práctica" viene referido a la persona humana, física, no

---

(332) J. CASARES, Diccionario ideológico de la lengua española, 2ª ed. Barcelona (Gustavo Gili), 1982, pág. 453.

(333) Vid, por ejemplo, F. ZUBIRI, "La protección penal del honor y la intimidad como límite al ejercicio del derecho a la libre expresión", en AA.VV., Libertad de expresión y derecho penal, cit., págs. 234-235.

(334) Vid, sobre la diferenciación entre ambas perspectivas y su carácter complementario, J.A. SAINZ CANTERO, "El contenido sustancial del delito de injurias", ADP, 1957, págs. 85 a 117, espec. pág. 90.

a la persona jurídica (335). Así parece deducirse igualmente, de la configuración que de los bienes jurídicamente protegidos hace la LO 1/82, de 5 de mayo (BOE, 14), de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. En efecto, dicha ley, cuya finalidad declarada en su Exposición de Motivos es la de garantizar los derechos a que se refiere el art. 18 CE, parece dejar claro que los titulares de los derechos a que nos referimos son personas naturales o físicas. No otra cosa parece poder deducirse, especialmente, de lo que dicha ley preceptúa en sus arts. 4 y 7. La referencia que el primero de ellos hace a que el ejercicio de las acciones civiles que la propia ley permite en el supuesto de que el sujeto titular de aquellos bienes haya fallecido corresponderá a quien tal sujeto haya designado en testamento, parece que impide la titularidad del derecho respecto de personas físicas, para las que el término fallecimiento resulta absolutamente inadecuado, además de encontrarse desprovistas de la capacidad de testar. Pero, si además se acude a las diversas formas que, con carácter ejemplificador, se relacionan en el art. 7 mencionado, como intromisiones ilegítimas en la esfera protegida por los derechos en cuestión, se observa con meridiana claridad que es el honor y la vida íntima de las personas o de su familia, o de datos privados en torno a unas y

---

(335) En el mismo sentido, F. MUÑOZ CONDE, Derecho Penal. Parte especial, 5ª ed. Sevilla (Universidad), 1983, pág. 96.

otra lo que legitima para el ejercicio de las acciones a que - nos referimos (336).

El tema, no obstante, dista mucho de ser pacífico en la doctrina (337). Y supera claramente el propósito que nos anima al abordarlo con la profundidad y rigor que sin duda merece. Pese a ello, permítasenos hacer alguna reflexión en torno al mismo, dentro del limitado ámbito de nuestro interés, que - no es otro que el eventual disfrute de estos bienes por las - empresas en tanto que personas jurídicas. En este sentido, creemos que el problema exige la necesaria diferenciación de dos -- planos: el primero, relativo a la titularidad de los bienes a que nos referimos; el segundo, el relativo a los perjuicios que aquéllas puedan sufrir como consecuencia de la incorrecta utilización del derecho a la libertad de expresión.

---

(336) Vid, sobre la cuestión, R. MONTERO, "Instrumentos procesales para la reparación del honor ofendido", en AA.VV., Libertad de expresión y derecho penal, cit., págs. 151 a - 153.

(337) Vid, en este sentido, L. DIEZ-PICAZO y A. GULLON, Sistema de Derecho Civil, vol. I, cit., págs. 362-363, quienes admitiendo que la LO a que nos referimos en el texto presupone la titularidad de los bienes protegidos por parte de las personas físicas, en la medida en que además no cabe - atribuirlos por su propia naturaleza a las personas jurídicas, lo que no obsta, en opinión de estos autores para que se aplique dicha LO a este segundo tipo de personas "en lo que sea compatible con su naturaleza". Vid, en relación con ésta problemática, las SSTC (2ª), de 22/84, 21 feb. (BOE, 9 mar) y 137/85, de 17 oct. (BOE, 8 nov.). En la doctrina italiana, amplia y recientemente, M. GARUTTI, Il diritto - all'onore e la sua tutela civilistica. Padooz (Cedam), 1985 pags. 123 y ss. y 169 y ss.

A partir de las anteriores consideraciones, las conclusiones a extraer tienen el máximo interés a nuestros efectos. La primera de ellas, hace referencia a la imposibilidad de dañar o atentar contra el honor o la intimidad de la empresa, en tanto que ésta no sería titular de los derechos de referencia. Ahora bien, el ordenamiento jurídico no puede permanecer indiferente ante eventuales lesiones del prestigio de aquélla; naturalmente, la empresa tendrá derecho a que su prestigio no sufra merma, pero el concepto de prestigio dista mucho de ser asimilable al del honor a que anteriormente hacíamos referencia. El prestigio de la empresa, y su eventual protección, no dimanan tanto de los derechos fundamentales a que aquí estamos haciendo mención, cuanto del reconocimiento del derecho a la libre empresa que, en el marco de la economía de mercado, exige la defensa de aquél como elemento necesario para su propia subsistencia. Porque, efectivamente, el ataque dirigido contra el prestigio de la empresa puede ser determinante de la propia posición de ésta en el mercado en el que concurre, y cuyas inexorables leyes no permiten, en ocasiones, pérdidas de aquél sin graves consecuencias.

El problema puede revestir mayores visos de complejidad cuando se trate de empresas de carácter familiar, en las que existe -o puede existir- una cierta identificación del titular de la empresa misma. Lo que en modo alguno altera, en nuestra opinión, el planteamiento de los términos del problema,

en la medida en que el honor ofendido lo será el de la persona física, si bien el resarcimiento de los daños producidos podrá incluir la lesión derivada para la propia empresa que revista tales características.

Cuestión diferente es que las extralimitaciones del ejercicio del derecho afecten al empresario, su familia o personas en que ésta haya delegado determinadas parcelas de su poder. En nuestra opinión, éste es el único honor que puede ser objeto de lesión, lo que, mediatamente, puede determinar el descrédito de la empresa de la que éste es titular, sin que ello permita confundir uno y otro plano, como ocurre, por ejemplo, en materia de responsabilidad.

No se negará aquí que a través del ejercicio del derecho a la libre expresión pueden transgredirse de manera inaceptable, social y jurídicamente, esferas que afecten de manera especial al propio mundo personal del sujeto que las padece. Ello no obstante, tal afectación no se puede convertir en un cheque en blanco en poder del empresario a efectos de eliminar cualquier conato de opinión contraria a la por él mantenida de palabra u obra. Máxime en situaciones en las que, por una fuerte presión ambiental, se pueden producir afirmaciones que, aún presuntamente insultantes para quienes las padecen, no presentan la suficiente gravedad ni culpabilidad como para justificar el ejercicio del poder sancionador del empresario sobre el sujeto activo. Pero aún más, el ejercicio de aquel poder en

estos casos, debiera encontrar un importante límite en la veracidad o no de las afirmaciones presuntamente injuriosas. Quiere decirse que, acusado de incompetencia en la gestión de la empresa el titular de la misma, este sólo hecho no puede entenderse como justificativo de la adopción de medidas disciplinarias contra quien emite el juicio, máxime cuando se trata de un representante de los trabajadores, si a continuación el empresario declara suspensión de pagos como consecuencia, precisamente, de una no muy correcta gestión económica. Ello conectaría, - ya no sólo con el interés colectivo que vienen a defender los representantes, reiteradamente invocado, sino con el propio interés de terceros que pueden ver insatisfechas sus legítimas - pretensiones frente al empresario.

Tan peculiar posibilidad, que nosotros entendemos excesiva, resulta tanto más innecesaria si se tiene en cuenta - que la protección de los bienes a que venimos refiriéndonos puede llevarse a cabo por vías más adecuadas que el propio ejercicio del poder sancionador empresarial, concretamente por vía - penal y/o civil. Así, el Titulo X del Libro II del Código Penal tipifica diversos delitos contra el honor en sus arts. 453 a 468, y más concretamente, su art. 457 define la injuria como "toda expresión proferida o acción ejecutada, en deshonra, descrédito o menosprecio de otra persona", y al mismo debiera acudir el empresario que se sienta perjudicado en su derecho.

Cuanto antecede, sin embargo, no encuentra acogida en la jurisprudencia. En efecto, ésta no parece diferenciar los planos a que anteriormente nos referíamos, y en no pocas ocasiones convierte en titular de los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen a las empresas. En este sentido, resulta altamente significativa la STS(6ª), 3 dic. 83, Ar. 6166 que admite el despido del representante que realiza determinadas manifestaciones en un programa radiofónico porque ellas -- "atentaron a la intimidad personal de la empresa poniendo en entredicho su fama y honorabilidad", lo que, en opinión del susodicho Tribunal, determinaría la aplicación del art. 54,2,d) LET El Tribunal continúa argumentando, efectivamente, que "el actor hizo uso de un medio de difusión tan importante como la radio, para hacer manifestaciones de desprestigio de la empresa (que) al tratarse de un bar-restaurante, céntrico y muy conocido", habría determinado la incursión del representante en transgresión de la buena fe contractual.

La lectura reposada de la sentencia que se comenta incrementa la necesidad de proceder a la distinción a que venimos haciendo referencia. Claramente el perjuicio económico que pueda derivarse, si alguno, para la empresa como consecuencia de las declaraciones del representante, nada tienen que ver con la intimidad personal de la misma, ni menos aún, en nuestra opi

nión, con su fama y honorabilidad (338). Pero si sorprendente es la argumentación que queda reseñada, mayor grado de perplejidad provoca la conclusión que de lo anterior se extrae por parte del Tribunal; esto es, por aquellas manifestaciones, se conculca el deber fundamental que el art. 5,a) LET impone al trabajador, a saber, "cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia".

En nuestra opinión, sin embargo, el único honor que puede ser objeto de lesión es el del empresario, lo que, mediatamente, puede ser objeto de descrédito de la empresa de la que éste es titular, sin que ello permita confundir uno y otro plano, al igual que ocurre, por ejemplo, en materia de responsabilidad. El problema, pues, presenta una doble vertiente: de una parte, habrá de determinarse cuál es el mecanismo jurídicamente adecuado para proteger el prestigio de la empresa en los términos antedichos; en segundo lugar, lo que habría que dilucidar es cuál sería el mecanismo de corrección, si alguno, desde el punto de vista laboral, de aquel trabajador que, en uso de su libertad de expresión, pueden atentar contra el mismo. Segunda cuestión ésta que, a su vez, abre toda una problemática -

---

(338) Con anterioridad, el propio TS, negando el carácter absoluto del derecho, como hace la propia exposición de motivos de la LO 1/82 citada, había afirmado que a su amparo no podía atacarse "indiscriminadamente la integridad moral de las personas", por lo que en su ejercicio debían respetarse los derechos de los demás, y "especialmente el derecho al honor (-habrá de entenderse también de las personas-) y a los principios generales de la convivencia vigentes en toda sociedad civilizada" (STS(6ª), 23 sep. 82, Ar. 5264).

compleja en torno al eventual juego de la causa de despido - que se contempla en el art. 54,2,d) LET, lo que nos servirá, - además, de puente para alcanzar el segundo de los límites genéricos a que nos referíamos anteriormente, es decir, el de la - buena fe contractual y su juego en el contrato de trabajo.

Intentando seguir un orden lógico en el abordamiento de los temas enunciados, parece claro que lo primero que ha de dejarse sentado es que, como dijimos, los derechos protegidos por el art. 18 CE son de titularidad individual de personas físicas, y por tanto, sólo aquellas lesiones que atenten contra el honor, la intimidad personal o familiar o la propia imagen del empresario, o de personas que ostenten cargo de dirección en la empresa podrán ser objeto de acciones civiles o penales por parte del empresario. Aún, éste podrá intentar el despido del trabajador en base a la causa c) del núm. 2 del art. 54 - LET -en su modalidad de ofensas verbales-, cuando las expresiones derivadas del ejercicio del derecho puedan ser ofensivas, además de revestir los caracteres de gravedad y culpabilidad - que para este tipo de sanciones impone el art. 54,1 del Estatuto (339). En todo caso, no es ocioso poner de manifiesto que en

---

(339) En este sentido, la STS(6ª), 18 dic. 82, Ar. 7844 pondría de manifiesto que la transgresión de los límites de la libertad de expresión puede determinar, junto a la responsabilidad penal, la responsabilidad de tipo laboral.

la tarea de determinar el grado de concurrencia de estos dos elementos cualificantes del tipo, habrá de hacerse una ponderada valoración de los elementos presentes en el caso concreto - (340).

En este sentido, y a efectos de determinar la gravedad de la presunta ofensa, no pueden desconocerse las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que aquélla se produzca(341). Quiere decirse que la utilización de determinadas expresiones presuntamente ofensivas no pueden ser objeto de igual tratamiento si producidas en el contexto de una negociación colectiva - o de un conflicto, o, por hablar de otras situaciones menos gráficas pero igualmente frecuentes, en el contexto de una crítica situación económica de la empresa, de hecho o jurídicamente formalizada, que al calor de una orden recibida del empresario en el regular ejercicio de sus facultades directivas. Por lo mismo, no pueden tener las mismas consecuencias aquellas expresiones en el lugar de trabajo, aún en presencia de otros trabajadores, que en lugar público y con transcendencia para terceros ajenos a la colectividad laboral (342). Finalmente, la gravedad de las ofensas no puede ser la misma si realizada a través de medios de difusión reducidos al ámbito laboral, que si se produ

---

(340) Vid., las SSTS(6ª), 7 mar. 83, Ar. 1115 y 19 ab. 83, Ar. - 1849.

(341) Vid, en este sentido, la importante STS(6ª), 5 may. 83, Ar 3244.

(342) Vid, en la jurisprudencia francesa, TGI d'Annency, 2 mar.

cen a través de medio de expresión de amplia difusión (343).

Todo lo anterior, naturalmente ha de ser objeto de - una adecuada ponderación que tratara de enmarcar la presunta - ofensa dentro de parámetros de comportamiento que sean usuales en la convivencia empresarial, de manera que el animus de quien utiliza aquellas expresiones, lejos de ser irrelevante, cobra - una especial significación a la hora de cuantificar el grado de gravedad de la eventual ofensa. Lo que nos situaría, además, ante el segundo de los elementos exigibles para que la ofensa pueda ser objeto de sanción muy grave, cual es la culpabilidad, lo que exige la presencia de aquella voluntad por parte del sujeto emisor de la ofensa, de ofender a su través (344).

b') Límites específicos.

Junto a los genéricos límites a que acabamos de referirnos, derivados de la propia configuración constitucional del derecho, ha de hacerse separada mención a lo que pudiéramos denominar límites específicos, derivados ahora de la peculiar - regulación legal que se contiene en el Estatuto. Este segundo tipo de límites parecen encontrar su justificación en el doble hecho de que la libre expresión se lleve a cabo en el marco que

---

84 (DO, 1984, núm. 432, págs. 286-288), donde se diferencia entre el personal de la empresa y el público, relajando -- ello la responsabilidad del representante.

(343) Vid, las SSTS(6ª), 23 sep. 82, Ar. 5264 y 4 oct. 82, Ar. - 6094.

(344) Vid, la STS(6ª), 5 may. 83, Ar. 3244.

delinea el contrato de trabajo, es decir, en el marco de una relación laboral, y que, además, con mayor frecuencia, su ejercicio se producirá en el interior de la propia organización empresarial. Hechos ambos dos de los que se derivan importantes limitaciones a su ejercicio, ante la necesidad de conciliar, en aquel específico ámbito, los encontrados intereses en presencia (345).

La primera cuestión que se suscita en relación con este segundo tipo de límites es la de su determinación y posterior operatividad en relación con los derechos que limitan. Por lo que a la primera de las cuestiones señaladas hace referencia, parece que el propio art. 68,d) LET ofrece un catálogo de los límites a que nos referíamos. En efecto, dicho artículo, como hemos tenido oportunidad de anticipar con anterioridad parece limitar el ejercicio del derecho en un cuádruple sentido: primero, limitando su ejercicio a las materias que afecten a la esfera de su representación; segundo, prohibiendo las perturbaciones del normal desenvolvimiento del trabajo; en tercer lugar, que las publicaciones presenten un interés laboral o social; y, finalmente, que se dé comunicación a la empresa.

---

(345) Conviene recordar aquí, no obstante, que el TS ha puestó de manifiesto en alguna ocasión la necesidad de interpretar con carácter restrictivo las limitaciones de un derecho fundamental, "a fin de no imponer a las personas otras limitaciones en el ejercicio de sus derechos fundamentales

Lo anterior, sin embargo, lejos de clarificar aquellas cuestiones a que nos referíamos, viene a complicarlas. En efecto, no puede afirmarse que los únicos límites establecidos al ejercicio del derecho sean los que se anuncian en el precepto estatutario mencionado, como tampoco que todos ellos operen respecto de las diferentes modalidades de ejercicio que posibilita el mismo. Respecto de lo primero, recuérdese que el art. 65,2 LET impone a los miembros del comité de empresa y a éste en su conjunto, el deber de sigilo profesional en los términos que posteriormente se verá, lo que ha de suponer un importante límite al ejercicio del derecho que ocupa preferentemente nuestra atención (346); límite, pues, que habrá de sumarse a los anteriormente mencionados. En relación con lo segundo, es decir, con la proyección que dichos límites tienen respecto del derecho de libertad de expresión, parece claro que también pueden establecerse importantes diferencias en función de cuál sea el mecanismo a cuyo través se ejercite el derecho. Quiere decirse que, en tanto que el deber de sigilo profesional se proyectará sobre el derecho a la libertad de expresión cualesquiera que sea la modalidad de su ejercicio, no parece que afecte en modo alguno a la posibilidad de publicar informaciones ajenas,

---

más que las que exijan el bien común y el respeto a los derechos de los demás" (STS(3ª), 11 jul. 80, Ar. 2950).

(346) Se ha afirmado que el deber de sigilo constituye un "atenazamiento decisivo" de la libertad de expresión (vid, Mª E. CASAS, Representación unitaria de los trabajadores...,

y aún de distribuirlas.

En cuanto a los presuntos límites objetivos que se diseñan, tanto para la emisión de opiniones -materias concernientes a la esfera de su representación-, o de publicaciones -que lo sean de interés laboral o social-, la amplia formulación legal, o, mejor, el amplio sentido que cabe dar a aquélla, impide, en nuestra opinión, hablar de límite en sentido estricto, para situarnos ante un problema de razonabilidad en el ejercicio del derecho, o, por utilizar la terminología de nuestro Código civil, de no abuso del mismo. La necesidad de comunicación a la empresa, ya vimos, operará, flexiblemente, en el supuesto de que el ejercicio se instrumentalice a través de otros derechos. De suerte que, el único de los límites señalados que puede operar con cierto carácter de universalidad es el relativo al respeto del normal desarrollo del trabajo.

Cuanto antecede, lejos de eximir de explicaciones más detenidas, las impone. Por ello dedicaremos lo que sigue a analizar todos y cada uno de los límites anteriormente señalados, salvo el relativo a las materias concernientes a la esfera de representación, por entender que ha sido objeto de suficiente consideración en páginas anteriores.

---

cit., pág. 19.

Sin duda, el límite específico más importante de - cuantos se recogen en el art. 68,d) LET, se encuentra en la imposibilidad de que a través del ejercicio del derecho a la libertad de expresión, sea cual fuere el medio que para ello se emplee, se perturbe el normal desenvolvimiento del trabajo (347). Ya hemos tenido oportunidad de decir con anterioridad que el - límite a que nos referimos presupone que el ejercicio del derecho se lleva a cabo en el lugar y tiempo de trabajo, pues de - otra forma no tendría sentido alguno la dicción legal. Presupuesto lo anterior, habremos de centrarnos especialmente en la referida dicción a efectos de delimitar exactamente su significado y función.

Resulta claro que cualesquiera de las actividades - en que puede concretarse el ejercicio de la libre expresión de opiniones por parte de los representantes, pueden suponer, en sí mismas consideradas, una alteración, de mayor o menor entidad, de la propia actividad productiva. En este sentido, no puede resultar irrelevante recordar que el propio ejercicio del - cargo representativo supone ya una alteración en el normal de-

---

(347) Semejante límite pretendió establecerse en el momento de elaboración del SL italiano sin que la pretensión llegara a prosperar, entendiendo el legislador de aquel país que el ejercicio del derecho encontraba sus límites en las - propias libertades constitucionales (vid, al respecto, G. GIUGNI, "Comentario al at. 1", cit., pág. 5).

senvolvimiento del trabajo, si, como parece, sus concretas - funciones laborales han de pasar a ser llevadas a cabo por - otro trabajador, o, en su caso, quedar desatendidas. Ello implica, en sí mismo, una perturbación que, no obstante, resulta irrelevante a efectos de ejercicio del derecho cuando se lleva a cabo, insistimos, por el representante. Abundando en la idea, parece igualmente claro que la actividad de puesta en relación del representante con sus representados, al objeto, por ejemplo, de distribuir entre aquéllos las publicaciones de que se trate, alguna incidencia habrá de tener sobre la prestación de trabajo, lo que en modo alguno puede constituirse en límite del ejercicio del derecho, so pena de hacer éste ineficaz.

Tal planteamiento parece inspirar el tenor del art. - 68,d) LET al hacer referencia al "normal desenvolvimiento del - trabajo", con lo que, sensu contrario, se están admitiendo determinadas actuaciones, como, por seguir con el ejemplo, que se proceda a la distribución antedicha, cuando no provoque tal perturbación. El problema, no obstante, radica todavía en determinar lo que deba entenderse por "normal desenvolvimiento del trabajo". La delimitación de este concepto jurídico indeterminado no puede realizarse sino a través de la búsqueda de un punto de equilibrio entre los diferentes bienes que jurídicamente pretenden tutelarse. Punto de quilibrio, o de normalidad, por utilizar la terminología de la norma, que ha de obtenerse a partir de un doble elemento: primeramente, a partir de la propia actividad -

productiva de la empresa; en segundo lugar, a través, precisamente, de las repercusiones que sobre aquélla produzca la actuación del representante.

En relación con lo primero, parece claro que en empresas con procesos continuos, las eventuales manifestaciones de la libre expresión han de tener mayor repercusión que en aquellas otras en las que dichos procesos lo son de carácter discontinuo. Y ello porque, mientras que en las primeras puede intentar articularse el ejercicio del derecho en momentos especialmente aptos para que las perturbaciones sean o afecten en la menor medida posible al normal desarrollo del trabajo, en la segundas aquellos momentos pueden no existir. Tampoco es ajeno al ejercicio del derecho y sus repercusiones sobre el desarrollo del trabajo la propia organización que del mismo se haya realizado. Ciertamente, será más complicado articular el ejercicio del derecho en aquellas empresas altamente mecanizadas, o que utilizan una técnica organizativa interdependiente, que en aquellas otras en las que la organización del trabajo presenta características más flexibles, permitiéndose en mayor medida la comunicación entre los trabajores sin especiales repercusiones sobre la propia actividad productiva.

En conexión con este tema se ha puesto de manifiesto que del reconocimiento del derecho a la libertad de expresión no puede derivarse la consecuencia de que el empresario

quede obligado a organizar el trabajo de manera que aquella - libre expresión pueda ser efectiva. Si ello fuera así, seguramente, ningún otro límite debiera establecerse para el ejercicio del mismo. Sin embargo, ello no supone, obviamente, que - el empresario pueda llevar a cabo actos que, recubiertos de la apariencia de necesidades organizativas, pretendan eliminar o dificultar la posible actualización del derecho (348). De producirse tales actuaciones empresariales, el empresario quedaría incurso en el delito tipificado por el art. 165 bis del Código penal, y, por tanto, su conducta sería susceptible de ser sancionada con las penas que dicho precepto señala (349).

Un segundo límite, como ya anticipáramos, parece situarse en el interés laboral o social que han de revestir las publicaciones. La amplia configuración del contenido de éstas, a la vista del tenor literal del precepto, permite, en nuestra opinión, un amplio margen para el ejercicio del derecho por - los representantes. En efecto, la referencia que en él se contiene a las publicaciones de interés laboral parece que ha de

---

(348) GIUGNI, Ibidem, págs. 6 y 7.

(349) Vid, el tenor literal de dicho artículo en n. 322.Como es sabido, el precepto en cuestión se inserta en el T. II del Libro segundo del Cp, relativo a los delitos contra la seguridad interior del Estado; más concretamente, en su Cap. II (De los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes), sec. 1ª (delitos cometidos por los particulares con ocasión del ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes).

comprender, no sólo aquellas cuestiones relativas a condiciones de trabajo, sino también, a otras cuestiones de carácter económico, así como a temas relacionados con la seguridad social, y aún con cuestiones de carácter sindical. Quedarían comprendidas, pues, todas aquellas cuestiones que son susceptibles de constituir el núcleo de materias constitutivo del contenido de los convenios colectivos a que se refiere el art. 85,1 LET. Mientras que en este artículo el adjetivo laboral se utiliza en un sentido más estricto, relativo a aquellas cuestiones que afectan a las condiciones de empleo y trabajo, en el concreto ámbito que ahora nos ocupa el adjetivo laboral, entendemos, ha de comprender todas las materias que quedan mencionadas, si bien bajo la más general denominación de laborales.

Naturalmente, cabría entender que aquellas diversas cuestiones a las estrictamente laborales en los términos vistos con anterioridad serían justamente las que pretenden incluirse en el segundo de los adjetivos utilizados por el precepto, esto es, el que hace referencia a lo social. Sin embargo, en nuestra opinión, este segundo adjetivo tiene una vis expansiva aún mayor que el primero. En efecto, a través del mismo se esta dando entrada, como eventual contenido de las publicaciones, a cualesquiera cuestiones que puedan tener interés para los trabajadores que se representa. En este sentido, bajo el adjetivo social han de quedar comprendidas cuestiones tan dispares como la política de empleo de un determinado Gobierno, hasta cuestio

nes culturales, o, por fin, la política de transportes públicos de un Ayuntamiento.

Como ya dijéramos, aquellas publicaciones de interés laboral o social pueden ser tanto de los propios representantes como de otros órganos o instituciones: sindicatos, partidos políticos, instituciones públicas o privadas. Ello nos sitúa ante el controvertido tema de la difusión de publicaciones de contenido político; controvertido tema que seguirá siéndolo en la medida en que, cada vez más, la ya difusa frontera entre lo laboral, sea cual fuere el sentido que quiera dársele, y lo político, deviene cada vez más difuso. En todo caso, lo que parece conveniente dejar aquí sentado es que, ni el empresario tiene poder suficiente para determinar si una concreta publicación lo es de contenido político, ni que cualesquiera publicaciones pueden ser objeto de distribución en la empresa por los representantes. Estas habrán de presentar algun punto de conexión con los intereses de los trabajadores de la empresa en cuestión (350).

---

(350) Vid, en parecidos términos, M. RODRIGUEZ-PIÑERO, "No discriminación en las relaciones laborales", cit., págs. 375-376; Mª E. CASAS, Representación unitaria de los trabajadores..., págs. 104 a 106. El problema se ha planteado con no poca frecuencia en la jurisprudencia francesa; vid., sobre ésta, J.A. SAGARDOY, "Proselitismo político en la empresa", CDT, 1977, núm. 4, págs. 193 a 198. Más recientemente, dicha jurisprudencia ha declarado político el comunicado que convoca a una manifestación en favor de la escuela

El art. 68,d) LET cierra su mandato con la afirmación de que los representantes han de ejercitar el derecho comunicándolo a la empresa, lo que nos sitúa ante el tercer límite de los que hemos denominado específicos. Límite que plantea, cuando menos, dos órdenes de problemas: el primero, relativo a la determinación de sobre qué concretas actuaciones de las diversas que hemos tenido oportunidad de contemplar opera esta limitación; el segundo, referido a la contemplación de las consecuencias jurídicas que habrán de derivarse de la falta de comunicación a que se alude en el precepto.

En relación con lo primero, parece claro que aquella comunicación no puede quedar referida, genéricamente, al propio derecho a la libertad de expresión, en tanto que ello supondría una inaceptable limitación del mismo, no consentida, además, por el texto constitucional, en virtud del cual el ejercicio de la libertad de expresión "no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa" (art. 20,2 CE). Más correctamente, como indicábamos en un momento anterior, parece que la obligación de comunicación ha de quedar reducida a aquellos supuestos en los que el ejercicio del derecho vaya a producirse a tra

---

laica (IGI Angouleme (référés), 25 ab. 84 y TGI Nevers (référés), 17 may. 84, ambas en DO, 1984, núm. 433, págs. 326-328), no así el comunicado en favor del desarme nuclear, en la medida en que ello tiene relación con los intereses morales, colectivos o individuales, de los miembros de la profesión (TGI Tarbes (référé), 22 nov. 83, DO, 1984, núm. 437,

vés de las concretas modalidades de publicación y distribución, y, aún, cuando aquéllas se lleven a cabo durante el tiempo de trabajo, o cuando para la primera deban utilizarse instrumentos propios de la empresa, por no haberse afectado a los representantes los adecuados y necesarios medios materiales. Igualmente, cuando el ejercicio de la libertad de expresión se instrumente a través del ejercicio del derecho de asamblea, en cuyo caso la exigencia de comunicación se impone en el marco del ejercicio de este último derecho.

Lo anterior pone de manifiesto la inutilidad de la mención, por lo que a continuación decimos. Normalmente, la libertad de expresión se ejercitará en el marco del ejercicio de otros derechos y ese ejercicio impone ya la necesidad de comunicación. Así, si el ejercicio se pretende en el marco del derecho de asamblea, la comunicación ha de haberse realizado por imperativo del art. 77,1, pár. 2ª (351). Por el contrario, si se trata de publicación o de distribución, nuevamente en el tiempo de trabajo, los trabajadores representantes habrán debido comunicar a la parte empresarial que van a hacer uso de su crédito de horas, lo que, como en su momento vimos, también -

---

págs. 478-480), lo que en nuestra opinión es suficientemente ilustrativo de lo que afirmamos en el texto. Vid., además, F. SARAMITO, "Les apports de la loi du 28 octobre 1982 du droit syndical", DO, 1983, pág. 176.

(351) Vid., sobre el tema, F.J. PRADOS DE REYES, "El derecho de

exige, con las matizaciones señaladas entonces, aviso previo, o, por decirlo de otra manera, comunicación al empresario. Si la finalidad de la comunicación ha de situarse, correctamente, en que de las actividades de publicación y distribución no se deriven alteraciones de la producción en los terminos antevistos, ante la imposibilidad mencionada de que a su través se - lleve a cabo control alguno por parte del empresario de su contenido, cobra relevancia el carácter inocuo de la exigencia - legal. Lo que en nada obsta que, publicada o distribuída determinada información cuyo contenido pueda lesionar de alguna forma los intereses empresariales, o pueda resultar ilegítimo, - se puedan ejercitar las acciones oportunas para que la lesión cese o sea reparada, en su caso. Desde esta perspectiva, no - puede sino compartirse la pretensión del Sr. Bandrés, que, en el momento de la discusión parlamentaria pretendía eliminar el inciso del precepto, si bien con una argumentación diferente - (352).

Desde el anterior planteamiento, la mención legal queda reducida a una mera obligación de cortesía, en la medi-

---

reunión de los trabajadores en la empresa", REDT, 1982, núm. 9, pág. 597.

(352) Vid., supra, B), nota 270.

da en que, además, no alcanza a verse cuál pueda ser el efecto jurídico del incumplimiento de tal exigencia, lo que nos sitúa ante el segundo orden de problemas aludido. Probablemente, en el caso de que se verificara aquella falta de comunicación, habría de procederse de manera similar a la solución que viene ofreciendo la jurisprudencia mayoritariamente para el caso de falta de comunicación al comité de los despidos en que proceda; es decir, nos encontraríamos ante una infracción administrativa de la que no se puede derivar consecuencia jurídico-laboral alguna para el representante.

Finalmente, no creemos posible entender que la comunicación, de producirse, deba ser necesariamente previa al ejercicio del derecho, conclusión ésta que encuentra apoyo, tanto en el tenor del precepto legal, como en su interpretación jurisprudencial (353). Ni siquiera de la puesta en rela-

---

(353) Conclusión, no obstante, a la que parece haber llegado un sector altamente cualificado de nuestra doctrina; así, ALONSO OLEA, para quien la comunicación ha de ser previa, sin que ofrezca justificación alguna de tal exigencia restrictiva del tenor literal del artículo (M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., pág. 145). Sin embargo, entendemos mayoritaria la tesis que sostenemos y que priva de relevancia al momento en que la comunicación se lleva a cabo (cfr. A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 265; Mª E. CASAS, Representación unitaria de los trabajadores..., cit., págs. 106-107). Por el contrario, cuando se trata de distribución de escritos por representantes en establecimientos militares, tal distribución se condiciona al previo conocimiento y, aún, autorización del jefe del establecimiento, conforme al art. 85 del RD de 13 jun. 80 al que ya nos hemos referido; vid, I ALBIOL, "Los derechos colectivos del personal civil...", cit., pág. 183.

ción de dicho precepto legal con el que más estrecha conexión presenta en el conjunto del Estatuto, es decir, con el art. - 81 de dicha norma, cabe sostener que aquélla deba ser previa, sin perjuicio, naturalmente, de eventuales regulaciones con-- vencionales en donde tal exigencia pudiera imponerse (354). Comunicación, pues, previa o posterior, pero en todo caso, supeditada a las posibilidades de su verificación. Con seguridad,- cabría una comunicación genérica consistente, por ejemplo, en poner en conocimiento de la empresa o de quien la represente, que se va a proceder a la publicación de una revista de carácter semanal.

Téngase en cuenta por lo demás, que, aún produciéndo

---

(354) Vid., por ejemplo, el art. 46 del CCIE "Unión Cervecera, - SA", cit.; aunque son más frecuentes regulaciones más flexibles. Así, el art. 48 del CCPL del Centro del Proceso - de Datos, cit., y el art. 36 del CCPL fijo de la Dirección General de Tráfico, cit., admiten que "la dirección de la empresa podrá solicitar el conocimiento de dichos comunicados con carácter previo, sin que ello implique facultad o presunción de censura", lo que, por lo demás, no sería posible, como veremos; por su parte, el art. 66,7 del CCIE "Montero Kaefer, SA" de Vitoria, cit., reconoce que ha de entregarse copia de lo publicado a la empresa "a los sólos efectos de que ésta pueda manifestar y razonar al Comité cualquier oposición o reparo", derecho que es recíproco - para el Comité cuando de comunicados de la empresa se tratara (art. 66,9); en parecido sentido, el art. 71 del CCE "PETROLIBER", cit.

se la comunicación con carácter previo, ello no significa, ni puede significar, que el empresario tenga derecho alguno de -- "censurar", si de escrito se tratara, el contenido del mismo. - De entender que éste es atentatorio contra algún bien jurídicamente protegido y del que él mismo resultara titular, deberá instar los órganos judiciales competentes para que adopten las medidas de protección necesarias (355).

Pero el límite específico más importante del derecho a la libertad de expresión de cuantos se vienen considerando, es el contenido en el art. 65,2 LET, a cuyo tenor "los - miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números uno, dos, tres y cuatro del apartado uno del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección - señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos

---

(355) Así lo ha declarado la jurisprudencia italiana, que niega al empresario poder alguno para controlar el contenido de los comunicados, ni aún con el propósito de control de su efectiva relación con materias de interés sindical o laboral, como impone el art. 25 SL (vid, F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI y T. TREU, Il Diritto sindacale, cit., pág. 140 y n. 42; además, Pret. Milano, 1 jun. 76, Riv. giur. lav., 1976, II, pág. 1233; G.C. PERONE, L'organizzazione e l'azione del lavoro nell'impresa, cit., págs. 240-241).

fines de los que motivaron su entrega".

Como es sabido, los antecedentes del precepto se sitúan en el art. 6 de la Ley 41/62 y en el art. 20 del Decreto 2241/65, que desarrollaba aquélla (356). Más proximamente, el antecedente directo del mismo ha de situarse cabalmente en el AMI, cuyo aptdo. XI, B), 1, F) es reproducido literalmente por la primera parte del art. 65,2 citado (357).

---

(356) Vid., sobre dicha normativa, supra, Cap. I, El proceso de configuración histórica, B), a), f'). En el mismo sentido de lo afirmado en el texto, vid. AA.VV., El Estatuto de los Trabajadores. Antecedentes normativos, concordancias, jurisprudencia y bibliografía (dirigido por L.E. DE LA VILLA). Madrid (Mutua Castilla), 1982, pág. 231; igualmente, J.M. RAMIREZ, "Comentario al art. 65", en AA. VV., El Estatuto de los Trabajadores, cit., pág. 498, quien resalta el hecho de que en aquella legislación el secreto se circunscribía a aquellos datos a los que el consejo de administración hubiera calificado de reservados, conforme al art. 20 del D. citado, si bien doctrinalmente se limitó aquella posibilidad del consejo a las materias previstas en el art. 6 de la Ley).

(357) No puede sorprender por ello que tal obligación se encuentre generalizada en la negociación colectiva de nuestro país, como pone de manifiesto una somera lectura de algunos convenios. Vid, en este sentido, el art. 12,4,2 del CCEst. de Pastas, papel y cartón, cit.; el art. 54,4 del XII CCS de ENDESA; la norma 7,6) del CCEE "Naviera Bilbaína, SA", cit.; el art. 64 del CCN para las Industrias Extractivas, del Vidrio, Cerámicas, cit.; el art. 65,4 del XIII CCEN Hidroeléctria del Ribagorzana, cit; el art. 58,1 F) del CCL de las Empresas y sus trabajadores de perfumerías y afines, cit; el art. 25,9ª del CCIE "Central Lechera Vizcaína, SA". la obligación de sigilo se impone también al delegado sindical cuando recibe las mismas informaciones; vid, sobre el tema, el art. 3o,3 del CC para las Agencias de Viaje, cit.; el art. 63 del CCE "Sociedad Anónima Cros", cit.; el art. 27,3 del CCE "Unión Electrica de Canarias, SA", cit; el art. 30,c) del CCI para la industria y metalgráfica, cit; el art. 35,c,3 del CCEst.

Entendido normalmente como una "especialísima" concreción del deber de secreto que, con carácter general imponía a todos los trabajadores el art. 72 LCT, y que actualmente se configura como una manifestación del deber de buena fe impuesto por el art. 7 del C.c. y por la propia LET (358), su valoración dista de ser homogénea en el conjunto de la doctrina. Así, mientras que para algún autor el reiterado precepto lo que hace es imponer una "obligación estricta de secreto, general y sin necesidad de indicación expresa en los casos que se mencio

---

para el Sector de Mataderos de Aves y Conejos, cit.; el art. 54,2 del CCE "Autopistas del Atlántico Concesionaria Española, SA", cit.; el art. 91 del CCPL del Ministerio de Industria y Energía, cit.; el art. 57,5 del CCE "TRADEMA"; el art. 7,11 del CCIE "ROLACSA", cit., respecto del Comité Intercentros, entre otros. La segunda parte del precepto se debe a una enmienda de Minoría Catalana, la núm. 275, que se introduciría en el seno de la Comisión de Trabajo (vid, A. BRIONES y J.A. SAGARDOY, Debate Parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores, cit., pág. 116). Del ámbito objetivo del precepto se extraerían las informaciones que dieran a conocer a los representantes "los modelos del contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa", como consecuencia de la aceptación de la enmienda núm. 357 del Grupo Parlamentario Socialista. Otras enmiendas, que tenían por finalidad dejar al libre arbitrio de los órganos representativos la conveniencia o no de transmitir determinadas informaciones serían rechazadas (vid, las enmiendas 554 del Grupo Parlamentario Comunista y 161 presentada por el Sr. Bandrés), no sin antes dar lugar a un fuerte debate de alto contenido político ya en el Pleno (vid, A. BRIONES y J.A. SAGARDOY, op. cit., págs. 117 a 119).

(358) Vid, en este sentido, I. ALBIOL, L. CAMPS, I. GARCIA NINET y T. SALA, Lecciones..., cit., pág. 517; en torno al acogimiento por el Estatuto del deber de secreto a que se refería el derogado art. 72 LCT, vid. L.M. CAMPS, El Estatuto de los

na, y previa indicación expresa de reserva en los restantes" (359), para otros no cabe hacer una automática identificación - del sigilo con el secreto, lo que en última instancia no significa sino un intento de relajar la obligación de los representantes, que quedaría reducida, pues, a "utilizar prudentemente la información obtenida", lo que en modo alguno implica prohibición de información sobre las materias en cuestión, pues ello no sería fácilmente compatible con el cumplimiento de las obligaciones que tienen encomendadas los representantes (360). No - obstante lo anterior, se ha señalado igualmente que la regulación contenida en la LET respecto del tema que nos ocupa es - ciertamente "rígida y restrictiva", en la medida en que la amplia facultad empresarial de calificar de reservadas determinadas informaciones cubren a éstas con el velo del secreto, lo - que nos situaría en un plano diverso del hasta ahora contemplado (361).

En todo caso, nos parece inadecuado poner de manifiesto desde este momento que, al igual que ha ocurrido en otros paí

---

Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones - laborales individuales, cit., págs. 53-54; en similar sentido, M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., pág. 245.

(359) M. ALONSO OLEA, El Estatuto..., cit., pág. 224.

(360) J.M. RAMIREZ, "Comentario al art. 65", cit., pág. 498.

(361) Ibidem.

ses en los que tal obligación se impone legalmente (362), apenas si hay jurisprudencia respecto del tema que nos ocupa, lo que, en nuestra opinión, tiene alguna significación de interés. En efecto, ello significa, primeramente, que el legislador manifiesta un excesivo recelo ante el comportamiento de los representantes en esta materia, en la medida en que la falta de resoluciones judiciales sobre estas cuestiones pone de manifiesto la falta de quebrantamientos del deber de que se trata. Naturalmente, a lo anterior podría objetarse que la cautela debe ser mayor en la medida en que los datos o informaciones que el representante recibe por imperativo legal son, igualmente, más importantes (363). Siendo cierto lo anterior, no lo es menos que a través de obligaciones como la que nos ocupa, se pone de manifiesto cierto desconocimiento, al menos aparente, del tipo

---

(362) Vid., en este sentido, el art. L. 432-6 CT francés, en el que se impone tanto el secreto profesional en relación con los procesos de fabricación, como la obligación de sigilo respecto de las informaciones que tienen carácter confidencial y que con tal carácter se facilitan por el empresario a los miembros de comités y delegados sindicales. Sobre el tema vid., M. COHEN, Le droit des comités..., cit., pág. 504; J. DUPUY, "L'information du personnel par le comité d'entreprise", ALD, 1983, núm. espec., págs. 57 a 64; J. SAVATIER, "L'obligation de discrétion des menbres du comité d'entreprise", DS, 1985, núm. 2, págs. 111 a 115. Para la situación anterior a la reforma del artículo mencionado por la Ley de 4 de agosto de 1982, vid. N. CATALA, L'entreprise, cit., págs. 800 y ss.

(363) Tal es la pespectiva que asumía el Informe Auroux, al afirmar que "el número y la importancia de la información transmitida implica que los principios de secreto profesional y de confidencialidad se reafirmen solemnemente. La definición de una nueva responsabilidad de los representantes

de sociedad en el que nos desenvolvemos, sociedad altamente - tecnificada y en la que la fluidez de los medios informativos dificulta en gran medida el mantenimiento, como reservados, de prácticamente ningún dato (364).

La obligación se pone a cargo de los "miembros del - comité" así como de "éste en su conjunto". Ello pone de manifiesto, en nuestra opinión, y entre otras cosas, lo acertado - del criterio anteriormente expuesto en cuanto a la titularidad individualizada de los miembros del comité de empresa del derecho a la libertad de expresión. La específica mención que a estos sujetos se realiza, y en coherencia con lo que sistemáticamente venimos sosteniendo, ha de entenderse que la obligación opera igualmente respecto de los delegados de personal, en la medida en que éstos tienen igualdad de competencias que aquéllos. Además, y en este caso por expreso mandato del art. 10,3, 1ª *in fine* LOLS, la obligación incluye a los delegados sindicales. Respecto de estos últimos, obsérvese que tienen derecho a la misma información y documentación que ha de ponerse a disposición de los miembros del comité de empresa, con lo que una de las presuntas finalidades de la configuración del sigilo profesional en la LET, concretamente la derivada del párrafo final --

---

del personal impone el estricto respeto de las reglas del juego en este ámbito" (*Informe Auroux*..., cit., págs. 72 y 132].

(364) Vid., en parecido sentido, A. OJEDA, *Derecho Sindical*, -

del art. 65,2 relativa a la imposibilidad de que dicha información se utilice fuera del estricto ámbito de la empresa y para fines diversos de los que motivaron su entrega, que parecía dirigirse contra el traspaso de aquellas informaciones o documentos al sindicato, ha quedado rota o carente de sentido, no así la relativa a la tendencia al burocratismo del órgano unitario (365).

Pero antes de ninguna otra cosa parece necesario determinar el ámbito objetivo que delinea la norma, para saber con exactitud sobre qué materias se impone aquel deber.

Un primer grupo de materias afectadas por el deber de sigilo es el que se encuentra comprendido en los núms. 1,2, 3 y 4 del art. 64, 1 LET. Una lectura de aquellos epígrafes introduce la duda en el intérprete de qué es exactamente lo que se está pretendiendo proteger con la concreta referencia que a tales números se hace, porque, ciertamente, todas las informaciones o documentos que allí se mencionan distan muy mucho de presentar una igual relevancia cara a lo que, presumiblemente,

---

cit., pág. 259. Sobre el problema, ampliamente, F. MORALES PRATS, La tutela penal de la intimidad: privacy e informática. Barcelona (Destino), 1984, 357 págs.

(365) La observación es de J.M. RAMIREZ, "Comentario al art. 65", cit., págs. 498-499.

persigue el precepto, que en nuestra opinión, no puede ser --- otra cosa que salvaguardar la estructura y métodos productivos u organizativos de la empresa. Si ello es así, no se alcanza -- a ver la transcendencia que sobre aquellas cuestiones puede tener, por ejemplo, la información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa o sobre la evolución probable del empleo en la empresa.

Además, si bien se mira, existen algunos supuestos - en los que el sigilo profesional, referido a estos concretos - supuestos, no puede observarse por propio imperativo legal. Así, en aquellos supuestos de crisis empresarial a los que se refiere el art. 64,1,3,a) LET, pues, como es suficientemente conocido, en tales casos la propia norma, en su art. 51, legitima a los representantes de los trabajadores para la incoación del - oportuno expediente, de presumirse, en otro caso, la derivación de perjuicios de imposible o difícil reparación.

Ciertamente, en algunos supuestos parece claro que de la no observancia del deber de sigilo pueden derivarse consecuencias negativas para la empresa. Así, y a modo de ejemplo, en procesos de fusión, absorción o modificación del "status" - jurídico de la empresa, a que se refiere el art. 64,1.4; perjuicios en el sentido de que aquellos procesos se malogren como - consecuencia de ciertas "indiscreciones" cometidas, ya por los representantes, ya por otros elementos implicados en tales pro

cesos. En todo caso, se trate de éste o de otros supuestos, el problema a resolver es si cualquier información ofrecida por los representantes en torno a estas materias transgrede, sin más, el deber impuesto. La contestación sería apriorística sin la toma en consideración en un doble dato. Primero, que los órganos de representación no son instituciones de colaboración con el empresario, sino de control del mismo, y ya dijimos al inicio de estas páginas que una de las finalidades básicas de la libertad de expresión, en éste como en otros ámbitos, es la de proceder al control del poder de que se trate, en este caso, del poder empresarial. Y ello pese a que la función colaboradora se desliza quedamente entre el conjunto de competencias que se contienen en la LET, en su art. 64,1.10 (366). Pero, además, y en segundo lugar sin por ello ser menos importante, aquellas instancias representan y defienden un interés colectivo que no puede ser defraudado en aras de un interés que le resulta ajeno, y, aún en ocasiones, contradictorio. Repárese, en este sentido, en que el propio art. 64,1.11. LET señala entre las competencias de los órganos de representación la de "informar a los representantes en todos los temas y cuestiones señalados en éste número, esto es, el 1, en cuanto

---

(366) Así lo pondría de manifiesto prontamente L.E. DE LA VILLA, La participación..., cit., pág. 126, donde incidía en el dato de que, en el conjunto de las competencias atribuídas al comité, las de colaboración, carecían de relevancia --- "incluso retórica". En contra, M. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, cit., pág. 139.

directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones - en las relaciones laborales". Con lo cual parece incurrirse en una contradicción insalvable o, en todo caso, perjudicial para la propia situación de los representantes. Contradicción sólo resoluble, en nuestra opinión, a través de la liberación al - comité de su obligación. En nuestra opinión, el deber de sigilo impuesto a los representantes no puede significar más que - la imposición a éstos de un comportamiento prudente en la utilización de las informaciones que reciben, relativas a las materias a que hacen referencia los números del art. 64 reiteradamente citado.

En efecto, sólo desde el entendimiento de que el deber de sigilo se resuelve en la prudente utilización de los datos a que acabamos de referirnos es posible entender el que - aquel deber tenga que observarse "en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado". De no conectar esta segunda parte del primer párrafo del art. 65,2 con la que le precede pudiera llegarse a situaciones absurdas.

Ciertamente, si la posibilidad empresarial de declarar "materia reservada" cualesquiera informaciones, sin ningún tipo de limitación, tal carácter habría de predicarse de una -- información en la que dicho empresario considerara tal, por - ejemplo, aquélla en la que se pusiera de manifiesto el alto -

índice de peligrosidad derivada de la introducción del uso - de los ordenadores. Naturalmente, la justificación del carácter reservado de la información vendría del propio hecho de que el proceso de innovación tecnológica de la empresa peligraría, y con ello, se - derivarían importantes costes económicos.

La exageración en el ejemplo pretende compensarse a través de su grafismo. Entendemos que difícilmente puede sostenerse que, en el ejemplo, o en ejemplos similares, los representantes se encuentren sujetos a deber de sigilo alguno. Por ello, parece necesario no sólo circunscribir el deber de sigilo a límites razonables, sino limitar la posibilidad empresarial en - materia de calificación de informaciones. A tal efecto, pueden ser útiles los criterios manejados por la doctrina francesa, - en el sentido de que las informaciones han de ser objetivamente reservadas (367). Y, naturalmente, no lo son aquéllas que resultan de público conocimiento o que se han dado a conocer a un amplio número de sujetos (368). A través de esta vía se fle-

---

(367) Además, el empresario ha de solicitar expresamente discreción sobre tales materias, pudiendo constituir *delit d'entrave* el abuso en tal solicitud (vid., M. COHEN, *Le droit des comités...*, cit., págs. 510-511; además, Cour Cass. - (Ch. Soc.), 17 jun. 82, DS, 1983, pág. 408 y Cour Cass. - (Ch. Crim.), 4 nov. 82, DO, 1983, pág. 417).

(368) Vid., en este sentido, y aún bajo presupuestos normativos anteriores, la STS(6ª), 21 nov. 84, Ar. 5875, en la que - se declara improcedente el despido por deslealtad a tres Ingenieros y 9 jefes más que divulgan un informe en el que

xibiliza la obligación y se consigue un efecto que tal vez sea - el que se encontraba latente en las enmiendas que se presentaron a la LET en su fase de Proyecto, y que, en nuestra opinión, no era otro que el de control de la actividad empresarial desde la responsabilidad del cargo representativo. Porque, si bien se mira, sobre todo este tema gravita en buena medida una cierta desconfianza del legislador en torno a la responsabilidad que en el ejercicio del cargo puedan demostrar los representantes. Se ha dicho con acierto, que sólo se confía en quien se sabe que mantendrá bajo reserva lo confiado. Con ser cierta la afirmación, no lo es menos que dicha confianza no sólo se obtiene a través de la imposición de obligaciones cuyo cumplimiento pueda llegar al absurdo como hemos intentado poner de manifiesto. Absurdo que igualmente puede predicarse del segundo de los párrafos de los que consta este desafortunado precepto, y que impide la utilización de cualquier tipo de documento que a los representantes se entregase por la empresa extramuros de la misma para fines diversos de los que motivaron su entrega. Lo que obstaría, en principio e irrazonablemente, que determinadas irregularidades contables, por ejemplo, fueran denunciadas y acreditadas ante los organismos competentes.

---

que "se da a conocer una situación económica que ya estaba divulgada por la (...) suspensión de pagos y se apuntan realidades y sugerancias para poder lograr la continuidad de la empresa"; en parecido sentido, la STS(6ª), 7 mar. 83, - Ar. 1115, considera excesivo el despido de un representante por la emisión de un escrito en el que se critica la gestión de la empresa ateniéndose a sus malos resultados económicos que se obtienen a su través y ello pese a la inclusión de - "desafortunados conceptos".

# C A P I T U L O  IV

## GARANTIAS DETERMINANTES DE UNA ESPECIAL

## VINCULACION CON LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

# C A P I T U L O IV

## GARANTIAS DETERMINANTES DE UNA ESPECIAL VINCULACION CON LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

### A) Prioridad de permanencia.

#### a) Planteamiento general.

El apartado b) del art. 68 LET viene a reconocer - en favor de los representantes su "prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por - causas tecnológicas o económicas" (1). Sin embargo, aislada

---

(1) Los antecedentes normativos del precepto de encuentran en los respectivos arts. 9 de los DD. del 66 y 71; vid., supra, Cap. I, B), b), c') y B), c), b'), respectivamente. El tenor literal del art. 68,b) LET es coincidente - con lo que disponía el apto. XI, B, 2, a), pár. 2°del -- AMI, y, consecuencia de ello, sería su reiteración en no pocos convenios; vid., por ejemplo, el art. 49,2 del CC de la "EN Elcano de la Marina Mercante, SA", y su personal de flota; el art. 6,b) del CCIE "ROLACSA"; el art. -- 12,16, a),2°del CC Estatal de Pastas, papel y cartón; -- el art. 66, c) del XIII CC de la EN Hidroeléctrica del - Ribagorzana; la claúsula 3,2, a, 2°del anexo 11 del ---- CIE "Rocalla, SA" de Barcelona; el art. 60,2, A), 2° del V CGen. de la Industria Química; el art. 47, a), 2°del - CCE "HISPALYT"; el art. 58,2, a), 2°del CCL de las Empresas y trabajadores de perfumerías y afines; el art. 26 - del CCI para la E. "Central Lechera Vizcaína, SA"; el - art. 44, a, 2°del CCE "La Estrella, SA" de Seguros; el - art. 56, b) del CCE "Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA"; el art. 68, a), 2°del CCE Sociedad Anónima Cros; el art. 14,1, a), 2°del CCE "Equipos Nu--- cleares".
En la versión inicial del precepto -art. 67, b) PLET-, - no se hacía mención al "centro de trabajo". Tal mención se propondría en la enmienda núm. 163 del Grupo Mixto -- (Sr. BANDRES), que, además, pretendía la adición al fi-- nal del párrafo del siguiente texto: "... y movilidad --

mente considerado, el precepto en cuestión no permite apre-- hender en todas sus consecuencias lo que la concreta garan-- tía que comenzamos a analizar significa. En efecto, su correc to entendimiento pasa por la puesta en relación de aquél con el núm. 9 del art. 51 LET, en virtud del cual aquellos repre sentantes "tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo", es decir, en los casos de extinción de contratos por causas tecnológicas

---

geográfica y funcional" (vid., CORTES GENERALES, Estatu- to de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios, vol. I, cit., pág. 104); en la explicación de esta última parte de la enmienda diría el mencionado Diputado que lo que - se quería con ello era "cubrir todo el amplió abanico de posibilidades de movilidad de los trabajadores, de forma que queden protegidos sus representantes en este supues- to" (op. cit., vol. II, pág. 889). Parcialmente coinci-- dente con la anterior, la enmienda núm. 472 del Grupo -- Parlamentario Centrista-UCD tenía por finalidad incluir la mención del "centro de trabajo" que posteriormente -- quedaría incluída en el texto definitivo. Por su parte, el Grupo Andalucista, en su enmienda num. 761 al susodi- cho artículo del proyecto, incluiría, junto a un apartado d) coincidente con el b) del PLET, un e) en el que se -- contemplaba la figura del traslado del representante en los siguientes términos: "El traslado, no motivado por - sanción, de representantes de los trabajadores habrá de ser notificado previamente al interesado, así como a los restantes Delegados de Personal o al Comité de Empresa, haciéndose constar las razones justificativas del mismo. Si el representante afectado o el Comité de Empresa se - encuentran disconformes con el traslado, podrán recurrir contra el mismo en el plazo de cinco días, a partir de - la notificación, ante el Magistrado de Trabajo. Hasta la decisión de éste, contra la que no cabrá recurso alguno, el representante de los trabajadores será mantenido en - su puesto de trabajo" (op. cit., vol. I, pág. 312). Tras el Dictamen de la Comisión de Trabajo sobre el PLET el - tenor literal del actual apartado b) sería idéntico al - ya entonces recogido en el art. 66, b) PLET.

o económicas y fuerza mayor. Pero también, y dada la estrecha conexión entre el art. 51 y el 47 de la misma norma, en los supuestos de suspensiones de contratos por las mismas causas.

Como se verá más detenidamente con posterioridad, la puesta en relación de los dos preceptos últimamente mencionados tiene importantes repercusiones en la fijación del ámbito objetivo del primeramente aludido. Además, no existe una exacta coincidencia entre el eventual ámbito espacial de afectación (2) delineado por los arts. 47 y 51,9 LET y aquél a que se refiere el art. 68, b).

No se agota con lo anterior la virtualidad práctica de la prioridad, sino que ésta opera aún en los supuestos en que lo afectado no es ya el vínculo jurídico que une al trabajador y al empresario, sino la concreta afectación de aquél a un puesto de trabajo determinado. Por ello, el art. 40,5 LET afirma que los citados representantes "tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo", esto es, en supuestos de traslados y desplazamientos que bajo la genérica e imprecisa denomina-

(2) La terminología se extrae de J. MATIA, El expediente de regulación de empleo, vol. II. Madrid (Tesis Doctoral), 1977, pág. 309.

ción de movilidad geográfica se contemplan en dicho artículo (3).

De suerte que, por concluir, la prioridad de permanencia a que se refiere la concreta garantía del art. 68, b) LET comprende, cuando menos, dos tipos de situaciones. En -- primer lugar, la preferencia de estos trabajadores a no ver suspendidos o extintos sus contratos de trabajo en los supuestos en que se produzcan algunas de las situaciones anteriormente mencionadas. En segundo lugar, el mantenimiento del representante en su puesto de trabajo en el caso de traslados o desplazamientos (4). Problemática compleja y mediatizada - por el entendimiento que de algunos de sus aspectos ha llevado a cabo la jurisprudencia de nuestro país desde antiguo.

En todo caso, no parece que quepa duda de que nuestra legislación se adecúa, en términos generales, a lo que -

---

(3) "A las prioridades del art. 68, b) hay que añadir las -- del 40,5", diría J.M. RAMIREZ, "Comentarios al art. 68", cit., pág. 505. Como es suficientemente conocido, el párrafo procede de las enmiendas núm. 148, del Grupo Mixto, y 724, del Grupo Andalucista, tendentes ambas a evitar - discriminaciones y movilizaciones arbitrarias por parte del empresario contra los representantes (vid., CORTES - GENERALES, Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios, vol. I, cit., págs. 100 y 301, respectivamente).

(4) La protección lo es tanto del empleo, como del puesto específico, como señalaría J. CRUZ VILLALON, "Reconocimiento legal de la representación sindical ...", cit., pág. - 279.

dispone la Recomendación núm. 143 de la OIT en su parte III, 6,2,f), al señalar entre las medidas específicas para garantizar una efectiva protección de los representantes el "reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal". Obsérvese que, de las anteriores consideraciones se desprende que nuestro ordenamiento ofrece una protección aún suplementaria a la inicialmente prevista por dicho convenio.

b) Finalidad y fundamento de la garantía.

La finalidad de la garantía concreta que estudiamos participa de la genérica de todas las demás; esto es, se trata de proteger al representante frente a determinados comportamientos empresariales que pudieran perjudicarle. Pero no se agota en ella; más concretamente, intenta que el representante tenga cierta estabilidad en el empleo que ostenta y, aún, en el lugar de trabajo que desarrolla, o, más concretamente, en el centro de trabajo en el que presta sus servicios. Se trata, en definitiva, de que el representante no pueda ser "extirpado" (5) del medio en que desarrolla sus

---

(5) La expresión, ciertamente gráfica, se toma de F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI y T. TREU, Il Diritto Sindacale, cit., pág. 147.

funciones, ni de aquéllos que lo eligieron. En efecto, al interés, que lo es individual, a la conservación del empleo, e incluso, dentro de éste, al propio puesto de trabajo, se anuda el interés ahora colectivo, a que la representación no sufra detrimentos como consecuencia de determinadas actuaciones empresariales que, aún justificadas, pudieran resquebrajar aquélla. Por ello, se limitan determinados poderes empresariales, con mayor o menor intensidad y medios, impidiéndose o dificultando a aquél la posibilidad de alterar, ya la vinculación jurídica que une al representante en cuanto trabajador con el empresario, ya las condiciones de lugar de la prestación de trabajo por aquél. Mediante tal protección se procura, naturalmente, la propia protección de la institución representativa, impidiéndose con ello su disolución e inoperancia (6).

Se trata, en síntesis, de una norma que viene a in

---

(6) Vid., en este sentido, la Res. DGE, 12 dic. 81, para la que la preferencia establecida en la LET "viene a reforzar y hacer realmente efectivo el ejercicio de las funciones inherentes a tal representación" (cit. por J. GARCIA TENA y F. ALARCON BEIRA, Regulación de empleo. Jurisprudencia, 2ª ed. Madrid (IELSS), 1984, pág. 262). La protección del interés colectivo por medio de la garantía que se estudia ha sido igualmente subrayado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT al afirmar que "una política deliberada de traslados frecuentes de personas que desempeñan cargos sindicales puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales" (OIT, Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 3ª ed. Ginebra (OIT), 1985, pág. 108, núm. 560.

tentar evitar actuaciones discriminatorias empresariales frente a los representantes, en una nueva concreción del art. 17, 1 LET, con el objeto claro de garantizar su función, y cuyo inmediato precedente se encuentra, como quedó anotado, en el art. 9,1 del Decreto del 71 (7). Finalidad ésta que, sin duda, latía en el fondo de la intervención del Diputado Sr. CAMACHO, en la defensa de la enmienda núm. 481, a la totalidad, con proposición de un texto alternativo; para ello incidiría en la necesidad de "estar en las fábricas (...) para saber - lo que significa, para el trabajador que se destaca, cambiarle de puesto de trabajo, de localidad. Siempre una de las -- formas de represión de los empresarios, para con los trabajadores que se destacan, ha sido sacarles de su medio natural. en que eran dirigentes. Eso se va a emplear ahora con más facilidad que antes a partir de este Estatuto" (8).

El fundamento de la protección se encuentra en la

---

(7) Vid., supra, n. 1; en el mismo sentido, F. DURAN, "Despido y sanción ...", cit., págs. 68-69; igualmente, en el más concreto ámbito de -- los traslados, T. SALA, "Movilidad geográfica", en AA.VV., Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. VIII, cit., pág. 96.

(8) Vid., CORTES GENERALES, Estatuto de los Trabajadores. -- Trabajos Parlamentarios, vol. I, cit., pág. 530. Aún pudiendo estar de acuerdo con el fondo del razonamiento expuesto por el Sr. CAMACHO, no puede desconocerse el hecho de que ni la enmienda 481 por él defendida hacía mención alguna al tema, ni en la núm. 557 al art. 67, en la nueva versión propuesta para dicho artículo, ni, más concretamente, en su aptdo. b) se contenía redacción diferente, lo que priva de cierto sentido a la argumentación expuesta.

tensión existente entre los contrapuestos intereses, entre - los del empresario a un flexible uso de la fuerza de trabajo, y los de los trabajadores, o mejor, los de sus representantes, a que de aquel anterior interés, no se perjudique el interés colectivo, que merece, por ello, una especial protección, siendo prevalente, en ocasiones, sobre el meramente -- técnico o productivo (9).

c) La prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo: los expedientes de regulación - de empleo como contexto.

La incidencia de la crisis económica en el ámbito de las relaciones laborales, y las continuas adaptaciones a las que el concreto sector del ordenamiento jurídico regulador de aquéllas se viene sometiendo, cuyas consecuencias más evidentes son, de una parte, la funcionalización de los instrumentos jurídicos y de un importante número de sus instituciones a los problemas derivados del empleo, y, por otra, la modificación de los comportamientos de los antagonistas sociales en similar sentido, han sido, son y, con toda probabilidad, seguirán siendo temas objeto de numerosos debates y - publicaciones, tanto dentro como fuera de nuestro país.

---

(9) Vid., en este sentido, F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI y T. TREU, Il Diritto Sindacale, cit., pág. 147; en el mismo sentido, G. GHEZZI y V. ROMAGNOLI, Il Diritto - Sindacale, cit., págs. 127-128.

La lenta superación de la crisis económica parece pasar por la progresiva introducción de nuevas tecnologías, cuyo desarrollo ha alcanzado en nuestros días cotas impensables en un pasado próximo, a fin de remozar un aparato productivo que se muestra hoy inviable. La necesidad de incorporación de nuevas tecnologías no oculta, sin embargo, su vocación destructora de empleos, por lo que la apuesta tecnológica sitúa, tanto a los poderes públicos, como a los protagonistas sociales, ante la difícil disyuntiva de elegir los adecuados cauces que posibilitan la introducción de aquélla sin un excesivo coste para el empleo.

Lo que antecede no tiene más pretensión que perfilar las coordenadas dentro de las que necesariamente ha de situarse el tema de los expedientes de regulación de empleo (o, en la más gráfica expresión de precedentes regulaciones, expedientes de crisis), instrumento jurídico frecuentemente utilizado para adecuar a las circunstancias derivadas de las imposiciones económicas o tecnológicas las necesidades de mano de obra. Ciertamente, la regulación de este tipo de expedientes, que posibilitan el despido colectivo de todos o parte de los trabajadores de una empresa -en su más típica modalidad-, no siendo novedosa en nuestro ordenamiento jurídico-laboral (10), adquiere, en las actuales circunstancias, una

---

(10) Sabido es que la regulación en nuestro país de este ti-

po de expediente data de 1935, fecha en la que ciertamente no puede hablarse de prosperidad económica. En este sentido, vid., M. TUÑON DE LARA, El movimiento obrero en la historia de España (1924-1936), t. III, pág. 193 in fine; para el problema del desempleo, ibidem, págs. 95 a 100, y especialmente, pág. 97, donde se cifra el número de parados de 1934 en algo más de medio millón. La respuesta a nivel normativo a esta situación viene dada por la Ley de 25 de junio de 1935 (Gaceta de 26 de junio). No resulta fácil resistirse a transcribir algunos de los argumentos que en el preámbulo del Proyecto presentado a las Cortes el 15 de mayo de aquel año, ofrecía el entonces Ministro de Trabajo, Sanidad y Previsión, Federico Salmón Amorín, para justificar las medidas que se adoptaban: "Por la extensión, por la honda, por las derivaciones, y, simplemente, por criterio de humanidad y de buen gobierno, al poder público corresponde dirigir la acción para prevenir, aminorar y hacer desaparecer el paro involuntario", añadiéndose inmediatamente que "no pretende el Gobierno con un solo proyecto de ley resolver esta cuestión. Por el contrario reconoce ... que sin una política general económica, sin el mantenimiento del orden público material y sin alcanzar un grado mínimo de solidaridad de todos los españoles, la iniciativa privada, que ha de ser solución definitiva, permanecerá extraña a esta labor, con peligro cierto de que sean inútiles las medidas complementarias", entre las que se incluye el propio proyecto de ley "mientras se llega a formular planes concretos de reconstrucción nacional, al desenvolvimiento de la riqueza del país y a estimular eficazmente las empresas particulares para que de una manera normal y definitiva absorban el trabajo de los parados involuntarios". La "frescura" del contenido de la cita justificará, espero, su amplitud.

Aún con algún precedente difuso, es en esta ley, como queda dicho, y en el posterior Decreto de 29 de noviembre de 1935 (Gaceta de 3 de diciembre), reglamentando el precepto del art. 12 de la Ley del paro, sobre establecimiento de turnos o reducción de jornadas en caso de despido parcial de obreros por falta de trabajo, donde se encuentra el germen de la regulación que, en posteriores épocas, se ha venido sucediendo en nuestro país sobre la materia que nos ocupa; vid., sobre el tema, M. C. PALOMEQUE, "Crisis económica y regulación de empleo", en AA.VV., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis, cit., págs. 241 a 262; del mismo, "Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica", RPS, 1984, núm. 143, págs. 14 a 21.

especial significación.

La doctrina científica de nuestro país ha mostrado siempre un justificado interés por este tipo de expedientes, como ponen de manifiesto los diversos y rigurosos estudios - que sobre los mismos ha producido (11), lo que nos exime a -

---

(11) Vid., M. ALONSO OLEA, El despido, cit., págs. 59 y ss.; F. SUAREZ GONZALEZ, La terminación del contrato de trabajo. Bolonia (Real Colegio de España), 1967, págs. 199 a 301; J.A. SAGARDOY, El despido laboral y los expedientes de crisis. Bilbao (Deusto), 1969, págs. 185 a 230; del mismo, La terminación del contrato de trabajo, cit.; L.E. DE LA VILLA, Apuntes..., cit., págs. 450 a 452; AA. VV., Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo. Madrid (Univ. Complutense), 1970, 438 págs.; J. MATIA, El expediente de regulación de empleo, 2 vols., cit., 639 págs.; J. BARRIO NUEVO, "Fuerza mayor y expedientes de crisis", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales, cit., págs. 445 a 465; A. NUÑEZ-SAMPER, "Extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas, económicas y objetivas", en AA,VV., El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos. Madrid (Edersa), 1980, págs. 139 a 161; J. GARCIA TENA, Regulación de empleo. Causas y - procedimiento. Madrid (MTSS), 1981, 381 págs.; J. GARCIA TENA y F. ALARCON BEIRA, Regulación de empleo. Jurisprudencia, cit., 305 págs.; F. DURAN, "Despidos colectivos, movilidad y reconversiones industriales", en AA.VV., Las relaciones laborales y la reordenación del sistema productivo, cit., págs. 157 a 170, espec. págs. 159 a 161; A. MONTOYA, "Problemas de legalidad en el desarrollo reglamentario del Estatuto de los Trabajadores en materia de regulación de empleo", en op. ult. cit., págs. 179 a 191; J. RIVERO, "La crisis económica y los despidos colectivos por causas relativas al funcionamiento de la - empresa", en AA.VV., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la década de los 80, cit., págs. 323 a 341.

nosotros de una siquiera tenue aproximación a su compleja problemática. Nuestro interés ha de centrarse, naturalmente, en la posición que en dichos expedientes ocupa el representante, o, más exactamente, en la especial protección que en el contexto de aquéllos va a recibir el mismo. Ello constituye uno de los dos núcleos principales de los que conforman la prioridad de permanencia a que nos venimos refiriendo.

a') Ambito objetivo: la suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas y fuerza mayor.

Como tuvimos ocasión de ver con anterioridad, el ámbito objetivo de la preferencia viene determinado por el art. 68, b) LET al hablar de supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. Pese al lapsus del legislador, ha de entenderse incluído dentro del ámbito objetivo aquellas suspensiones o extinciones que encuentren su motivación en fuerza mayor. Y ello por la conexión que el art. 68, b) tiene con los arts. 47 y 51 LET, preceptos ambos en los que la fuerza mayor es objeto de expresa mención (12).

Lo anterior significa que no opera la prioridad en supuestos diversos a los que contempla la norma, tales como -

---

(12) Vid., en el mismo sentido, pese a la defectuosa redacción del precepto, M. ALONSO OLEA, El Estatuto ..., cit., pág. 230; A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 271. En nuestra opinión, además, la prioridad ha de operar en los supuestos aplicativos de planes de reestructuración a que se refiere el art. 51,14 LET, en la medida en que, pese a las peculiaridades de éstos, impone seguir en tales supuestos el mismo procedimiento que en dicho artículo se establece.

la jubilación -aún "forzosa", esto es, pactada en convenio- del trabajador (13) o del empresario (14), ni tampoco en -- aquellos casos en que la extinción encuentra su justifica- - ción en la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato (15), porque, en - estos supuestos, se ha afirmado jurisprudencialmente, "ante situaciones que afectan en varia medida a trabajadores in- - cluídos en los supuestos de hecho que tipifican un precepto sea posible interpretaciones extensivas, que si favorecen a unos perjudicarían a otros" (16). Se limita con ello la am-- plia interpretación que, en algún momento anterior, había -- ofrecido la propia jurisprudencia, al calor del art. 9,1 del

---

(13) Vid. la STS (6ª), 22 feb. 83, Ar. 845.

(14) Vid. la STS (6ª), 3 mar. 83, Ar. 1105. La solución ju-- risprudencial es, en este supuesto, matizable, como ha puesto de manifiesto la doctrina. Ciertamente, la extin ción de la personalidad jurídica del contratante, para que produzca efectos extintivos sobre la relación labo- ral, requiere que no se produzca la sucesión de empresa a que se refiere el art. 44, por la remisión que contie ne el art. 49,7 al 51. Vid., en este sentido, J.M. RAMI REZ, "Comentario al art. 68", cit., pág. 505; sobre los supuestos de hecho de referencia, vid., reciente y am-- pliamente, J.L. MONEREO, "Las relaciones laborales ante la desaparición, incapacidad y jubilación del empresa-- rio", REDT, 1985, núm. 24, págs. 543 a 585.

(15) Vid. las SSTS (6ª), 11 jul. 83, Ar. 3763 y 20 mar. 84, Ar. 1583.

(16) Vid. las SSTS (6ª), 8 oct. 84, Ar. 5252 (relativa a con tratos temporales); 11 mar. 85, Ar. 1310 y 26 mar. 85, Ar. 1391, relativas ambas a trabajadores fijos discontí nuos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID FR. DE DERECHO BIBLIOTECA

Decreto del 71, al extender la protección a aquellos supuestos de "terminación de obras, suspensión o cesación de actividades laborales, reducciones de jornada o de días de trabajo o cualesquiera de otros análogos, que den lugar a despidos, suspensiones o ceses" (17).

b') Presupuestos y límites aplicativos de la preferencia.

Sentado lo anterior, el problema que surge inmediatamente es el de clarificar qué presupuestos son necesarios para que la preferencia entre en juego. Ello plantea una doble cuestión. En primer lugar, clarificar si la preferencia sólo opera en aquellos supuestos en los que la suspensión o la extinción lo es de carácter parcial o también cuando lo es de carácter total, lo que, necesariamente, obligará a considerar el problema en relación con el propio ámbito espacial sobre el que se proyecta el expediente. En segundo lugar, se trata de determinar si la suspensión o extinción ha de serlo con carácter colectivo o si también operará aquélla en los supuestos en que lo sea de carácter individual. Ambas cuestiones no pueden dilucidarse con claridad sin hacer mención a los límites dentro de los cuales ha de operar la garantía, especialmente a los que derivan de la categoría o función --

(17) STS (6ª), 3 mar. 81, Ar. 1298.

del representante.

Comenzando por el segundo de los problemas señalados, parece que, por la conexión aludida entre el art. 68,b) LET y 47 y 51 de la misma norma, el juego natural de la preferencia debiera serlo el de aquellos supuestos en los que - la suspensión o extinción de contratos lo es con carácter colectivo. Sin embargo, ni el tenor literal del art. 68,b), ni la filosofía que inspira la norma parecen oponer seria resistencia a que tal preferencia opere en supuestos de suspensiones o extinciones individuales (18). Máxime teniendo en cuenta que tal tipo de situaciones pueden producirse, con tal carácter, en nuestro ordenamiento. En efecto, las causas de extinción que como objetivas se señalan en las letras b) y c) del art. 52 LET, falta de adaptación a modificaciones técnicas operadas en la empresa y necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, parece que son dos causas extintivas que encuentran su fundamentación en las razones queridas por el art. 68,b), lo que debiera de dar lugar a la puesta en marcha de la prioridad. Ló

---

(18) Así ocurre en Francia, donde el despido individual de - representante por motivo económico implica, conforme al art. R. 436-5-I CT, entrevista previa, consulta al comité con audiencia al afectado y solicitud de autoriza- - ción al inspector de trabajo (vid., M. COHEN, Le droit des comités ..., cit., págs. 864-865).

gicamente, el juego de la preferencia habrá de ser diverso - en uno y otro supuesto, pero en ambos entendemos que necesario.

En cuanto a la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, la prioridad de permanencia debiera pasar, probablemente, por una mayor posibilidad de que el representante se adaptase a aquellas modificaciones, lo que se lograría seguramente, alargando el período de adaptación de dos meses en función - de las concretas circunstancias que concurrieran en el representante, valoradas caso por caso. Tal solución parece tanto más recomendable por cuanto que el representante puede reincorporarse a la empresa tras un período mínimo de cuatro -- años de ejercicio del cargo, salvo revocación o dimisión, de una manera exclusiva o muy intensa y, naturalmente, no poder adaptarse a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo.

En el segundo de los supuestos a que nos referíamos, esto es, en aquéllos en que resulta objetivamente acreditada la necesidad de amortizar un puesto de trabajo individualizado en empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores, la prioridad de permanencia debiera concretarse - en el ofrecimiento de un diverso puesto de trabajo al representante aún cuando tal hecho pudiera determinar el desplaza

miento de otro trabajador que, entonces, gozaría de las cautelas que para el supuesto de extinción que contemplamos prevé el propio art. 52, c) LET. No puede dejar de destacarse lo complejo que este segundo supuesto se torna en la práctica, por el malestar que puede generar en el colectivo de trabajadores, pero la defensa del interés colectivo reclama tal solución, entendemos.

No obstante lo anterior, lo natural y más frecuente es que la prioridad de permanencia juegue en aquellos supuestos en los que la suspensión o extinción de contratos se produce con carácter colectivo. Es, como decíamos, en el contexto de los expedientes de regulación de empleo, en el que se mueve natural y tradicionalmente tal preferencia.

Lo anterior nos sitúa ante el primero de los problemas que anteriormente enunciábamos; el de determinar si la suspensión o la extinción ha de serlo con carácter parcial o total. Doctrinal y jurisprudencialmente se ha entendido con frecuencia que el juego de la preferencia encuentra su presupuesto de base en el hecho de que la medida tenga un carácter parcial, no total (19). Sin embargo, la parcialidad o totalidad de aquélla necesita un punto de referencia res--

---

(19) Vid., L.E. DE LA VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE, Instituciones ..., cit., pág. 353; igualmente, las SSTS (6ª), 19 may. 80, Ar. 1859 y 17 sep. 81, Ar. 3330.

pecto del cual predicarse. Porque, ciertamente, no es lo mismo que se suspendan o extingan todos los contratos de los -- trabajadores de una determinada sección dentro de un centro de trabajo, que lo sean todos los de un centro de trabajo o empresa. Ni tampoco, por contraposición, que se extingan -- "parcialmente" todos los contratos de un centro de trabajo - pero no los de otros centros de trabajo de la misma empresa.

El problema, como se aprecia, presenta no poca conexión con el propio ámbito espacial de la medida a adoptar. De suerte que, en nuestra opinión, dicho ámbito del expediente ha de ser el determinante del propio ámbito en el que ha de operar la garantía.

Normalmente, se admite sin excesivas trabas el hecho de que cuando lo afectado por el expediente de regula- - ción de empleo es una determinada sección de la empresa, la preferencia impone que el trabajador representante pase a -- otra sección, siempre y cuando dentro de ella pueda desarrollar funciones equivalentes. Parece claro que, afectado un - trabajador de la sección talleres, que quede suprimido, no - podría pasar a la sección contabilidad del mismo centro o empresa. Ello no obstante, incluso en este supuesto habría de tomarse en consideración la efectiva cualificación del trabajador representante para desarrollar tareas contables, si- -

guiendo el ejemplo expuesto (20).

Más problemático sería aceptar el juego de la protección cuando lo afectado son centros de trabajo distintos; y sin embargo, en nuestra opinión, tal debiera ser la solución, por varias razones.

En primer lugar, porque la prioridad de permanencia en los supuestos que nos ocupan lo es en la empresa, a tenor de lo dispuesto en el art. 51,9 LET, lo que debería de significar que, en el supuesto de que ésta tuviera diversos centros de trabajo, y la medida afectara totalmente a uno de ellos, el trabajador representante pudiera optar entre quedar incluído en la relación de afectados por el expediente o bien pasar a desarrollar tareas equivalentes en otro centro de trabajo de la misma empresa. La posibilidad es ciertamente polémica, en la medida en que el paso al nuevo centro de trabajo por parte del representante pudiera determinar la inclusión en el expediente de un trabajador de otro centro en principio no afectado por el expediente, lo que, por lo de-

---

(20) En Francia, la jurisprudencia ha declarado que la autorización administrativa en virtud de la cual es posible el despido de un delegado sindical es ilícita si no constata previamente que la empresa había examinado la posibilidad de garantizar la reclasificación del interesado en un empleo equivalente que le permitiera continuar ejercitando sus responsabilidades sindicales ( vid., Conseil d'Etat, 16 en. 85, DO, 1985, pág. 331).

más, no siempre tiene que ser necesariamente así.

La solución puede extraerse por vía analógica de lo dispuesto en el art. 52, c) LET a que anteriormente hacíamos referencia. Como es sabido, ante la inevitabilidad de amortizar un puesto de trabajo, el trabajador tiene derecho a ocupar el puesto de trabajo vacante en otro centro aún sito en distinta localidad, supuesto ello que no pueda ser ocupado en tareas distintas de la empresa en la misma localidad. Los únicos elementos diferenciales entre el supuesto recién contemplado y el que a nosotros interesa es el hecho de que los afectados, en este segundo, son una pluralidad de trabajadores, y que, además, tratándose de representantes es indiferente que exista vacante o no, pues precisamente, en lo que la prioridad consiste, es en elegir a otros trabajadores antes que al representante. Prioridad que lo es, recordémoslo ahora, "respecto de los demás trabajadores", lo que, puesto en relación con "la empresa", parece conducir inevitablemente a que la preferencia lo es respecto del resto de la plantilla de la misma (21). De suerte que, cuando se afirma que el carácter parcial de la suspensión o de la extinción

(21) Vid., en parecido sentido, las Res. DGE, 11 nov. 80, 2 dic. 80; 11 dic. 80 y 16 dic. 81, todas ellas citadas por J. GARCIA TENA y F. ALARCON BEIRA, Regulación de empleo. Jurisprudencia, cit., págs. 261-262.

se configura como un presupuesto de la prioridad de permanencia en la empresa, ha de entenderse matizado tal presupuesto por lo que queda antedicho, en nuestra opinión.

El juego de la prioridad de permanencia ha encontrado aún importantes límites operativos en el concepto de categoría y función que tuviera atribuído el representante. Límite que, rígidamente aplicado, es susceptible de hacer absolutamente ineficaz la garantía.

No se trata aquí de hacer un detenido estudio sobre el fundamental concepto de lo que la categoría profesional sea, ni de su importancia histórica, ni de los momentos críticos por los que atraviesa. Se trata, fundamentalmente, de reparar en que la prioridad de permanencia, tal y como se configura actualmente en nuestro ordenamiento, no se encuentra limitada por el concepto de categoría profesional, a diferencia de lo que ocurriera en otros momentos históricos anteriores (22).

Sin embargo, nuestra jurisprudencia, y con ella alguna doctrina, sigue entendiendo que la categoría es un límí

---

(22) Vid., supra, Cap. I, B), b), c') y B), c), b'), en lo relativo a esta garantía.

te infranqueable para el juego de la prioridad (23). El criterio, aún justificado, parece olvidar un hecho que comienza a ser frecuente y cuya generalización parece inevitable en el contexto de las actuales relaciones laborales. Nos referimos al fenómeno de la polivalencia de los trabajadores, consecuencia ineluctable del proceso de descualificación profesional que la división del trabajo, y su progresiva tecnificación, imponen (24). El fenómeno, cuyas consecuencias se aceptan cuando se trata de dar un uso más flexible de la

---

(23) Vid., en este sentido, M. ALONSO OLEA, El Estatuto ..., cit., pág. 230, para quien "la prioridad no es absoluta sino que juega dentro de cada categoría profesional o, todo lo más, dentro de lo que el art. 39 y la disposición transitoria 2ª llaman grupos profesionales"; L.E. DE LA VILLA, La participación ..., cit., págs. 145-146, para quien tal preferencia "es plena, aunque quizá haya de ser interpretada con algún condicionamiento de categoría", en la medida en que "carecería de sentido la preferencia de empleo de un titulado respecto de los trabajadores no cualificados y viceversa"; A. OJEDA, Derecho Sindical, cit., pág. 271. Criterio compartido por la autoridad administrativa, para quien no opera la garantía cuando sólo queda en activo el personal mínimo con específicas categorías y funciones que no se dan en los representantes (Res. DGT, 13 jul. 84, RL, núm. 0, págs. 130-131).

(24) Vid., sobre esta problemática, el reciente Informe de la Sección de Asuntos Sociales del Comité Económico y Social de la CCE (doc. CES 671/85 final), y nuestra nota sobre el mismo, "Problemas sociales derivados de la introducción de nuevas tecnologías: consideraciones en torno al Informe de la Sección de Asuntos Sociales del Comité Económico y Social de la CEE", RT, 1986, núm. 81, págs. 103 a 114.

fuerza de trabajo, no puede desconocerse, en beneficio de -- otros criterios más rígidos, cuando se trata de aplicar mecanismos garantizadores de la actuación de los representantes.

Se quiere decir con lo anterior que el criterio de la categoría, como elemento reductivo del juego de la prioridad de permanencia en los representantes, nos parece inadecuado por dos tipos de razones. En primer lugar, porque tal criterio no se establece legalmente, sino que es producto de una cierta inercia histórica basada en criterios actualmente cuestionados por la fuerza de los hechos. En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, que si algún límite debiera ponerse a la garantía que es objeto de consideración, éste debiera de encontrar su base en conceptos más amplios, tales como el de función o el de tarea. No se trata tanto de que al empresario se le imponga una mano de obra que puede ser inútil, máxime en unos momentos en los que, por razones diversas, se muestra necesario "ajustar" la fuerza de trabajo a las necesidades productivas de la empresa; se trata, -- aquí como en otros momentos, de que en aquel necesitado ajuste las instancias representativas no sufran innecesaria merma en sus componentes, cuando éstos pueden cumplir las funciones que otros trabajadores, en principio no afectados, pudieran llevar a cabo.

Para finalizar, debiera de hacerse una mención a -

los efectos que la suspensión o extinción produce sobre las funciones representativas. Efectos diversos, lógicamente, como diversos son los supuestos que los originan. Ciertamente, producida la extinción, y afectado por ella el representante, éste --- pierde su calidad de tal y su destino será el mismo que el del resto de los trabajadores. Sin embargo, suspendido el contrato de trabajo, y aún en el supuesto de que tal suspensión lo fuera con carácter total, el representante podrá seguir ejercitando - sus funciones representativas en tanto que la situación suspensiva se resuelva en uno u otro sentido. Probablemente, y por la transcendencia de la medida, el representante no sólo puede, sino que debe seguir en aquel ejercicio (25).

Por lo demás, recordar que las reducciones de plantilla no han de tener incidencia alguna sobre el número de representantes de los trabajadores, y, aún menos, han de producir la extinción del mandato electoral, pues éste sólo cabe por revocación (26).

---

(25) Así lo ha declarado en alguna ocasión la jurisprudencia -- italiana; vid., por ejemplo, Pret. Milán, 23 nov. 82, Riv. Giur. Lav. e Prev. Soc., 1983, nums. 1-2, págs. 96 a 112.

(26) Vid., en este sentido, la STCT, 13 jun. 85, Ar. 4373, y la Consulta de la DGT, 21 mar. 85, RPS, 1985, núm. 146, pág, 154. Criterio que se recogerá en el RD 1311/86, 13 jun. implícitamente, en la medida en que de sus arts. 14 (relativo a sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato), y 15 (adecuación de la representatividad en - caso de aumento de plantilla) no se deriva que la disminución del número de efectivos de la empresa deba tener re-- percusión alguna sobre los órganos de representación; de -

d) Prioridad de permanencia en el lugar de trabajo: acotamiento del tema.

Como tuvimos ocasión de mencionar, la prioridad de permanencia tiene una segunda manifestación, referida en este caso al lugar en el que el representante presta su actividad profesional y, por ende, desarrolla sus funciones representativas. En este sentido, el art. 40,5 afirma que "los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo". Lo primero que ha de observarse, a la vista del tenor del párrafo recién transcrito, en relación con el contenido global del art. 40 LET en el que se enmarca es el carácter "engañoso", si se nos permite la expresión, del mismo. En efecto, aisladamente considerado, el párrafo 5°, al hablar del puesto de trabajo, parece que está queriendo contemplar cualquier supuesto de movilidad del trabajador, o, dicho de otra manera, que lo que pretende es la inamovilidad del representante de su puesto de trabajo. Sin embargo, la referencia final a que se trata de aquellos supuestos a que se refiere el artículo en cuestión mediatizada en buena medi

---

haberse querido tal cosa, se debiera de haber hecho constar así expresamente, lo que no ocurre. Vid., sobre el tema, J.M. DEL VALLE, "Causas de extinción del mandato de los representantes del personal en la empresa (y II)", AL, 1986, núm. 35, págs. 1788 y ss. Además, supra, Cap. II, C), b), b'), espec. nota 64.

da aquella primera impresión porque, en efecto, dicho artículo se refiere, genéricamente, a la movilidad geográfica del trabajador, quedando excluída, pues, la funcional. Pero, aún dentro de aquélla, como ha observado certeramente la doctrina (27), el art. 40 no contempla sino dos supuestos concretos de movilidad geográfica, que con ser importantes no la agotan, cuales son los traslados y los desplazamientos. De suerte que la prioridad de permanencia operará, estrictamente, frente a estos dos supuestos modificativos del lugar de la prestación, lo que no significa que otros no tengan algún tipo de protección, especialmente la derivada de las normas antidiscriminatorias, que naturalmente, también serán operativas en este ámbito (28).

Todavía resulta preciso señalar que, pese a la mención del art. 40 LET al puesto de trabajo, lo que en realidad se está protegiendo no es tanto, como ya quedó dicho, la inamovilidad en dicho puesto, sino, más exactamente, el lugar de prestación. La distinción no es ociosa, por cuanto,

---

(27) Vid., en este sentido, T. SALA, "La movilidad geográfica", cit., pág. 78, quien observa que quedan excluídos del ámbito del precepto, por tanto, aquellos supuestos de movilidad geográfica que encuentran su causa en el mutuo acuerdo de las partes o en razones disciplinarias o sociales, así como los cambios de puesto de trabajo dentro del mismo centro y los cambios de centro que no exigen cambios de residencia.

(28) Vid., supra, Cap. II, I).

aún afectando ambos supuestos al elemento espacial de la relación laboral, las repercusiones para el trabajador, tanto desde un plano valorativo profesional como personal, son -- ciertamente diversas (29). Y, en lo que a nosotros interesa, en el plano de la realización de funciones representativas o sindicales.

Probablemente todo lo anterior ha determinado que el juicio doctrinal en torno al precepto que contemplamos no sea excesivamente positivo, contrastando con regulaciones -- precedentes (30).

a') Prioridad de permanencia frente a traslados.

El traslado frente al que se ofrece la protección lo es aquél en sentido estricto que, siguiendo a la doctrina que con mayor rigor se ha ocupado del tema, puede conceptuarse como aquel cambio de destino que se produce por voluntad unilateral del empresario, cómo consecuencia de razones técnicas, organizativas o productivas, que supongan un cambio - de centro de trabajo y un cambio de residencia del trabaja--

---

(29) Vid. J. CRUZ, "La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal", RPS, 1980, núm. 125, págs. 86--87, quien señala la menor resistencia de los trabajadores a cambios de puesto que a cambios de lugar.

(30) Diferencias que serían destacadas rápidamente por F. DURAN, "Despido y sanción ...", cit., págs. 68-69.

dor con carácter permanente o temporal, pero superior a un año (31).

Pese a que la preferencia se recoge, como decimos, en el supuesto de traslados individuales, a que parece referirse el art. 40,5 LET, ha de operar también en el supuesto de traslados colectivos, cuando éstos sean parciales, toda vez que en tales supuestos el art. 41,1 LET remite "a las normas específicas establecidas en la presente Ley".

b') Prioridad de permanencia frente a desplazamientos.

Los desplazamientos a que se refiere la ley son --

---

(31) La definición que se ofrece se extrae de la precisa caracterización que del traslado ofrece T. SALA, "Movilidad geográfica", cit., págs. 82 a 88. En parecido sentido, J. CRUZ, "La movilidad geográfica ...", cit., pág. 99; M. RODRIGUEZ-PIÑERO, Apuntes ..., cit., pág. 200. - Por su parte, la autoridad administrativa ha puesto de manifiesto su criterio de que aquellos traslados de centro de trabajo en los que no se exige cambio de residencia no existe garantía específica alguna para los representantes de los trabajadores (vid. las Res. DGT. 27 -- oct. 80, RPS, 1981, núm. 129, pág. 199 y la de 4 sep. - 84, RPS, 1984, núm. 144, pág. 246). En el mismo sentido se ha pronunciado en alguna ocasión la jurisprudencia - italiana, para la que no es antisindical el traslado de un delegado sindical de una oficina a otra aún sin solicitar el nula obsta de la organización sindical cuando no se la separe del grupo profesional del que es expresión y al que puede seguir representando (vid. Pret. Venecia, 18 jun. 82, Giur. it., 1983, I, pág. 510).

aquéllos en los que se produce el cambio de centro de trabajo que supone el cambio de residencia habitual del trabajador, con carácter temporal, no superior a un año, y excepcional. A diferencia de lo que ocurre con los traslados, en el supuesto de los desplazamientos nos encontramos ante una manifestación del ius variandi empresarial, en tanto que modificación unilateral y temporal de las condiciones de trabajo, que, no obstante, se encuentra limitado en su ejercicio por el derecho preferencial reconocido en el art. 40,5 LET cuando el afectado por el desplazamiento lo es un representante (32).

e) Ambito personal de la prioridad: problemática.

a') Representantes de los trabajadores y otros colectivos.

Sin duda, en el momento de determinar el ámbito personal de la garantía es cuando surgen los problemas más novedosos e interesantes del actual régimen jurídico de la

---

(32) Vid., sobre este tema, T. SALA, "Movilidad geográfica", cit., págs. 105 a 115, espec. 105 a 108; también, J. CRUZ, "La movilidad geográfica ...", cit., págs. 119 a 123; I. GARCIA-NINET, "La movilidad de los trabajadores: consideraciones en torno al art. 40 del Estatuto de los Trabajadores", en AA.VV., Problemas aplicativos del Estatuto de los Trabajadores. Alicante (Universidad/ Caja de Ahorros Provincial), 1982, págs. 127 a 133.

misma. En efecto, frente a lo que se calificara de "farragoso y nada claro sistema de preferencias" establecido en normativas precedentes (33), la LET confiere la preferencia a los representantes. Ello significa que éstos son, en la actualidad, los únicos a quienes la normativa laboral otorga tal protección en las situaciones de hecho a que hemos tenido oportunidad de referirnos con anterioridad.

Ya no existe, pues, la referencia a otros colectivos que antaño fueron objeto de similar protección, como los mayores de cuarenta años, los más antiguos dentro de la categoría profesional, los titulares de familia numerosa y los minusválidos (34). No obstante lo anterior, en nuestra opinión no existe obstáculo alguno para que, por convenio colectivo, puedan establecerse algunas de las preferencias para determinados colectivos como los señalados. Por ello no parece entenderse vulnerado el principio de igualdad constitucionalmente consagrado y recogido en el art. 17,1 LET, en atención, precisamente, a las especiales circunstancias concurrentes en dichos sujetos, lo que priva de irrazonabilidad a la medida, además de no encontrarnos ante la identidad de situacio-

---

(33) J. CRUZ, "La movilidad geográfica ...", cit., pág. 110, en relación con los arts. 13,2 y 22,4 de la LRL.

(34) Cfr. el art. 13,2 LRL. La doctrina administrativa al respecto es dubitativa; así, mientras que en ocasiones se ha entendido subsistente la prioridad en favor de los titulares de familia numerosa (vid. Res. DGE, 24 oct. 80 y 17 jun. 81), se ha negado la misma a los trabajadores mayores de cuarenta años (Res. DGE, 11 dic. 80) y a los de mayor antiguedad (Res. DGE, 17 dic. 81).

nes de hecho que exige el correcto entendimiento del principio, como han tenido oportunidad de declarar en diversas ocasiones nuestros tribunales.

Lo que antecede no puede suponer en modo alguno, sin embargo, que a través de la norma pactada pueda alterarse la preferencia legal establecida en favor de los representantes, lo que quiere decir, en último extremo, que éstos gozan de dicha preferencia con carácter absoluto frente a cualquiera otra, o, por decirlo de forma reiterativa, que nos encontramos ante una prioridad prioritaria en el caso de los representantes (35).

b') Ensayo tipológico en torno a eventuales colisiones.

Afirmado lo anterior, conviene retener ahora que la ley no hace más que establecer tal prioridad, sin reparar en los complejos problemas que en el momento aplicativo de la norma pueden surgir. En efecto, la eventual existencia de diversos representantes hace que los criterios de solución de cuál en concreto ha de gozar de la garantía se torna de difícil solución. Difícil solución que aún se complica cuando colisionan intereses de representantes de diversa natura-

(35) Vid., en el mismo sentido, I. GARCIA-NINET, "La movilidad de los trabajadores ...", cit., pág. 125.

leza. El problema, ante la falta de previsión legal, tal vez debiera ser objeto de concreción a través de la negociación colectiva, lo que, hasta donde nosotros conocemos, no sucede en los convenios que hemos tenido oportunidad de estudiar. - Por ello, creemos que puede tener algún interés intentar fijar algunos posibles criterios que atiendan a la solución de aquellos conflictos en el momento de su actualización, aún - conscientes de que la presencia de dichos conflictos, en la práctica, puede ser muy limitada.

Desde un plano puramente hipotético, cabe imaginar diversas situaciones, de entre las que merecen ser destaca-- das, como principales, las siguientes:

1) Supuestos en que en un mismo sujeto concurra la doble condición de representante unitario y representante -- sindical. Parece claro que, en tal caso, este representante tendrá una preferente situación frente a cualquiera otros representantes, a excepción, claro está, de aquéllos que ostentaran igual doble representación, en cuyo caso debieran de - aplicarse los criterios a los que más detenidamente nos referiremos a continuación, con carácter alternativo o acumulativo.

2) Supuesto en que la colisión afecta a represen-- tantes unitarios frente a otros representantes unitarios. En nuestra opinión, el método de solución del conflicto ha de -

ser relativamente sencillo, en la medida en que existen da-- tos objetivos que son suceptibles de "valorar" el índice de preferencia del conjunto de los trabajadores, o de los pro-- pios representantes, sobre uno u otro representante. Ciertamente, la preferencia debería jugar en estos supuestos en favor del representante que apareciera en la lista más votada de las que participan en las elecciones a representantes unitarios. Pero cabe que tal lista se encuentre empatada en votos con otra presentada por diferentes sujetos de los que -- elaboraron la anterior; en tal caso, y como criterio subsi-- diario, habría de estarse al propio orden de colocación en - las listas de los diversos representantes afectados, de manera que el representante que figurara en segundo lugar tuviera preferencia sobre el elegido en quinto, por ejemplo. Su-- puesto que la coincidencia persistiera, podrían utilizarse - aún criterios intraorgánicos, como la propia situación del - representante en el seno del órgano representativo (presidente, secretario, etc.), o la antigüedad que el mismo tuviera en el desempeño del cargo (36).

---

(36) Este último criterio, sin embargo, puede plantear algunos inconvenientes en su aplicación que recomiendan hacer un uso limitado del mismo. En efecto, pudiera ocu-- rrir que el trabajador más antiguo en el desempeño del cargo se encuentre en situación próxima a la jubilación, o que pueda acogerse a mecanismos de jubilación anticipada, con lo que la representación pudiera ser objeto - de una doble merma; primero por la pérdida del representante menos antiguo, e inmediatamente después, por la -

Aún en el poco probable caso de posible coincidencia de todos los criterios anteriormente mencionados, creemos que el problema pudiera ser objeto de solución a través de una doble vía. O bien a través de acuerdo del propio órgano unitario, a cuyo efecto debiera exigirse una mayoría cualificada en la adopción de tal decisión, por la importancia y repercusiones de la misma (37); o bien a través del ejercicio del derecho de reunión a que se refiere el art. 4,1, f) LET, en la forma prevista en los arts. 77 a 80 LET, esto es, mediante asamblea. Asamblea que, puesto que trata de expresar un juicio en torno a la actuación de los representantes, en este caso positivo, manifestando su preferencia por uno - en lugar de otro, tal vez debiera reunir los requisitos que para los casos de revocación del representante impone el art.

---

del de mayor antigüedad. Probablemente lo anterior no - sea obstáculo insalvable para un ponderado uso del criterio apuntado, en la medida en que, de una parte, la - mayor experiencia del más antiguo ha de resultar más beneficiosa para el interés colectivo, interés prevalente en el conflicto; pero también, y de otra, que el mismo argumento de la mayor edad, anteriormente barajado, -- cuando concurra, puede utilizarse para garantizar la estabilidad en el empleo o en el puesto de quien, por su más avanzada edad, puede encontrar mayores dificultades de recolocación en el mercado de trabajo.

(37) En Italia, recuérdese, el despido por reducción de personal de un representante, para no ser tachado de discriminatorio, requiere el nula obsta de la organización sindical, ex art. 14 AI del 66 (Pret. Lodi, 29 nov. 73, Orient. giur. lav., 1984, pág. 163).

67,3 pár. 2° y que ya tuvimos oportunidad de ver (38). Pero, a diferencia de lo que ocurre en el supuesto de revocación, en este caso la decisión adoptada en asamblea en modo alguno puede ser vinculante para el representante perjudicado por - la decisión; con ello, sin embargo, la decisión final del empresario podrá ser tamizada por la decisión colectiva, y así, se desvanecería cualquier duda de arbitrariedad en la decisión empresarial.

Recuérdese, por finalizar, que los órganos representativos de carácter unitario diseñados por la LET no son los únicos pensables, por lo que, de existir otros, probablemente ha de sostenerse el disfrute de esta concreta garantía en su favor (39). En todo caso, y por lo que aquí interesa, la preferencia, si creados por instrumento normativo diferente de la ley, debiera de operar en primer lugar para los representantes legales de los trabajadores, en el amplio sentido en que nos venimos refiriendo a éstos.

3) En los supuestos en que el conflicto se plantea entre representantes sindicales, han de tenerse en cuenta, - cuando menos, dos situaciones. Primeramente, que los delega-

---

(38) Vid., supra, Cap. II, C), b), b').

(39) Vid., en el mismo sentido, J. CRUZ, "La movilidad geográfica ...", cit., pág. 110.

dos sindicales en conflicto pertenezcan al mismo sindicato; en segundo lugar, que la pertenencia lo sea a sindicatos diversos.

En el primer caso, y pese al diferente tratamiento legal en cuanto a la elección de representantes sindicales - respecto de los unitarios, no parece impensable que puedan - aplicarse algunos de los criterios señalados anteriormente - respecto del último tipo de representación mencionada. Así, por ejemplo, el del delegado sindical más votado, en su mo-- mento, si es posible acreditar tal extremo; o el de la mayor antigüedad en el desempeño del cargo; o, por concluir, el -- del criterio de la sección sindical y, aún, el del propio -- sindicato.

El problema se complica cuando la colisión se plantea entre delegados sindicales de distintos sindicatos. En - tal caso, y ateniéndonos a lo que parece ser el espíritu informador de la LOLS, parece que la preferencia debería tomar en consideración, y como regla general, los criterios preferenciales que dicha Ley utiliza. En este sentido, debiera - respetarse la preferencia de los delegados sindicales de los sindicatos que lo sean con el carácter de más representati-- vos a nivel de empresa, y de entre éstos, aquéllos que más - votos hubieran obtenido en la correspondiente elección a órganos unitarios, en la medida en que tal es el criterio que

la ley utiliza para fijar la representatividad, conforme a los arts. 6,2 y 7 de la LOLS (40). Con carácter subsidiario, podría utilizarse el criterio del número de afiliados a los diferentes sindicatos, lo que, en todo caso, requiere la prueba fehaciente de que quienes se tienen por tal, lo son.

4) Pero sin duda, el problema que mayores dificultades puede plantear es el de la colisión preferencial entre representante unitario y representante sindical. El problema es tanto más grave por cuanto la ley no ofrece un nivel más o menos amplio de protección en uno u otro supuesto (41). En nuestra opinión, una solución de carácter general del problema se nos antoja insatisfactoria, pese a que existen algunos elementos que pudieran avalarla. En este sentido, bien pudiera afirmarse que, con aquel carácter general, el representante sindical ha de tener preferencia sobre el unitario en la medida en que, según el entendimiento de la extensión del ámbito subjetivo de la libertad sindical que parece predominante en la doctrina de nuestro Tribunal Constitucional, los representantes unitarios, en tanto que creación de la ley, con sólo indirecta cobertura en el art. 129 CE, debieran ser ob-

---

(40) Vid., por todos, F. RODRIGUEZ-SAÑUDO, "La representatividad sindical", en AA.VV., Comentarios a la Ley de Libertad Sindical, cit., págs. 189 a 217.

(41) Vid., en el mismo sentido, J. CRUZ, "Reconocimiento legal de la representación sindical ...", cit., pág. 279.

jeto de una menor tutela, como consecuencia de la diferente - situación sistemática que en el texto constitucional reciben.

Aún siendo muy cuestionable el planteamiento de dicho Tribunal, al menos desde un punto de vista funcional, --- existen otros argumentos que recomiendan, en nuestra opinión, no seguir tal planteamiento, al menos con el carácter general indicado. Porque, si se repara, por esa vía pueden llegarse a conclusiones altamente insatisfactorias, tales como que un delegado sindical de un sindicato implantado en la empresa re-- sultaría preferente en relación con el miembro del comité que figurara en cabeza de la lista que resultó más votada, lo que repetimos, no deja de ser insatisfactorio, pese a lo extremo del ejemplo. Tan excesivo mecanismo ha de ser cuando menos corregido a través de criterios que adecúan aquél virtualmente general, y que atiendan más a la efectiva importancia concreta del representante en el contexto en que desarrolla su re-- presentación. Aquellos criterios no pueden ser diferentes de los que llevamos manejados hasta ahora, teniendo en cuenta, - además, que nuevamente puede concurrir una triple circunstancia.

Primeramente, que representante unitario y sindi-- cal pertenezcan a un mismo sindicato, en cuyo caso, en la decisión final, habrá de tener un peso significativo la resolu-

ción de los órganos sindicales empresariales y aún del pro-- pio sindicato, cohonestada con la propia manifestación del - colectivo trabajador expresado a través de sus órganos repre sentativos o, en su caso, a través del derecho de asamblea - en los términos antevistos.

De tratarse de representante unitario afiliado a - sindicato diverso de aquél al que perteneciera el delegado - sindical con el que entrare en conflicto, probablemente pu-- dieran aplicarse semejantes criterios a los mencionados al - contemplar el supuesto de colisión de delegados sindicales - de diferente sindicato, aún con las necesarias correcciones. Tampoco creemos que pueda excluirse en este concreto caso -- una, no por difícil posible, negociación sindical al respec- to.

Finalmente, tratándose de delegado sindical y re-- presentante unitario independiente, lo más seguro es que ha- brían de tomarse en consideración otros diversos factores, - tales como el número de votos obtenido por el representante unitario, la importancia de la sección sindical a que repre- senta el delegado, etc.

En todo caso, los criterios anteriormente señala-- dos, u otros que puedan parecer más adecuados a la finalidad perseguida, habrán de ser tomados en consideración tanto por el empresario, ya en el momento de pactar o solicitar la sus

pensión o extinción del contrato, o, en su caso, de traslados, ya en el momento de ordenar desplazamientos de representantes, cuanto por la propia autoridad laboral en aquellos supuestos en los que su intervención se precisa legalmente. En este sentido, ya ha tenido oportunidad de señalarse por algún autor la necesidad de que la administración laboral sea especialmente cautelosa en el respeto del régimen preferencial que se establece legalmente en el momento de informar los expedientes que para las diferentes situaciones se establecen (42); pero también, en nuestra opinión, que la inclusión de cualesquiera representantes no obedezca a motivo diferente de aquéllos que, por imperativo legal, justifican el expediente (43). La intervención administrativa debiera ser, en este contexto, una garantía de la garantía, elemento neutralizador de determinados comportamientos empresariales que presenten visos de discriminación.

---

(42) Vid., en este sentido, I. VAZQUEZ GONZALEZ, "Informe de la Inspección de Trabajo en los casos de extinción en la relación laboral por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor (art. 51,6 del Estatuto de los Trabajadores)", REDT, 1980, núm. 4, págs. 509 a 520, espec. pág. 518.

(43) "En todo caso -afirma CUEVAS- siempre sería posible atacar la inclusión del representante entre los afectados, en cuanto se apreciase su índole represiva o discriminatoria, dirigida a impedir o entorpecer su función" ("Estructura y función ...", cit., págs. 214-215).

B) Derecho de opción.

Como se vio anteriormente, junto a la protección normal que supone el expediente contradictorio en determinados supuestos extintivos del contrato de trabajo que afectan al representante, la LET establece una garantía de carácter sustantivo (44). Dicha garantía se concreta, conforme a lo previsto en el art. 56,3 LET, en la atribución al representante del derecho de opción que, en supuestos de despidos improcedentes, cabe entre readmisión e indemnización. Pese a su ubicación sistemática, parece fuera de toda duda que nos encontramos ante una garantía del representante y de la función que el mismo está llamado a cumplir, como se deduce con meridiana claridad si se acude al texto del PLET y de los debates parlamentarios producidos en torno al mismo. En efecto, en el art. 67,d) de dicho Proyecto se contenía similar previsión a la que ahora nos ocupa, y su extracción del más adecuado contexto en el que se enmarcaba -dentro del Título III-, obedecería a la necesidad de evitar reiteraciones en el contenido global del Estatuto, según manifestación de los propios redactores de la norma (45).

---

(44) Vid., supra, Cap. II, Garantías limitativas del poder disciplinario del empleador, E).

(45) En este sentido, bastará recordar el respaldo que las enmiendas socialistas núms. 360 y 425, dirigidas a procurar la supresión a la que se alude en el texto, recibirían por parte de los restantes grupos parlamentarios; vid. A. BRIONES y J.A. SAGARDOY, Debate Parlamentario -

En todo caso, la posibilidad a que se alude constituye, a no dudar, "una de las peculiaridades más significativas del proceso especial por despido del representante" (46); peculiaridad que, sin ser nueva en nuestro ordenamiento (47), presenta siempre un extraordinario interés, siendo la consecuencia más espectacular del ejercicio de tal derecho, y para el caso de que la opción lo sea en el sentido de la readmisión, el que ésta resulta obligada por imperativo legal -- (48). Con ello se asegura la estabilidad real en el empleo - del representante, y no sólo la obligatoria, como se ha señalado tanto doctrinal, como jurisprudencialmente (49).

---

sobre el Estatuto de los Trabajadores, t. III, cit., -- pág. 158. Por lo demás, y abundando en la misma idea, - en el momento de proceder a la discusión del art. 56 -- -54 del PLET-, tampoco se prestó especial atención a la cuestión que nos ocupa.

(46) J. MONTERO AROCA, El proceso laboral, vol. II. Barcelona (Bosch), 1981, pág. 204.

(47) Recuérdese, como antecedente más inmediato, el art. 37, 6 del RDLRT; vid., más ampliamente, supra, Cap. I, El - proceso de configuración histórica, C), b).

(48) Cfr. el art. 212 LPL; además, la STS(6ª), 16 jul. 83, - Ar. 3783.

(49) Vid., en este sentido, F. DURAN, "Despido y sanción...", cit., pág. 68; STC(1ª), 142/85, 23 oct. (BOE, 26 nov.), f. jco. 4; STS(6ª), 18 dic. 85, AL, 268/86. Con carácter general, sobre la problemática de la obligación de readmisión, vid., ampliamente, J. GONZALEZ VELASCO, "El control de los Decretos Legislativos, el despido nulo y el derecho al puesto de trabajo", en AA.VV., Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución, cit., págs. 93 a 180. Una aproximación al estado de la cuestión en Italia en M. GRANDI y G. PERA, Commentario breve allo Statuto dei Lavoratori. Padova (Cedam), 1985, págs. 69 a 91; para Francia, H. SINAY, "Réintégration des représentants du personnel et suppression du sursis á statuer depuis la loi du - 28 octobre 1982". DS, 1983, núm. 6, págs. 413 a 416.

En este sentido, el Tribunal Constitucional, sintetizando reciente y claramente el juego del derecho de opción, ha tenido oportunidad de afirmar que el principio de estabilidad real a que acaba de hacerse referencia "implica algo - más que un mero cambio en la titularidad del derecho de op-- ción entre readmisión e indemnización; su significado (...), es el de sutraer al empresario la posibilidad de sustituir, por la vía del incidente regulado en los arts. 209 y 210 de LPL, la readmisión por una indemnización a metálico, sustracción ésta que se instrumenta en dos fases: atribuyendo al representante el derecho a elegir entre las condenas alternativas que el fallo ofrece y, ejercitada la opción por la readmisión, asegurando el efectivo cumplimiento de ésta; de ahí que cuando la readmisión no se produzca o se produzca irregularmente, el procedimiento de ejecución instado por el trabajador (...) desemboca en (...) que el vínculo contractual se mantiene vivo y las medidas que necesaria e ineludiblemente ha de adoptar el Magistrado tienden a asegurar el pago de -- los salarios de que es deudor el empresario, situado en "mora accipiens" (50).

El mecanismo de protección es extensivo a la extin

---

(50) STC(1ª), 142/85 cit. en nota anterior, f. jco. 5°.

ción del contrato por causas objetivas (51), y ello porque - el art. 53,5 LET, en concordancia con la LPL, otorga iguales efectos a uno y otro despido, si improcedentes o nulos. Pero aún, y por extensión jurisprudencial, a cualquier tipo de extinción que no se adecúa a las previsiones contempladas por la legislación vigente. En esta línea interpretativa, conviene tener presente la reciente declaración del Tribunal Supremo en el sentido de que "si bien es cierto que desde el punto de vista conceptual son distinguibles los supuestos de -- despido disciplinario (acto unilateral formal del empresario expresando su decisión de extinguir el contrato por causa legalmente establecida) de aquellos otros en que el empleador da por extinguida la relación por otro motivo, por ejemplo, transcurso del tiempo sin invocación de causa de incumplimiento grave y culpable del empleado, es lo cierto que en este segundo caso, cuando dicha extinción no es procedente, de acuerdo con la legalidad vigente, los efectos de la decisión empresarial son análogos a los que produce el despido disciplinario". Y ello porque, siguiendo el propio razonamiento - del Tribunal, "cuando el trabajador es representante de sus compañeros ha de ser protegido como si de despido disciplinario se tratara, sin olvidar que el sistema jurídico laboral nacido para buscar un justo equilibrio en el mundo del traba

---

(51) Vid., en el mismo sentido, R.L. ALCAZAR CARRILLO, "Peculiaridades en el proceso de ejecución en materia de despido", REDT, 1982, núm. 12, págs. 531 a 563, espec. pág. 55?

jo y una promoción efectiva de la libertad y de la igualdad del individuo (art. 9,2 de nuestra Constitución) y un favorecimiento producto de la justicia y no de la benevolencia de quien se sitúa en la relación jurídica en condiciones de inferioridad, ofrece en cambio una limitaciones que persiguen una determinada seguridad en las estructuras económicas, optando por la indemnización tasada frente a la libre propia de los derechos civil y mercantil" (52).

Pero además, y ello es sinduda más relevante, la alteración del derecho de opción se extiende a todos aquellos supuestos de nulidad radical, mediante la aplicación analógica, en los mismos, de las normas previstas para los representantes en el art. 212 LPL. Extensión que posibilitaría el Tribunal Constitucional en su sentencia de 23 de noviembre de 1981, y que sería seguida por nuestra jurisprudencia (53).

Pese a que doctrinalmente se había sostenido la idea de que la sustancial garantía a que se hace referencia

---

(52) STS(6ª), 14 ab. 86, Rec. núm. 2176/85.

(53) Vid., entre las más recientes, las SSTS(6ª), 28 mar. 85, Ar. 1404 y 14 oct. 85, AL, 1289/85, en las que se afirmaría como única respuesta a la declaración de nulidad radical del despido la restitución íntegra, sin posible opción indemnizatoria salvo acuerdo voluntario entre las partes; en el mismo sentido, la STCT, 9 jul. 85, Ar. 4865.

sólo era operativa durante el tiempo del mandato y no el año posterior al mismo (54), con mejor criterio, en nuestra opinión, la jurisprudencia entendería que "la expresión "despido de los representantes de los trabajadores" ha de entenderse referida a todos los que estén comprendidos por las garantías del art. 68 del Estatuto, y por tanto afecta a los representantes en activo y a los que, aunque no lo sean en el momento del despido, lo hayan sido en el año anterior, salvo los supuestos de revocación y dimisión (55).

Conforme a lo previsto en el art. 111, pár. 3 LPL, la opción ha de formalizarse por escrito o comparecencia ante la Secretaría de la Magistratura de Trabajo, en la forma prevista en el art. 103,3°del mismo texto, esto es, en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia que declare el despido improcedente, sin esperar a la firmeza de la misma, si fuera la de instancia. No presenta, pues, peculiaridad alguna respecto del común supuesto de que el ejercicio del derecho de opción sea llevado a cabo por el empresario.

---

(54) Así, F. DURAN, "Despido y sanción ...", cit., pág. 68.

(55) STS(6ª), 3 may. 83, Ar. 2333. Vid., además, sobre la pérdida por el representante del derecho de opción en supuestos de revocación y dimisión, supra, Cap. II, C), b), b') y n. 60.

Como se apuntó, el contenido de la opción puede ser diverso, entre la petición de readmisión o la de indemnización, como diversas son las consecuencias del eventual recurso de la sentencia sobre una u otra opción. Así, habiéndose optado por la readmisión, si cualquiera de las partes recurre la sentencia, ha de estarse a lo dispuesto en el art. 227 LPL, conforme a lo dispuesto en el art. 111, pár. 4º de la misma. En virtud del primero de los artículos citados, -- mientras se sustancia el recurso, el empresario viene obligado a retribuir al trabajador en la misma cuantía que viniera obligado a hacerlo con anterioridad a la producción de los hechos determinantes de la extinción o despido, y el trabajador, a su vez, a la prestación de sus servicios, salvo preferencia empresarial de realizar aquel abono sin compensación alguna. Naturalmente, y aún en el supuesto de que el empresario se inclinara por esta última posibilidad, no puede oponerse al ejercicio de las funciones de representación por el trabajador, como ya se ha afirmado en otros momentos (56).

Por el contrario, si el representante optó por la indemnización, se abren dos posibilidades. En primer lugar, que se recurra la decisión de instancia por el trabajador, -

---

(56) Vid., en el mismo sentido, F. DURAN, "Despido y sanción ...", cit., pág. 68, quien, además, señala la conveniencia de que en la sentencia de condena a la readmisión se haga expresa mención de la cuestión, al objeto de que el empresario pueda ser objeto de las correspondientes sanciones administrativas o penales en caso de oponerse a la medida.

en cuyo caso éste habrá de estar y pasar por la indemnización que fije el Tribunal Supremo, aún cuando sea eventualmente - inferior a la fijada en instancia. En segundo lugar, que, -- siendo el empresario quien recurra la sentencia de la instancia, y producida la reducción de la indemnización por el TS, se permita al trabajador que vuelva a realizar su opción entre la minorada indemnización o la readmisión, todo ello conforme a lo previsto en el art. 212 LPL. Esta segunda opción no tiene repercusión alguna sobre los salarios de tramitación, y ello porque, como se ha señalado doctrinalmente, -- puesto que el cambio de la opción lo es por voluntad del trabajador, no parece admisible que aquél tenga repercusiones - negativas para el empleador (57).

Para el supuesto de que la opción lo fuera en favor de la readmisión, como se dijo, la sentencia ha de ejecutarse en sus propios términos, según lo previsto en el art. 212 recien citado. La prioritaria finalidad de dicho artículo, así como del 213, es que se respeten las garantías propias de todo cargo sindical (58), lo que supone que, solicitada la readmisión en los términos antevistos, el Magistrado

---

(57) Vid. V. CONDE MARTIN DE HIJAS, "Nuevas cuestiones que - se suscitan en relación con los juicios de despido y -- por extinción del contrato de trabajo por causas objetivas", en AA.VV., Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral de 13 de junio de 1980. Ponencias de Magistrados y Profesores de Universidad. Madrid (IES), 1981, -- pág. 59; también, J. MONTERO, El proceso laboral, cit., pág. 205.

(58) Vid. R.L. ALCAZAR CARRILLO, "Peculiariedades del proceso de ejecución ...", cit., pág. 552.

"requerirá al empresario para que reponga al trabajador en su puesto en el plazo de tres días". Requerimiento que no obsta para que, a instancia de parte, se adopten por el Magistrado las medidas cautelares para que el trabajador perciba su salario y se mantenga la situación de alta en la Seguridad Social. Además, el Magistrado "suspenderá el deber de prestación de los servicios", lo que viene a evitar el eventual entendimiento de que la no prestación de los mismos por el representante se considera un incumplimiento del mismo (59).

En los supuestos en que el empresario se niegue a readmitir o lleve a cabo una readmisión irregular, la ejecución del fallo ha de solicitarse en un plazo de veinte días a contar desde aquél en que hubo de cumplirse o treinta días desde la notificación de la sentencia si no se hubiera señalado fecha para reanudar la realción laboral. Tras audiencia de las partes en comparecencia, ha de dictarse auto resolviendo la cuestión por parte del órgano jurisdiccional. Estimada por éste la no readmisión o la que lo fuera irregular, el Tribunal ha de adoptar las medidas del art. 212 LPL, anteriormente mencionadas. Ha de tenerse en cuenta, respecto de la readmisión irregular, que el Tribunal Central de Trabajo

---

(59) Vid. A. MONTOYA, Derecho del Trabajo, cit., pág. 723.

tiene declarado que el trabajador readmitido tras incidente de no readmisión que denuncia irregularidades en la misma - ha de permanecer en el puesto de trabajo (60).

No obstante lo anterior, cabe que las partes acuerden voluntariamente la obligación de readmitir por una percepción económica que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista en el art. 211,2º LPL, lo que, en última instancia, no deja de suponer una monetarización de la garantía, y una pérdida de eficacia de la misma (61).

En todo caso, sigue sin resolverse el transcendental problema de qué ocurre cuando el empresario no readmite al trabajador en su mismo puesto y/o en las mismas condiciones, porque, supuesto que sus derechos económicos y de seguridad no sufran merma, ello no es suficiente para garantizar el ejercicio de sus funciones, ni, aún, para proteger su promoción económica y profesional, como quiere el art. 68,c),2º LET, según vimos (62). En todo caso, parece claro, y así se

---

(60) Vid. la STCT, 9 oct. 85, AL, 11/85-86. Por su parte, el TS ha puesto de manifiesto que "no equivale a readmisión (...) la manifestación de voluntad de la empresa de mantener viva la relación laboral, ni en el supuesto debatido, la concesión de unas vacaciones (...) otorgadas unilateralmente al margen de cuanto dispone el art. 38" de la LET (STS(6ª), 22 en. 83, Ar. 114); además, SSTS(6ª), 30 may. 83, Ar. 2439 y 1 dic. 83, Ar. 6163.

(61) Vid., en parecido sentido, R.L. ALCAZAR CARRILLO, op. - cit., pág. 553.

(62) Vid., supra, Cap. II, I), c).

ha apuntado doctrinalmente, que el trabajador representante - no podrá ver obstaculizado el ejercicio de su función en modo alguno, lo que supone, entre otras cosas, la posibilidad de - penetrar en los locales de la empresa, y desarrollar en ellos las tareas propias de su representación (63).

---

(63) Vid. F. DURAN, "Despido y sanción ...", cit., pág. 68; sobre las insuficiencias de nuestro sistema en cuanto a la obligación de readmisión, y las propuestas doctrinales de penalizar su incumplimiento por parte del empresario, vid. M.C. PALOMEQUE, Despidos discriminatorios y - libertad sindical, cit., págs. 68-69, n. 70. En Italia, la no readmisión supone el pago de una cantidad dineraria por cada día de no incorporación (art. 18,7 SL), y el empresario puede incurrir en conducta antisindical - (vid. Pret. Rato, 11 jul. 81, en Riv. Giur. Lav., 1982, pág. 40).

# C O N C L U S I O N E S

# C O N C L U S I O N E S

I. Nuestro actual sistema de relaciones colectivas de trabajo encuentra en la existencia de órganos de representación de los trabajadores en la empresa uno de sus elementos nucleares. Elemento nuclear cuyo diseño se encuentra ya esbozado en el texto constitucional (arts. 28,1 y 129,2 CE), que sería objeto de posterior desarrollo legislativo (Tít. III, arts. 61 y ss. LET y Tít. IV, arts. 8 y ss. LOLS).

II. La necesaria consecuencia de aquel diseño y de este proceso ha sido la consumación en nuestro ordenamiento jurídico de un "doble canal" de representación en la empresa, caracterizado por la coexistencia de representaciones unitarias -delegados de personal y miembros de comités de empresa- y sindicales -delegados y secciones- en el seno de aquella.

Doble canal de representación que, por encima de interpretaciones contingentes del dato normativo, y aún desde la vocación potenciadora de éste hacia alguno de aquellos canales, está llamado a la defensa de los intereses de los trabajadores, finalidad última y prioritaria que el sistema asigna a uno y otro tipo de mecanismos representativos. Ello es claro a través de la observación de algunos significativos datos:

1°.- El relevante papel que se atribuye a las organizaciones sindicales en el propio establecimiento de las representaciones unitarias.

2°.- El hecho de que no pocas de las potenciales actuaciones de dichas organizaciones queden condicionadas por su implantación en aquellas representaciones unitarias.

3°.- Por fin, el hecho de que en tal implantación, a no dudar, habrán de desempeñar un transcendental papel los específicos órganos de representación sindical en la empresa, ya no en su más concreto cometido de defensa y representación de los afiliados a la organización sindical de que se trate, sino en el más general de defensa y representación de los intereses del colectivo,de trabajadores que integran la plantilla de la empresa o centro de trabajo en que desenvuelvan su actividad.

III. Lo anterior es elemento explicativo de que legalmente exista una relativa indefinición de las funciones atribuídas a unas y otras instancias de representación en la empresa. - Indefinición calculada, sin embargo, y explicable sólo desde un adecuado conocimiento del proceso de formación de -- nuestro actual sistema de representación intraempresarial.

Indefinición funcional potenciada tras la culminación del proceso de desarrollo legislativo del texto constitucional, pero que conecta con un previo, tenso y confuso período de transición. Y ello no sólo por la acuñación de una denominación aparentemente técnica para determinar los sujetos titulares de las funciones que a los órganos de representación unitaria parecían atribuirse en exclusividad -representantes legales de los trabajadores-, y en realidad encubridora de una opción de política legislativa de mayor complejidad y alcance, sino también por la generosa vaguedad con que se delinean las funciones que habrían de ser más específicas de las instancias de representación sindical.

Cuanto antecede contribuye a defender el carácter omnicomprensivo del término representantes legales de los trabajadores, y, como consecuencia de ello, la genérica identidad de las funciones que unos y otros representantes están llamados a realizar. Sólo a través de un pormenorizado análisis de las diversas competencias que se reconocen en favor de los representantes legales de los trabajadores es posible aislar algunas de atribución exclusiva a unos u otros órganos de representación.

En todo caso, las funciones de representación comprenden todas aquellas actividades en las que, de una u otra forma, con mayor o menor intensidad, sea precisa una actuación de los representantes tendencialmente adecuada para

la eficaz tutela del interés colectivo que representan. Cuando la LET hace referencia a funciones de representación no está aludiendo sólo a aquellas competencias que son objeto de enumeración o reconocimiento legal, sino -- más ampliamente, a cualesquiera actividades derivadas o interconectadas necesariamente con el interés colectivo, respecto del cual las competencias que se les reconocen legalmente tienen un carácter instrumental. El formal reconocimiento de determinadas competencias, por amplias -- que éstas sean, no puede constituírse en límite del propio ejercicio de las funciones de representación.

IV. Desde el anterior planteamiento, no puede sorprender que tanto los representantes unitarios, como los sindicales, disfruten en igual medida del elenco de garantías que se contempla en el art. 68 LET.

Este precepto reconoce un conjunto de derechos que procuran, ya la protección de aquellos trabajadores que se integran en las instancias de representación, ya la -- concesión a los mismos de las adecuadas facilidades para que puedan ejercitar su función. Sin éstos, ni la existencia de los órganos de representación, ni el cumplimiento de las funciones que legalmente se les atribuyen serían viables.

La pretensión prioritaria del precepto es convertirse en polo de atracción de cuantos mecanismos de protección de aquellas instancias representativas instrumenta el ordenamiento jurídico-laboral. Polo de atracción, empero, sin vocación ni exclusiva ni excluyente, tanto desde un punto de vista subjetivo, como objetivo.

Lo primero, porque aunque el art. 68 LET explicita como titulares de dichas garantías a los delegados de personal y miembros de comités de empresa, en tanto que representantes legales de los trabajadores, lo cierto es que éste último calificativo es predicable igualmente de otros órganos de representación diversos, como son los sindicales. Tal planteamiento, ya sostenible en base a lo dispuesto en el Conv. OIT núm. 135, resulta especialmente correcto tras la entrada en vigor de la LOLS, cuyo art. 10,3 reconoce en favor de los delegados sindicales las mismas garantías que las reconocidas legalmente en favor de aquéllos otros órganos de representación. Pero además, cabe sostener la titularidad del conjunto o de algunas concretas garantías en favor de otros sujetos colectivos cuya implantación es producto, bien de normas legales, bien de la actividad negocial de los interlocutores sociales. Este es el caso de los comités de seguridad e higiene, de los comités de huelga, de los representantes del personal en los consejos de administración o de los representantes sindicales en las empresas públicas, como ejem-

plos principales. Sin que tal afirmación suponga desconocer la existencia de importantes zonas de penumbra respecto de la protección de estos sujetos en nuestra actual legislación, que recomiendan su pronta clarificación.

Lo segundo, porque no todos los derechos que tienden a la finalidad aludida se encuentran localizados en el art. 68 LET, sino en otros preceptos de dicha norma, y, aún, en textos legales diversos. Paradigmático al respecto es el caso del derecho de opción que se reconoce en favor de los representantes para el supuesto de despido improcedente por el art. 56,3 LET, y cuya más concreta regulación se contiene en los arts. 212 y 213 de la LPL

V. En todo caso, puede afirmarse que las garantías que reconoce nuestro ordenamiento jurídico configuran un marco protector suficiente tanto del funcionamiento de las concretas instancias de representación, cuanto de los trabajadores concretos que en ellas se integran. Marco protector que puede ordenarse, a efectos sistemáticos, como sigue:

1°.- Garantías limitativas del poder disciplinario empresarial, que incluyen la imposibilidad de despedir o sancionar al representante en el ejercicio de sus funciones representativas, así como la necesidad de instruir el oportuno expediente contradictorio en el supuesto de grave incumplimiento de sus obligaciones laborales. Aún cabe -

incluir en este grupo de garantías la prohibición de discriminar al representante en su promoción económica y profesional, pues el objeto de la misma es evitar cualquier perjuicio que provenga del empresario.

2°.- Garantías instrumentales para el ejercicio de la función, que se concretan en la atribución al representante de un crédito de horas retribuídas y de la posibilidad de expresar libremente sus opiniones, para que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones.

3°.- Garantías determinantes de una especial vinculación con la empresa o centro de trabajo, en virtud de las cuales el representante goza de prioridad de permanencia en determinados supuestos de extinciones conctractuales colectivas, así como del derecho a optar entre la readmisión o la indemnización en caso de despido declarado improcedente, siendo obligada la primera si por ella se pronunciara el representante.

VI. El marco protector que queda descrito dista mucho de presentar unos caracteres de absoluta originalidad respecto de -- épocas precedentes. En efecto, nuestro actual sistema de garantías hunde sus raíces en épocas pretéritas y radicalmente diversas. Pero aunque cabe afirmar que, desde un punto de vista formal, nuestro actual sistema de garantías encuen

tra su conformación original en los inicios del nacional-sindicalismo, desde un punto de vista sustantivo, los mecanismos garantizadores actualmente vigentes presentan un mayor grado de eficacia protectora real. La anterior afirmación se justifica a través del análisis de la evolución de dichos mecanismos desde sus orígenes, análisis que --- arroja el siguiente balance:

1°.- El cuadro de garantías queda diseñado en sus -- principales líneas en la primera década de im-- plantación del régimen, manteniéndose prácticamente constante en períodos sucesivos. Y ello, primero, a través de una regulación dispersa y fragmentaria que dará paso, despues, a regula-- ciones unitarias y sistemáticas.

2°.- La inicial finalidad de los mecanismos garantizadores es proteger a sujetos afines al sindicalismo oficial. Finalidad original que irá alterándose con la propia evolución política del régimen y con el cambio de actitud que hacia las instancias representativas en la empresa por él diseñadas se operaría en el seno de determina-- dos sectores del movimiento obrero.

3°.- La regulación de las garantías de los representantes durante este período histórico se sitúa en un nivel aceptable de protección formal, gravemente mediatizada por la existencia de deter-

minados elementos que alteran gravemente el sistema de protección. Baste recordar, con carácter general, que el sistema de garantías tiene una importancia marginal en el contexto de un modelo autoritario de relaciones laborales, en el que lo más característico es la privación de cuantos medios de autotutela son indispensables para que la acción colectiva se desenvuelva con independencia y eficacia.

4°.- De entre los elementos mencionados ha de destacarse, de manera más particular, pero no menos central, el marcado carácter paternalista y armonizador de la legislación de la época, lo que determinará, de una parte, la agravación de la situación contractual de los representantes a través de la imposición a los mismos de determinadas obligaciones de conducta, cuyo incumplimiento calificará más gravemente sus posibles faltas, y, de otra, la quiebra de la protección en momentos en que resulta especialmente necesaria, cuales son las situaciones de conflictividad laboral.

Por lo anterior, parece dificilmente sostenible, con carácter general, la afirmación de que el actual sistema de garantías resulta menos protector que el derivado de situaciones normativas anteriores, lo que supone, en última

instancia, un análisis excesivamente particularizado y descontextualizado de las situaciones de hecho y de las normas que venían a regular aquéllas.

VII. En nada obsta lo anterior la inmediata constatación de que algunas garantías que actualmente se ofrecen en nuestro ordenamiento jurídico presentan insuficiencias importantes.

En este sentido, y en relación con el primero de los núcleos anteriormente mencionados, ha de señalarse la importante fisura que supone la pérdida de las garantías en los supuestos de revocación del mandato o dimisión del cargo representativo. En ambos casos, no sólo queda gravemente comprometida la situación de aquél, sino que puede verse afectada la propia operatividad de las instancias representativas en las que se integra.

Más grave resulta la imprecisa diferenciación de los diversos planos de actuación del representante, esto es, el estrictamente laboral y el propiamente representativo. Y ello porque en tanto que en el primero el representante se encuentra sujeto al poder disciplinario empresarial, en el segundo escapa a dicho poder. Razón por la cual ha de mantenerse la diferenciación de esferas de actuación apuntada en la LET. Lo que no significa que una actuación abusiva o irregular del representante en el segundo de los --

planos mencionados determine su exención de responsabilidad. Sin embargo, en tanto que el incumplimiento de sus obligaciones laborales determinaría el eventual despliege del poder disciplinario empresarial, aquel ejercicio abusivo o irregular de los derechos que como representante se le conceden para el ejercicio de su función debiera concluir comprometiendo su responsabilidad civil o penal, en su caso, y, desde luego, su responsabilidad colectiva.

Todavía, en la determinación de la responsabilidad derivada del incumplimiento de sus obligaciones laborales, el representante cuenta con un mecanismo protector de carácter formal, cual es el expediente contradictorio. Dicho expediente, que tiene como finalidad genérica atemperar la medida disciplinaria a adoptar por el empresario, siendo su más específica finalidad la de procurar una real constatación de los hechos determinantes de la decisión empresarial y procurar al representante mejores posibilidades de defensa frente a la misma, no deja de presentar en su configuración legal y en la interpretación que de ella ofrece la jurisprudencia, alguna importante fisura.

En efecto, el cumplimiento de la primera finalidad aludida impone que el expediente se recubra de determinadas garantías en su instrumentación. A tal objeto, la necesidad de juez instructor y secretario, como sujetos impulsores de las actuaciones que integran aquél, resulta

evidente. En todo caso, en tanto se produce el deseable desarrollo reglamentario relativo al expediente, conviene que los interlocutores sociales presten mayor atención a su regulación convencional, reforzando, no sólo los trámites del mismo, sino la intervención de las instancias colectivas en su desarrollo.

Por su parte, la consecución de la más específica finalidad reseñada aconseja la necesidad de que dicho expediente se tramite en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas en tanto que la protección que se dispensa al representante alcanza al despido como acto extintivo del contrato por voluntad del empresario, siendo indiferente, a efectos de protección, que aquella voluntad unilateral traiga causa del art. 54 o del 52 LET. Afirmación que se refuerza a la vista de las propias causas objetivas que el art. 52 contiene, cuya objetividad es cuando menos cuestionable, y, en todo caso, pueden tener una repercusión altamente negativa sobre las instancias de representación.

VIII. Respecto al segundo núcleo de garantías, la primera idea a destacar sería la inoperancia de la voluntad empresarial para obstaculizar o minorar los derechos instrumentales que en favor del representante se reconocen, lo que ha de conducir a una flexibilización en la exigencia de los requisitos

formales que se imponen legalmente para la utilización de - dichos derechos. En este sentido, puede mencionarse, con carácter ejemplificador, la imposibilidad de condicionar en - todo caso la utilización del crédito de horas al previo aviso al empresario.

Una segunda idea, proyectada ya sobre la más concreta y central garantía que supone el crédito de horas, haría referencia a lo que es uno de los principales caracteres de - dicha garantía, esto es, su libre disposición por el representante. Para que ésta no se vea coartada, y la garantía - pueda desplegar toda su eficacia, ha de admitirse la posibilidad de que, en aquellos supuestos en los que el representante no haya utilizado en su total cuantía mensual el crédito de horas que le corresponda, pueda hacer uso del mismo en un momento posterior, siempre que así se lo imponga el - ejercicio de sus funciones representativas. Posibilidad que ha de extenderse, aún, a la eventual utilización del crédito por el representante en cualquier momento, sin que se -- circunscriba a su jornada de trabajo.

La posibilidad de acumular el crédito de horas de algunos o todos los representantes en uno o varios de éstos, novedad más significativa de las introducidas por la LET, a-- conseja profundizar en la diferenciación de tal figura jurídica respecto de otras eventualmente posibles, cuales son - la acumulación de créditos y la cesión y globalización de -

horas. A tal efecto, la necesaria pactación en convenio o - no de tales posibilidades pudiera considerarse como elemento principal de diferenciación.

Finalmente, la utilización del crédito de horas escapa al control del empresario, sin perjuicio de que, constatadas irregularidades en dicha utilización, el empresario pueda reclamar la devolución de las cantidades que, por el carácter retribuído del crédito, haya satisfecho al representante, y, en su caso, proceder al ejercicio de las oportunas acciones de reclamación de daños y perjuicios. Pero en modo alguno podría ejercitar su poder sancionatorio, clara manifestación de la necesidad de proceder a la diferenciación de los dos planos de actuación del representante a que anteriormente se aludiera.

El reconocimiento de la libertad de expresión en favor de los representantes no puede desconocer su radical conexión con la regulación constitucional de dicho derecho. - De suerte que, siendo la finalidad específica de aquél la - de reafirmar en el plano de las relaciones laborales tal derecho respecto de un concreto grupo de trabajadores a quienes el ordenamiento jurídico encomienda la función de control de la actuación empresarial, ello no implica restricción alguna en cuanto a la titularidad del mismo en relación con el resto de los trabajadores. Lo que no obsta para

que la más concreta atribución a los representantes del derecho suponga un específico régimen jurídico para el ejercicio del mismo, caracterizado por la atribución a aquéllos de todo un conjunto de medios instrumentales legalmente determinados que posibilitan aquél.

IX. En cuanto al tercer núcleo de garantías, y más concretamente, en relación con la prioridad de permanencia en la empresa, ha de sostenerse el carácter absoluto de la misma respecto de otros colectivos de trabajadores que venían disfrutándola en base a precedentes normativas. Lo que significa que actualmente las eventuales colisiones entre los beneficiarios de dicha prioridad quedan limitadas a los integrantes de los diversos órganos de representación, siendo plurales los criterior de solución de aquellas colisiones.

En todo caso, un eficaz juego de la garantía aconseja superar la interpretación reductiva que la circunscribe al estricto ámbito de la categoría profesional.

# A N E X O S

ANEXO I .- Relación de convenios colectivos citados (por orden alfabético).

1. CCEN "Adaro de Investigaciones Mineras, SA", Res. DGT, 25 sep. 85 (BOE, 13 nov.).

2. CC de Administración Turística Española y su personal laboral, para 1985-1986, de ámbito nacional, Res. DGT, 23 sep. 85 (BOE, 18 oct.).

3. CC para las agencias de viajes, Res. DGT, 16 may. 85 (BOE, 22 jun.).

4. CCE "AGF Seguros, SA", Res. DGT, 14 feb 85 (BOE, 14 mar.).

5. CC de la empresa "Aiscondel, SA", Res. DGT, 23 - ab. 85 (BOE, 28 may.).

6. CCE "Alcudia, Empresa para la Industria Química, SA", Res. DGT, 29 nov. 84 (BOE, 7 en. 85).

7. CCE Nacional "Almacenes, Depósitos y Estaciones Aduaneras, SA" (ALDEASA) y sus trabajadores, -- Res. DGT, 22 may. 85 (BOE, 18 jun.).

8. CC para "Empresa Nacional de Artesanía, SA" (ARTESPAÑA), Res. DGT, 31 jul. 85 (BOE, 6 sep.).

9. CC de la empresa "Ascensores Sáez Hermanos, SA" (ASCESA), Res. DGT, 11 ab. 85 (BOE, 21 may.).

10. CC del Grupo Asegurador General "Assicurazioni - Generali", "Caja de Previsión y Socorro" y "Covadonga" y sus trabajadores, Res. DGT, 17 ab. 85.- (BOE, 14 may.).

11. CCE "Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA" y sus trabajadores, Res. DGT, 17 jun. 85 (BOE, 2 jul.).

12. CC de la empresa "Naviera Auxiliar de Transportes Marítimos, SA" (AUXTRAMARSA) y su personal de -- flota, Res. DGT, 17 ab. 85 (BOE, 28 may).

13. CC de la empresa "Aviación y Comercio, SA" (AVIACO) y su personal de tierra, Res. DGT, 8 mar. 85. (BOE, 14 may.).

14. CC de la empresa "AVIS, SA" y sus trabajadores para el período 1985-86, Res. DGT, 19 ab. 85 (BOE, 28 may.).

15. CCE Banco Exterior de España, SA, Res. DGT, 28 en. 85 (BOE, 9 mar.).

16. CC de ámbito provincial para la empresa "Bimbo, SA", Res. DGT, 3 ab. 85 (BOE, 7 may.).

17. XII CCE "Butano, SA", Res. DGT, 25 jun. 85 (BOE, 12 jul.).

18. CC para el personal de flota de la "Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, SA" (CAMPSA), Res. DGT, 15 ab. 85 (BOE, 14 may.).

19. CCE CAMPSA, para el personal de tierra, Res. DGT, 23 ab. 85 (BOE, 18 jun.).

20. CCE "Canal de Isabel II", Res. DGT, 7 oct. 85 (BOE, 23 oct.).

21. CCE "Construcciones Aeronáuticas, SA" (CASA), Res. DGT, 25 jun. 85 (BOE, 30 jul.).

22. VIII CCE "Compañía Europea para el Equipamiento Doméstico, SA" (CEDOSA), Res. DGT, 28 jun. 85 (BOE, 31 jul.).

23. CC, de ámbito interprovincial, para la empresa "Central Lechera Vizcaína, SA", Res. DGT, 18 ab. 85 (BOE, 14 may.).

24. CC para el personal laboral del Centro del Proceso de Datos, Unidades Provinciales de Informática, Centros Regionales de Informática y Secciones de Informática de las Administraciones de Hacienda, Res. DGT, 20 nov. 84 (BOE, 10 en. 85).

25. CC regional laboral de los Centros de Servicios Sociales de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, Res. DGT, 22 nov. 84 (BOE, 8 en. 85).

26. CCPL del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Res. DGT, 27 sep. 85 (BOE, 8 oct.).

27. CCE "Compañía Española de Petróleos, SA" (CEPSA), Res. DGT, 23 jul. 85 (BOE, 23 ag.).

28. CCE "Autopistas Vasco-Aragonesas, CESA", Res. DGT, 21 feb. 85 (BOE, 26 mar.).

29. IC de la empresa "Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, SA" (CETESA), Res. DGT, 10 jun. 85 (BOE, 26).

30. CC, de ámbito interprovincial, para la empresa "Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, SA" (CEVEGA, SA), - Res. DGT, 11 jun. 85 (BOE, 26).

31. CC para la empresa "Cooperativa de Ferreteros de Asturias" (COFEDAS), "Sociedad Cooperativa" y sus trabajadores, Res. DGT, 24 may. 85 (BOE, 18 jun.).

32. CCE "Comercial de Laminados, SA" y sus trabajadores, Res. DGT, 29 may. 85 (BOE, 25 jun.).

33. CC de trabajo para el comercio al por mayor e importaciones de productos químico-industriales y de droguería, perfumería y afines, y sus trabajadores, Res. -- DGT, 18 ab. 85 (BOE, 14 may.).

34. CC de la "Compañía Transmediterránea, SA" y su personal de tierra, Res. DGT, 18 ab. 85 (BOE, 28 may.).

35. CC de la "Compañía Transmediterránea, SA" y su personal de flota, Res. DGT, 17 jun. 85 (BOE, 17 jul.).

36. CCE "Compañía Española de Gas, SA", Res. DGT, 11 jul. 85 (BOE, 23).

37. CCPL de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla y León, Res. DGT, 26 sep. 85 (BOE, 9 oct.).

38. CC para el personal laboral de la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio de la Junta de - Castilla y León, Res. DGT, 9 sep. 85 (BOE, 29 sep.).

39. CCI para el personal procedente del MOP que preste sus servicios en la Consejerías de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura, -- Res. DGT, 9 sep. 85 (BOE, 3 oct.).

40. CC de ámbito interprovincial de la E. "Cooperativa provincial Uteco-Jaen", Res. DGT, 25 jun. 85 - (BOE, 19 jul.).

41. CC del Coro Titular del Teatro de la Zarzuela, -- Res. DGT, 2 en. 85 (BOE, 23).

42. CC para la E "Comercial de Servicios Electrónicos, SA" (COSESA) y sus trabajadores, Res. DGT, 28 may. 85 (BOE, 22 jun.).

43. CCE "Damel, SA" y sus trabajadores para 1985, Res. DGT, 28 oct. 85 (BOE, 22 nov.).

44. CCPL que presta sus servicios en materia de bie-- nestar social de la Diputación General de Aragón, Res. DGT, 17 sep. 85 (BOE, 15 oct.).

45. CC para el personal laboral fijo de la Dirección General de Tráfico, Res. DGT, 3 en. 85 (BOE, 28).

46. CCEs Distribuidoras de Productos Petrolíferos y - sus trabajadores, Res. DGT, 17 jun. 85 (BOE, 9 -- jul.).

47. CCT entre la "EN Elcano de la Marina Mercante" y su personal de flota, Res. DGT, 8 oct. 85 (BOE, - 22).

48. CCE "Eléctricas Reunidas de Zaragoza, SA", Res. - DGT, 28 feb. 85 (BOE, 30).

49. CC, de ámbito estatal, para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, y sus trabajadores, -- Res. DGT, 24 may. 85 (BOE, 18 jun.).

50. CCN de Empresas de Seguridad para 1985, Res. DGT, 21 feb. 85 (BOE, 15 mar.).

51. XII CCS (Ordenanza Eléctrica) de la "Empresa Na-- cional de Electricidad, SA" (ENDESA), Res. DGT, - 15 mar. 85 (BOE, 2 ab.).

52. XIII CC de la "EN Hidroeléctrica del Ribagorzana, SA", Res. DGT, 28 feb. 85 (BOE, 23 ab.).

53. CC "EN de Investigaciones y Explotaciones de Pe-- tróleo, SA" (ENIEPSA), Res. DGT, 25 sep. 85 (BOE, 16 oct.).

54. CCE "Equipos Nucleares, SA", Res. DGT, 31 jul. 85 (BOE, 28 ag.).

55. CCE "Ericcson, SA", Res. DGT, 9 jul. 85 (BOE, 12 ag.).

56. CCE "Europcar IB, SA", Res. DGT, 16 sep. 85 (BOE, 11 oct.).

57. CCE Exminesa, Res. DGT, 7 mar. 85 (BOE, 7 may.).

58. CCE "Lucía Antonio Betere, SA" (FLABESA), Res. -- DGT, 4 jun. 85 (BOE, 14 jun.).

59. CC para "Finamersa, Entidad de Finanziación, SA", Res. DGT, 24 en. 85 (BOE, 12 mar.).

60. XII CCE "Firestone Hispania, SA", Res. DGT, 23 -- jul. 85 (BOE, 9 ag.).

61. CC de ámbito estatal para las Es. de Frío Indus-- trial, Res. DGT, 11 jul. 85 (BOE, 24).

62. CCE "Fuerzas Eléctricas de Navarra, SA", Res. DGT, 23 jul. 85 (BOE, 26 ag.).

63. CC de la E "Gas Madrid, SA" y sus trabajadores, - Res. DGT, 23 ab. 85 (BOE, 10 may.).

64. CC de ámbito interprovincial de la E "Hertz de Es paña, SA" y sus trabajadores, Res. DGT, 10 ab. 85 (BOE, 14 may.).

65. CCE "Hiab-Valman, S.S.", Res. DGT, 11 jul. 85 -- (BOE, 14 ag.).

66. CCE "Hidroeléctrica Española, SA" y su personal - de la industria eléctrica, Res. DGT, 25 ju. 85 -- (BOE, 19 jul.).

67. CCE del sector de "Tejas, Ladrillos y Piezas Espe ciales de Arcilla Cocida" (HISPALYT), Res. DGT, - 25 mar. 85 (BOE, 7 may.).

68. CC de Eficacia limitada de ámbito interprovincial para la E Sociedad Hidroeléctrica Ibérica (IBER-- DUERO, SA", para los años 1985 y 1986, Res. DGT, 17 jun. 85 (BOE, 30 jul.).

69. II CC de la Compañía "Iberia, Líneas Aéreas de Es paña, SA" y su personal "Oficiales Técnicos de a bordo", Res. DGT, 14 feb. 85 (BOE, 9 ab.).

70. CC para el año 84 entre el ICONA y el personal laboral de la Fábrica de Maderas "El Pinar y las Matas de Valsain", Res. DGT, 4 mar. 85 (BOE, 30 ab.).

71. CCPL fijo del ICONA, Res. DGT, 25 oct. 85 (BOE, - 22 nov.).

72. V C General de la Industria Química, Res. DGT, 27 mar. 85 (BOE, 23 ab.).

73. CC interprovincial para la Industria y Metalgráfica, Res. DGT, 28 jun. 85 (BOE, 31 jul.).

74. CC de ámbito interprovincial, para la E "Indus- - trial Quesera Española, SA", Res. DGT, 5 jul. 85 (BOE, 24).

75. CCN para las Industrias de Turrones y Mazapanes, Res. DGT, 22 nov. 85 (BOE, 10 dic.).

76. CC de ámbito estatal para las Industrias del Calzado, Res. DGT, 24 ab. 85 (BOE, 21 may.).

77. CC de ámbito nacional para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, así como al Comercio de Venta al por Mayor - y Exclusivista del Vidrio y Cerámica, Res. DGT, 7 mar. 85 (BOE, 8 ab.).

78. CC, de ámbito interprovincial, de "Información y Prensa, SA", Res. DGT, 1 jul. 85 (BOE, 17 ag.).

79. IV CC para el Personal Laboral del Instituo Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA), Res. DGT, 14 jun. 85 (BOE, 26).

80. CC del Instituto de la Juventud, Res. DGT, 24 ab. 85 (BOE, 21 may.).

81. CCPL del Instituto Español de Oceanografía, Res. DGT, 19 nov. 85 (BOE, 4 dic.).

82. CC para el Instituto Geológico y Minero de España, Res. DGT, 24 en. 85 (BOE, 6 feb.).

83. VIII CCE "Industrias de Telecomunicación, SA" (INTELSA) y sus trabajadores, para los años 1985- --1986, Res. DGT, 11 jul. 85 (BOE, 5 ag.).

84. VII CCI de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y -- Puertos Transferidos a las CCAA que se adhieran - al mismo, Res. DGT, 19 sep. 85 (BOE, 18 oct.).

85. CCE "Laboratorio Substancia/Parke Davis, SA", Res. DGT, 28 jun. 85 (BOE, 31 jul.).

86. CC de ámbito interprovincial para la E "La Central Quesera, SA", Res. DGT, 5 jul. 85 (BOE, 24).

87. CC de ámbito interprovincial para la E "La Cruz - del Campo, SA", Res. DGT, 11 jun. 85 (BOE, 8 jul.).

88. CC de trabajo para la E "La Estrella, SA", de seguros y su personal, Res. DGT, 27 may. 85 (BOE, - 26 jun.).

89. CC para "La Seda de Barcelona, SA", Res. DGT, 7 - ag. 85 (BOE, 30).

90. CCE "Líneas Marítimas del Cantábrico, SA", y su - personal de Flota, Res. DGT, 23 jul. 85 (BOE, 23 ag.).

91. CCE "Líneas Marítimas Españolas, SA", y su personal de Flota, Res. DGT, 26 jun. 85 (BOE, 30 jul.).

92. CC de la E "Material Auxiliar de Electrificaciones, SA" (MADE)-División Eléctrica, Res. DGT, 23 ab. 85 (BOE, 28 may.).

93. CC de ámbito interprovincial de la E "Mantequerías Arias, SA", Res. DGT, 22 jul. 85 (BOE, 10 - ag.).

94. VII CCE "Mantenimiento y Montajes Industriales, - SA", Res. DGT, 25 jul. 85 (BOE, 18 jul.).

95. CC, de ámbito estatal, para el sector de Mataderos de Aves y Conejos, Res. DGT, 11 jun. 85 (BOE, 25).

96. CC de la E "Makro. Autoservicio Mayorista, SA" y sus trabajadores, Res. DGT, 15 ab. 85 (BOE, 28 - may.).

97. CC de las empresas dedicadas a la Manipulación y Comercio de Flores y Plantas, Res DGT, 4 en. 85 - (BOE, 23).

98. CCE "Metalinas, SA", Res. DGT, 22 may. 85 (BOE, - 18 jun.).

99. CCE "Minas de Almadén y Arrayanes, SA", Res. DGT, 3 jul. 85 (BOE, 18).

100. CCPL del Ministerio de Asuntos Exteriores, Res. DGT, 25 sep. 85 (BOE, 8 oct.).

101. CCPL del Ministerio de Industria y Energía, Res. DGT, 18 jul. 85 (BOE, 25).

102. II CCPL al Servicio del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, Res. DGT, 4 jul. 85 (BOE, 16).

103. CC de ámbito interprovincial para la E "Montero Kaefer, SA", de Vitoria, Res. DGT, 30 may. 85 -- (BOE, 19 jun.).

104. CCPL del MOPU, Res. DGT, 25 sep. 85 (BOE, 1 oct.).

105. CCE "Móstoles Industrial, SA", Res. DGT, 10 ab. 85 (BOE, 7 may.).

106. CC para el personal de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales del Ministerio de Economía y Hacienda, Res. DGT, 20 nov. 84 (BOE, 5 en. 85).

107. CCEE "Naviera Bilbaína, SA", "Naviera Vascongada, SA" y "Argos Marítima, SA" y su personal de flota, Res. DGT, 1 feb. 85 (BOE, 2 ab.).

108. CC para la Delegación de España de la E "New Hampsire Insurance Company" y su personal, Res. DGT, 21 may. 85 (BOE, 18 jun.).

109. CC entre el Organismo Autónomo Teatros Nacionales y Festivales de España y el personal adscrito al Ballet Nacional de España, Res. DGT, 22 en. 85 (BOE, 28 feb.).

110. CCE de Pastas papel y cartón, Res. DGT, 19 feb. 85 (BOE, 16 mar.).

111. CC laboral para 1985-86 de la E y sus trabajadores de Perfumería y Afines, Res. DGT, 23 ab. 85 (BOE, 21 may.).

112. CCE "Compañía Ibérica de Petróleos, SA" (PETROLIBER), Res. DGT, 15 nov. 84 (BOE, 8 en. 85).

113. CCE "Philips Informática y Comunicaciones, SA", Res. DGT, 28 jun. 85 (BOE, 31 junl.).

114. VIII CC de "Promotora de Informaciones, SA" (PRISA), de ámbito nacional, Res. DGT, 11 mar. 85 -- (BOE, 23 ab.).

115. CC de ámbito interprovincial para la E "Productos Ortiz, SA", Res. DGT, 22 jul. 85 (BOE, 10 ag.).

116. CC para las EE de Publicidad, de ámbito interprovincial, Res. DGT, 22 jul. 85 (BOE, 14 ag.).

117. CCE "Quinta de Salud La Alianza", Res. DGT, 1 -- jul. 85 (BOE, 23).

118. CCE "Radio Quer, SA", Res. DGT, 22 ag. 85 (BOE, 5 sep.).

119. CCE "Rocalla, SA", de Barcelona, Res. DGT, 25 -- mar. 85 (BOE, 23 ab.).

120. CCIE "Rodolfo Lama Contrucciones, SA" (ROLACSA), Res. DGT, 28 nov. 84 (BOE, 10 en. 85).

121. IV CC del Ente Público RTVE; RNE, SA; TVE, SA y RCE, SA, de ámbito nacional, Res. DGT, 14 jun. - 85 (BOE, 26).

122. CCE "Sanyo España, SA", Res. DGT, 25 jun. 85 -- (BOE, 17 jul.).

123. CC de la "Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, SA", Res. DGT, 31 jul. 85 -- (BOE, 11 sep.).

124. CCE "Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, SA" (SEIRT), Res. DGT, 17 jun. 85 - (BOE, 17 jul.).

125. CC para el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA), Res. DGT, 12 mar. 85 (BOE, 8 ab.).

126. CC de ámbito estatal para el personal que presta sus servicios, bajo régimen jurídico-laboral en el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA), Res. DGT, 13 ag. 85 (BOE, 6 sep.).

127. CCE "Servicios de Almacenaje y Distribución, SA", Res. DGT, 21 feb. 85 (BOE, 21 mar.).

128. CCE "Sociedad Anónima Cros", Res. DGT, 17 jun. - 85 (BOE, 2 jul.).

129. CCE "Sondeos Petrolíferos, SA", Res. DGT, 11 jul. 85 (BOE, 31).

130. CCE "Transformados de la Madera, SA" (TRADEMA), Res. DGT, 30 ag. 85 (BOE, 28 sep.).

131. CCE "Transformación Agraria, SA" (TRAGSA), Res. DGT, 5 jul. 85 (BOE, 23).

132. CCE "3M ESPAÑA, SA" y los representantes de sus empleados, Res. DGT, 26 feb. 85 (BOE, 12 mar.).

133. CC de UNICEFAR y el personal a su servicio, Res. DGT, 6 jun. 85 (BOE, 3 jul.).

134. CCE "Unión Eléctrica de Canarias, SA", Res. DGT, 17 jun. 85 (BOE, 2 jul.).

135. CC de ámbito interprovincial para la E "Unión -- Cervecera, SA", Res. DGT, 11 jul. 85 (BOE, 22).

136. CCPL de Universidades Estatales, Res. DGT, 19 -- feb. 85 (BOE, 25).

137. CCE "Varta Baterías, SA", Res. DGT, 28 feb. 85 - (BOE, 21 mar.).

ANEXO II .- Relación de sentencias citadas (por orden cronológico).

A) Del Tribunal Constitucional

1981

1. STC(2), 6/81, 16 mar. (BOE, 14 ab.)
2. STC(Pleno), 11/81, 8 ab. (BOE, 25)
3. STC(Pleno), 22/81, 2 jul. (BOE, 20)
4. STC(2), 38/81, 23 nov. (BOE, 22 dic.)

1982

5. STC(Pleno), 6/82, 22 feb. (BOE 22 mar.)
6. STC(2), 49/82, 14 jul. (BOE, 4 ag.)
7. STC(Pleno), 51/82, 19 jul. (BOE, 18 ag.)
8. STC(1), 59/82, 28 jul. (BOE, 18 ag.)
9. STC(2), 67/82, 15 nov. (BOE, 10 dic.)
10. STC(2), 70/82, 29 nov. (BOE, 21 dic.)
11. STC(1), 78/82, 20 dic. (BOE, 15 en. 83)
12. STC(1), 83/82, 22 dic. (BOE, 15 en. 83)

1983

13. STC(Pleno), 3/83, 25 en. (BOE, 17 feb.)
14. STC(Pleno), 14/83, 28 feb. (BOE, 23 mar.)
15. STC(1), 19/83, 14 mar. (BOE, 12 ab.)
16. STC(1), 37/83, 11 may. (BOE, 20)
17. STC(2), 55/83, 22 jun. (BOE, 15 jul.)
18. STC(1), 74/83, 30 jul. (BOE, 18 ag.)
19. STC(2), 81/83, 10 oct. (BOE, 7 nov.)
20. STC(1), 95/83, 14 nov. (BOE, 2 dic.)
21. STC(1), 118/83, 13 dic. (BOE, 11 en.)
22. STC(1), 120/83, 15 dic. (BOE, 11 en. 84)
23. STC(1), 125/83, 26 dic. (BOE, 12 feb. 84)

1984

24. STC(1), 14/84, 3 feb. (BOE, 18)
25. STC(2), 18/84, 7 feb. (BOE, 9 mar.)
26. TC(1), Auto 8 feb.
27. STC(2), 23/84, 20 feb. (BOE, 9 mar.)
28. STC(2), 22/84, 21 feb. (BOE, 9 mar.)
29. STC(1), 41/84, 21 mar. (BOE, 2 ab.)

30. STC(2), 45/84, 27 mar. (BOE, 25 ab.)
31. STC(2), 57/84, 8 may. (BOE, 29)
32. STC(2), 99/84, 5 nov. (BOE, 28)
33. STC(2), 114/84, 29 nov. (BOE, 21 dic.)

1985

34. STC(1), 4/85, 18 en. (BOE, 12 feb.)
35. STC(2), 40/85, 13 mar. (BOE, 19 ab.)
36. STC(2), 49/85, 28 mar. (BOE, 19 ab.)
37. STC(1), 88/85, 19 jul. (BOE, 14 ag.)
38. STC(2), 137/85, 17 oct. (BOE, 8 nov.)
39. STC(1), 142/85, 23 oct. (BOE, 26 nov.)
40. STC(2), 183/85, 20 nov. (BOE, 15 en.)
41. STC(2), 166/85, 9 dic. (BOE, 15 en. 86)

1986

42. STC(1), 58/86, 14 may. (BOE, 13 jun.)

B) Del Tribunal Supremo

1. STS(6), 28 dic. 43, Ar. 1413
2. STS(6), 13 dic. 46, Ar. 1386
3. STS(6), 22 en. 47, Ar. 78
4. STS(6), 4 jun. 47, Ar. 881
5. STS(6), 20 jun. 47, Ar. 1025
6. STS(6), 1 mar. 48, Ar. 420
7. STS(6), 7 jun. 48, Ar. 932
8. STS(6), 28 en. 52, Ar. 194
9. STS(6), 14 jun. 54, Ar. 1794
10. STS(6), 1 mar. 55, Ar. 968
11. STS(6), 10 jun. 55, Ar. 2005
12. STS(6), 3 oct. 55, Ar. 2555
13. STS(6), 25 nov. 55, Ar. 3359
14. STS(6), 30 nov. 55, Ar. 3666
15. STS(6), 4 en. 56, Ar. 304
16. STS(6), 7 en. 56, Ar. 311
17. STS(6), 19 en. 56, Ar. 437
18. STS(6), 24 en 56, Ar. 447
19. STS(6), 17 feb. 56, Ar. 833
20. STS(6), 5 mar. 56, Ar. 876
21. STS(6), 17 mar. 56, Ar. 920
22. STS(6), 2 ab. 56, Ar. 1335
23. STS(6), 12 ab. 56, Ar. 1694
24. STS(6), 30 may. 56, Ar. 2160
25. STS(6), 20 jun. 56, Ar. 2599
26. STS(6), 25 jun. 56, Ar. 2621

27. STS(6), 20 jun. 56, Ar. 2599
28. STS(6), 11 en. 57, Ar. 13
29. STS(6), 29 en. 57, Ar. 294
30. STS(6), 9 feb. 57, Ar. 644
31. STS(6), 6 mar. 57, Ar. 665
32. STS(6), 8 ab. 57, Ar. 1377
33. STS(6), 5 jul. 57, Ar. 2480
34. STS(6), 18 nov. 57, Ar. 3004
35. STS(6), 27 nov. 57, Ar. 3303
36. STS(6), 16 dic. 57, Ar. 260
37. STS(6), 18 dic. 57, Ar. 3527
38. STS(6), 27 en. 58, Ar. 300
39. STS(6), 17 feb. 58, Ar. 692
40. STS(6), 24. mar. 58, Ar. 1151
41. STS(6), 29 mar. 58, Ar. 1162
42. STS(6), 17 ab. 58, Ar. 1177
43. STS(6), 24 may. 58, Ar. 1947
44. STS(6), 8 oct. 58, Ar. 2932
45. STS(6), 20 oct. 58, Ar. 2956
46. STS(6), 28 oct. 58, Ar. 2956
47. STS(6), 20 oct. 58, Ar. 3258
48. STS(6), 21 nov. 58, Ar. 3306
49. STS(6), 5 dic. 58, Ar. 3643
50. STS(6), 13 dic. 58, Ar. 3659
51. STS(6), 15 dic. 58, Ar. 4151
52. STS(6), 15 dic. 58, Ar. 4155
53. STS(6), 2 feb. 59, Ar. 221
54. STS(6), 13 mar. 59, Ar. 755
55. STS(6), 12 jun. 59, Ar. 2644
56. STS(6), 15 jun. 59, Ar. 3239
57. STS(6), 16 jun. 59, Ar. 2990
58. STS(6), 23 jul. 59, Ar. 3254
59. STS(6), 2 jul. 59, Ar. 3000
60. STS(6), 6 jul. 59, Ar. 3288
61. STS(6), 9 oct. 59, Ar. 3798
62. STS(6), 14 oct. 59, Ar. 3802
63. STS(6), 27 oct. 59, Ar. 4176
64. STS(6), 5 nov. 59, Ar. 3844
65. STS(6), 2 dic. 59, Ar. 4762
66. STS(6), 12 dic. 59, Ar. 4777
67. STS(6), 6 feb. 60, Ar. 564
68. STS(6), 25 feb. 60, Ar. 1054
69. STS(6), 17 may. 60, Ar. 2398
70. STS(6), 19 may. 60, Ar. 2404
71. STS(6), 24 may. 60, Ar. 2375
72. STS(6), 2 jun. 60, Ar. 2942
73. STS(6), 4 en. 61, Ar. 27
74. STS(6), 1 feb. 61, Ar. 657
75. STS(6), 6 feb. 61, Ar. 670
76. STS(6), 17 mar. 61, Ar. 1639
77. STS(6), 3 jun. 61, Ar. 2549

78. STS(6), 1 jul. 61, Ar. 2794
79. STS(6), 24 oct. 61, Ar. 4240
80. STS(6), 23 dic. 61, Ar. 4336
81. STS(6), 17 feb. 62, Ar. 855
82. STS(6), 30 may. 62, Ar. 2392
83. STS(6), 15 jun. 62, Ar. 2956
84. STS(6), 28 sep. 62, Ar. 3420
85. STS(6), 2 nov. 62, Ar. 4910
86. STS(6), 13 nov. 62, Ar. 4916
87. STS(6), 3 dic. 62, Ar. 5010
88. STS(6), 5 nov. 63, Ar. 5077
89. STS(6), 11 nov. 63, Ar. 4292
90. STS(6), 14 nov. 63, Ar. 5080
91. STS(6), 10 en. 64, Ar. 10
92. STS(6), 17 en. 64, Ar. 895
93. STS(6), 17 feb. 64, Ar. 2193
94. STS(6), 10 mar. 64, Ar. 1507
95. STS(6), 4 may. 64, Ar. 2324
96. STS(6), 26 may. 64, Ar. 3325
97. STS(6), 26 may. 64, Ar. 3326
98. STS(6), 9 jun. 64, Ar. 2952
99. STS(6), 7 jul. 64, Ar. 3920
100. STS(6), 25 sep. 64, Ar. 4644
101. STS(6), 28 sep. 64, Ar. 4646
102. STS(6), 6 oct. 64, Ar. 4654
103. STS(6), 22 oct. 64, Ar. 5631
104. STS(6), 28 oct. 64, Ar. 5337
105. STS(6), 21 nov. 64, Ar. 4630
106. STS(6), 1 dic. 64, Ar. 5384
107. STS(6), 15 dic. 64, Ar. 5446
108. STS(6), 4 en. 65, Ar. 305
109. STS(6), 18 feb. 65, Ar. 777
110. STS(6), 23 feb. 65, Ar. 1568
111. STS(6), 24 feb. 65, Ar. 1348
112. STS(6), 17 mar. 65, Ar. 3259
113. STS(6), 18 mar. 65, Ar. 1374
114. STS(6), 18 mar. 65, Ar. 2130
115. STS(6), 8 ab. 65, Ar. 2675
116. STS(6), 8 may. 65, Ar. 4184
117. STS(6), 11 may. 65, Ar. 2738
118. STS(6), 20 may. 65, Ar. 4206
119. STS(6), 25 may. 65, Ar. 3784
120. STS(6), 31 may. 65, Ar. 4244
121. STS(6), 31 may. 65, Ar. 2789
122. STS(6), 23 jun. 65, Ar. 2834
123. STS(6), 13 oct. 65, Ar. 4729
124. STS(6), 14 oct. 65, Ar. 4482
125. STS(6), 16 oct. 65, Ar. 4733
126. STS(6), 18 oct. 65, Ar. 4490
127. STS(6), 18 oct. 65, Ar. 4491
128. STS(6), 13 dic. 65, Ar. 367

129. STS(6), 22 en. 66, Ar. 129
130. STS(6), 11 feb. 66, Ar. 500
131. STS(6), 15 feb. 66, Ar. 1275
132. STS(6), 7 mar. 66, Ar. 1647
133. STS(6), 25 mar. 66, Ar. 2096
134. STS(6), 31 may. 66, Ar. 1708
135. STS(6), 2 ab. 66, Ar. 2107
136. STS(6), 5 may. 66, Ar. 2241
137. STS(6), 28 jun. 66, Ar. 3633
138. STS(6), 5 jul. 66, Ar. 3642
139. STS(6), 4 oct. 66, Ar. 4108
140. STS(6), 14 oct. 66, Ar. 4143
141. STS(6), 19 oct. 66, Ar. 4655
142. STS(6), 28 oct. 66, Ar. 5147
143. STS(6), 2 nov. 66, Ar. 5157
144. STS(6), 10 nov. 66, Ar. 5194
145. STS(6), 9 dic. 66, Ar. 5436
146. STS(6), 30 dic. 66, Ar. 5512
147. STS(6), 23 en. 67, Ar. 689
148. STS(6), 28 en. 67, Ar. 773
149. STS(6), 31 en. 67, Ar. 845
150. STS(6), 10 feb. 67, Ar. 1001
151. STS(6), 4 ab. 67, Ar. 1571
152. STS(6), 14 ab. 67, Ar. 1618
153. STS(6), 25 ab. 67, Ar. 1651
154. STS(6), 29 may. 67, Ar. 2102
155. STS(6), 14 jun. 67, Ar. 2323
156. STS(6), 27 jun. 67, Ar. 3086
157. STS(6), 23 oct. 67, Ar. 3873
158. STS(6), 27 oct. 67, Ar. 3878
159. STS(6), 22 nov. 67, Ar. 4301
160. STS(6), 22 nov. 67, Ar. 4440
161. STS(6), 1 dic. 67, Ar. 4968
162. STS(6), 5 dic. 67, Ar. 4304
163. STS(6), 5 dic. 67, Ar. 4306
164. STS(6), 16 dic. 67, Ar. 4444
165. STS(6), 22 dic. 67, Ar. 4448
166. STS(6), 22 dic. 67, Ar. 4831
167. STS(6), 29 dic. 67, Ar. 4838
168. STS(6), 28 en. 68, Ar. 189
169. STS(6), 18 en. 68, Ar. 190
170. STS(6), 19 en. 68, Ar. 191
171. STS(6), 2 feb. 68, Ar. 416
172. STS(6), 14 feb. 68, Ar. 505
173. STS(6), 19 feb. 68, Ar. 524
174. STS(6), 28 feb. 68, Ar. 538
175. STS(6), 4 mar. 68, Ar. 1628
176. STS(6), 13 mar. 68, Ar. 1633
177. STS(6), 27 mar. 68, Ar. 1706
178. STS(6), 3 ab. 68, Ar. 1751
179. STS(6), 6 ab. 68, Ar. 1786

180. STS(6), 26 ab. 68, Ar. 1851
181. STS(6), 11 jun. 68, Ar. 2728
182. STS(6), 27 jun. 68, Ar. 3088
183. STS(6), 1 jul. 68, Ar. 3891
184. STS(6), 24 sep. 68, Ar. 3902
185. STS(6), 4 oct. 68, Ar. 4150
186. STS(6), 9 oct. 68, Ar. 4326
187. STS(6), 9 oct. 68, Ar. 4629
188. STS(6), 16 oct. 68, Ar. 4357
189. STS(6), 18 oct. 68, Ar. 4359
190. STS(6), 23 oct. 68, Ar. 4677
191. STS(6), 18 dic. 68, Ar. 5256
192. STS(6), 18 dic. 68, Ar. 5670
193. STS(6), 20 dic. 68, Ar. 5675
194. STS(6), 30 dic. 68, Ar. 5693
195. STS(6), 24 en. 69, Ar. 375
196. STS(6), 7 feb. 69, Ar. 554
197. STS(6), 17 feb. 69, Ar. 617
198. STS(6), 17 feb. 69, Ar. 628
199. STS(6), 28 feb. 69, Ar. 700
200. STS(6), 3 mar. 69, Ar. 1167
201. STS(6), 28 mar. 69, Ar. 1882
202. STS(6), 2 may. 69, Ar. 2632
203. STS(6), 26 may. 69, Ar. 2845
204. STS(6), 26 may. 69, Ar. 2845
205. STS(6), 24 sep. 69, Ar. 4593
206. STS(6), 4 nov. 69, Ar. 4721
207. STS(6), 18 nov. 69, Ar. 4790
208. STS(6), 18 nov. 69, Ar. 5545
209. STS(6), 28 nov. 69, Ar. 5580
210. STS(6), 23 dic. 69, Ar. 6032
211. STS(6), 27 dic. 69, Ar. 5866
212. STS(6), 23 en 70, Ar. 310
213. STS(6), 16 feb. 70, Ar. 690
214. STS(6), 18 mar. 70, Ar. 1223
215. STS(6), 5 may. 70, Ar, 2511
216. STS(6), 18 may. 70, Ar. 2611
217. STS(6), 6 jun. 70, Ar. 3534
218. STS(6), 2 jul. 70, Ar. 3633
219. STS(6), 4 jul. 70, Ar. 3634
220. STS(6), 29 sep. 70, Ar. 3866
221. STS(6), 14 oct. 70, Ar. 3954
222. STS(6), 30 oct, 70, Ar. 4339
223. STS(6), 2 nov. 70, Ar. 4489
224. STS(6), 3 nov. 70, Ar, 4356
225. STS(6), 11 nov. 70, Ar. 4410
226. STS(6), 7 dic. 70, Ar. 5185
227. STS(6), 10 dic. 70, Ar. 5214
228. STS(6), 14 dic. 70, Ar. 5241
229. STS(6), 18 dic. 70, Ar, 5284
230. STS(6), 4 en. 71, Ar. 307
231. STS(6), 19 en. 71, Ar. 321
232. STS(6), 19 en. 71, Ar. 323

233. STS(6), 9 feb. 71, Ar. 721
233. STS(6), 20 feb. 71, Ar. 2533
234. STS(6), 5 ab. 71, Ar. 1402
235. STS(6), 3 may. 71, Ar. 1978
236. STS(6), 8 jul. 71, Ar. 3301
237. STS(6), 8 jul. 71, Ar. 3303
238. STS(6), 25 oct. 71, Ar. 4229
239. STS(6), 3 nov. 71, Ar. 4235
240. STS(6), 6 nov. 71, Ar. 4700
241. STS(6), 16 dic. 71, Ar. 4762
242. STS(6), 20 dic. 71, JS, núm. 52, 55/72
243. STS(6), 20 dic. 71, JS, 1972, núm. 49, 193/71
244. STS(6), 20 en. 72, Ar. 297
245. STS(6), 22 en. 72, Ar. 298
246. STS(6), 27 en. 72, JS, núm. 51, 21/72
247. STS(6), 5 feb. 72, Ar. 478
248. STS(6), 6 mar. 72, JS, núm. 52, 61/72
249. STS(6), 25 mar. 72, Ar. 1221
250. STS(6), 27 mar. 72, JS, núm. 52, 60/72
251. STS(6), 4 ab. 72, Ar. 1581
252. STS(6), 18 ab. 72, JS, núm. 52, 59/72
253. STS(6), 2 may. 72, Ar. 2416
254. STS(6), 16 may. 72, Ar. 2505
255. STS(6), 17 may. 72, Ar. 2506
256. STS(6), 9 jun. 72, Ar. 2977
258. STS(6), 19 jun. 72, Ar. 3135
259. STS(6), 26 jun. 72, Ar. 3576
260. STS(6), 28 jun. 72, Ar. 3720
261. STS(6), 30 jun. 72, Ar. 4572
262. STS(6), 30 jun. 72, Ar. 4575
263. STS(6), 3 jul. 72, Ar. 3582
264. STS(6), 3 jul. 72, Ar. 3722
265. STS(6), 19 jul. 72, Ar. 3135
266. STS(6), 27 sep. 72, Ar. 4198
267. STS(6), 23 oct. 72, Ar. 4228
268. STS(6), 6 dic. 72, Ar. 5516
269. STS(6), 11 dic. 72, Ar. 5525
270. STS(6), 12 dic. 72, Ar. 5549
271. STS(6), 12 dic. 72, Ar. 5552
272. STS(6), 15 mar. 73, Ar. 1083
273. STS(6), 28 mar. 73, Ar. 1610
274. STS(6), 3 ab. 73, Ar. 1689
275. STS(6), 1 jun. 73, Ar. 2784
276. STS(6), 4 jun. 73, Ar. 3110
277. STS(6), 11 jun. 73, Ar. 3164
278. STS(6), 14 jun. 73, Ar. 2819
279. STS(6), 15 jun. 73, Ar. 2821
280. STS(6), 18 jun. 73, Ar. 2838
281. STS(6), 19 jun. 73, Ar. 2841
282. STS(6), 19 jun. 73, Ar. 2842
283. STS(6), 20 jun. 73, Ar. 2843

284. STS(6), 27 jun. 73, Ar. 3233
285. STS(6), 27 jun. 73, Ar. 3234
286. STS(6), 4 jul. 73, Ar. 3270
287. STS(6), 6 jul. 73, Ar. 3291
288. STS(6), 6 jul. 73, Ar. 3292
289. STS(6), 7 jul. 73, Ar. 3166
290. STS(6), 25 sep. 73, Ar. 3447
291. STS(6), 5 oct. 73, Ar. 3727
292. STS(6), 14 nov. 73, Ar. 4250
293. STS(6), 13 dic. 73, Ar. 4739
294. STS(6), 23 en. 74, Ar. 124
295. STS(6), 4 feb. 74, Ar. 398
296. STS(6), 7 feb. 74, Ar. 410
297. STS(6), 7 feb. 74, Ar. 418
298. STS(6), 12 feb. 74, Ar. 465
299. STS(6), 28 feb. 74, Ar. 619
300. STS(6), 7 mar. 74, Ar. 1052
301. STS(6), 7 mar. 74, Ar. 1074
302. STS(6), 26 mar. 74, Ar. 1234
303. STS(6), 26 mar. 74, Ar. 1237
304. STS(6), 19 ab. 74, Ar. 1740
305. STS(6), 17 ab. 74, Ar. 1741
306. STS(6), 6 may. 74, Ar. 2115
307. STS(6), 6 may. 74, Ar. 2117
308. STS(6), 30 sep. 74, Ar. 2272
309. STS(6), 30 sep. 74, Ar. 3503
310. STS(6), 3 oct. 74, Ar. 3507
311. STS(6), 4 oct. 74, Ar. 3511
312. STS(6), 16 oct. 74, Ar. 3909
313. STS(6), 21 oct. 74, Ar. 3602
314. STS(6), 31 oct. 74, Ar. 3996.
315. STS(6), 14 nov. 74, Ar. 4617
316. STS(6), 21 nov. 74, Ar. 4630
317. STS(6), 26 nov. 74, Ar. 4654
318. STS(6), 12 dic. 74, Ar. 4852
319. STS(6), 19 dic. 74, Ar. 5042
320. STS(6), 16 en. 75, Ar. 188
321. STS(6), 14 feb. 75, Ar. 461
322. STS(6), 24 ab. 75, Ar. 2459
323. STS(6), 30 ab. 75, Ar. 2467
324. STS(6), 24 jun. 75, Ar. 2773
325. STS(6), 4 nov. 75, Ar. 4787
326. STS(6), 15 dic. 75, Ar. 4790
327. STS(6), 22 dic. 75, Ar. 4817
328. STS(6), 29 dic. 75, Ar. 4825
329. STS(6), 29 dic. 75, Ar. 4826
330. STS(6), 30 dic. 75, Ar. 4829
331. STS(6), 15 en. 76, Ar. 555
332. STS(6), 19 en. 76, Ar. 556
333. STS(6), 16 feb. 76, Ar. 692
334. STS(6), 17 feb. 76, Ar. 696

335. STS(6), 23 feb. 76, Ar. 754
336. STS(6), 8 mar. 76, Ar. 1023
337. STS(6), 8 mar. 76, Ar. 1025
338. STS(6), 8 mar. 76, Ar. 1182
339. STS(6), 12 mar. 76, Ar. 1206
340. STS(6), 24 mar. 76, Ar. 1691
341. STS(6), 5 ab. 76, Ar. 1880
342. STS(6), 12 ab. 76, Ar. 2576
343. STS(6), 21 ab. 76, Ar. 2499
344. STS(6), 5 may. 76, Ar. 3234
345. STS(6), 26 may. 76, Ar. 3378
346. STS(6), 4 jun. 76, Ar. 3435
347. STS(6), 6 jun. 76, Ar. 3150
348. STS(6), 15 jun. 76, Ar. 3524
349. STS(6), 15 jun. 76, Ar. 3525
350. STS(6), 23 jun. 76, Ar. 3646
351. STS(6), 1 oct. 76, Ar. 4022
352. STS(6), 8 oct. 76, Ar. 4319
353. STS(6), 8 nov. 76, Ar. 5017
354. STS(6), 16 nov. 76, Ar. 5176
355. STS(6), 1 dic. 76, Ar. 5660
356. STS(6), 1 dic. 76, Ar. 5710
357. STS(6), 14 mar. 77, Ar. 1890
358. STS(6), 27 ab. 77, Ar. 2538
359. STS(6), 29 ab. 77, Ar. 2549
360. STS(6), 2 may. 77, Ar. 2568
361. STS(6), 4 may. 77, Ar. 2575
362. STS(6), 4 may. 77, Ar. 2577
363. STS(6), 18 may. 77, Ar. 2660
364. STS(6), 23 may. 77, Ar. 3092
365. STS(6), 11 jun. 77, Ar. 3159
366. STS(6), 7 jul. 77, Ar. 3287
367. STS(6), 26 sep. 77, Ar. 3614
368. STS(6), 3 oct. 77, Ar. 3739
369. STS(6), 8 oct. 77, Ar. 3889
370. STS(6), 20 oct. 77, Ar. 3983
371. STS(6), 21 oct. 77, Ar. 3995
372. STS(6), 2 nov. 77, Ar. 4304
373. STS(6), 6 nov. 77, Ar. 4448
374. STS(6), 6 nov. 77, Ar. 4623
375. STS(6), 28 nov. 77, Ar. 4625
376. STS(6), 28 nov. 77, Ar. 4627
377. STS(6), 2 dic. 77, Ar. 4821
378. STS(6), 3 dic. 77, Ar. 4822
379. STS(6), 30 dic. 77, Ar. 5081
380. STS(6), 19 en. 78, Ar. 180
381. STS(6), 2 feb. 78, Ar. 503
382. STS(6), 13 mar. 78, Ar. 985
383. STS(6), 28 mar. 78, Ar. 1610
384. STS(6), 17 ab. 78, Ar. 1541
385. STS(6), 17 ab. 78, Ar. 1544
386. STS(6), 13 jun. 78, Ar. 2331
387. STS(6), 28 jun. 78, Ar. 2473

388. STS(6), 4 oct. 78, Ar. 3016
389. STS(6), 31 oct. 78, Ar. 3947
390. STS(6), 27 nov. 78, Ar. 4327
391. STS(6), 30 nov. 78, Ar. 4378
392. STS(6), 22 en. 79, Ar. 216
393. STS(6), 30 en. 79, Ar. 350
394. STS(6), 21 feb. 79, Ar. 632
395. STS(6), 12 mar. 79, Ar. 6774
396. STS(6), 28 mar. 79, Ar. 1507
397. STS(6), 9 jun. 79, Ar. 2924
398. STS(6), 13 jun. 79, Ar. 2662
399. STS(6), 14 ag. 79, Ar. 4676
400. STS(6), 27 sep. 79, Ar. 3226
401. STS(6), 1 oct. 79, Ar. 3353
402. STS(6), 25 oct. 79, Ar. 3903
403. STS(6), 23 nov. 79, Ar. 4042
404. STS(6), 26 nov. 79, Ar. 4046
405. STS(6), 15 dic. 79, Ar. 4485
406. STS(6), 24 en. 80, Ar. 320
407. STS(6), 17 mar. 80, Ar. 1423
408. STS(6), 18 mar. 80, Ar. 1426
409. STS(6), 21 mar. 80, Ar. 1446
410. STS(6), 24 mar. 80, Ar. 1516
411. STS(6), 25 ab. 80, Ar. 1482
412. STS(6), 19 may. 80, Ar. 1859
413. STS(6), 20 may. 80, Ar. 2210
414. STS(6), 22 may. 80, Ar. 2217
415. STS(6), 1 jul. 80, Ar. 2954
416. STS(6), 11 jul. 80, Ar. 2950
417. STS(6), 17 jul. 80, Ar. 3050
418. STS(6), 21 jul. 80, Ar. 3054
419. STS(6), 19 sep. 80, Ar. 3472
420. STS(6), 29 sep. 80, Ar. 3351
421. STS(6), 30 sep. 80, Ar. 1051 (1981)
422. STS(6), 1 oct. 80, Ar. 3835
423. STS(6), 1 oct. 80, Ar. 3836
424. STS(6), 10 oct. 80, Ar. 3835
425. STS(6), 27 oct. 80, Ar. 4047
426. STS(6), 28 oct. 80, Ar. 4053
427. STS(6), 23 nov. 80, Ar. 6870
428. STS(6), 6 dic. 80, Ar. 4868
429. STS(6), 12 en. 81, Ar. 191
430. STS(6), 15 en. 81, Ar. 199
431. STS(6), 19 en. 81, Ar. 210
432. STS(6), 24 en. 81, Ar. 269
433. STS(6), 27 en. 81, Ar. 277
434. STS(6), 30 en. 81, Ar. 570
435. STS(6), 13 feb. 81, Ar. 549
436. STS(6), 13 feb. 81, Ar. 705
437. STS(6), 17 feb. 81, Ar. 717
438. STS(6), 3 mar. 81, Ar. 1298
439. STS(6), 4 mar. 81, Ar. 1313

440. STS(6), 10 mar. 81, Ar. 1334
441. STS(6), 15 mar. 81, Ar. 1384
442. STS(6), 17 mar. 81, Ar. 1377
443. STS(6), 17 mar. 81, Ar. 1380
444. STS(6), 17 mar. 81, Ar. 1384
445. STS(6), 26 mar. 81, Ar. 1411
446. STS(6), 2 ab. 81, Ar. 1706
447. STS(6), 14 ab. 81, Ar. 1755
448. STS(6), 27 ab. 81, Ar. 1769
449. STS(6), 2 may. 81, Ar. 2085
450. STS(6), 19 may. 81, Ar. 2330
451. STS(6), 19 may. 81, Ar. 2331
452. STS(6), 8 jul. 81, Ar. 3157
453. STS(6), 18 jul. 81, Ar. 3200
454. STS(6), 14 sep. 81, Ar. 3316
455. STS(6), 16 sep. 81, Ar. 3325
456. STS(6), 17 sep. 81, Ar. 3330
457. STS(6), 20 oct. 81, Ar. 4011
458. STS(6), 20 nov. 81, Ar. 7039
459. STS(6), 21 nov. 81, Ar. 5876
460. STS(6), 22 feb. 82, Ar. 903
461. STS(6), 26 feb. 82, Ar. 1017
462. STS(6), 10 mar. 82, Ar.
463. STS(6), 10 ab. 82, Ar. 2083
464. STS(6), 10 ab. 82, Ar. 2273
465. STS(6), 11 may. 82, Ar. 3357
466. STS(6), 24 may. 82, Ar. 2412
467. STS(6), 8 jun. 82, Ar. 3946
468. STS(6), 16 jun. 82, Ar. 4018
469. STS(6), 17 jun. 82, Ar. 4024
470. STS(6), 17 jun. 82, Ar. 4025
471. STS(6), 17 jun. 82, Ar. 4026
472. STS(6), 8 jul. 82, Ar. 4576
473. STS(6), 14 jul. 82, Ar. 4613
474. STS(6), 16 jul. 82, Ar. 4629
475. STS(6), 17 jul. 82, Ar. 4639
476. STS(6), 8 sep. 82, Ar. 5038
477. STS(6), 10 sep. 82, Ar. 4991
478. STS(6), 15 sep. 82, Ar. 5013
479. STS(6), 17 sep. 82, Ar. 5031
480. STS(6), 18 sep. 82, Ar. 5034
481. STS(6), 18 sep. 82, Ar. 5038
482. STS(6), 23 sep. 82, Ar. 5263
483. STS(6), 23 sep. 82, Ar. 5264
484. STS(6), 28 sep. 82, Ar. 5300
485. STS(6), 30 sep. 82, Ar. 5320
486. STS(6), 4 oct. 82, Ar. 6094
487. STS(6), 5 oct. 82, Ar.
488. STS(6), 9 oct. 82, Ar. 6138
489. STS(6), 9 oct. 82, Ar. 6139
490. STS(6), 11 oct. 82, Ar. 6142

491. STS(6), 11 oct. 82, Ar. 6142
492. STS(6), 15 oct. 82, Ar. 6173
493. STS(6), 19 oct, 82, Ar. 6196
494. STS(6), 21 oct. 82, Ar. 6223
495. STS(6), 23 oct. 82, Ar. 6232
496. STS(6), 28 oct. 82, Ar. 6272
497. STS(6), 28 oct. 82, Ar. 6275
498. STS(6), 2 nov. 82, Ar. 6475
499. STS(6), 16 nov. 82, Ar. 6713
500. STS(6), 22 nov. 82, Ar. 6866
501. STS(6), 23 nov. 82, Ar. 6878
502. STS(6), 30 nov. 82, Ar. 6910
503. STS(6), 30 nov. 82, Ar. 6911
504. STS(6), 1 dic. 82, Ar. 7421
505. STS(6), 1 dic. 82, Ar. 7423
506. STS(6), 4 dic. 82, Ar. 7442
507. STS(6), 7 dic. 82, Ar. 7785
508. STS(6), 7 dic. 82, Ar. 7838
509. STS(6), 9 dic. 82, Ar. 7790
510. STS(6), 10 dic. 82, Ar. 7796
511. STS(6), 15 dic. 82, Ar. 7810
512. STS(6), 15 dic. 82, Ar. 7812
513. STS(6), 17 dic. 82, Ar. 7834
514. STS(6), 17 dic. 82, Ar. 7837
515. STS(6), 18 dic. 82, Ar. 7844
516. STS(6), 18 en. 83, Ar. 91
517. STS(6), 22 en. 83, Ar. 111
518. STS(6), 22 en. 83, Ar. 114
519. STS(6), 22 feb. 83, Ar. 845
520. STS(6), 26 feb, 83, Ar. 1016
521. STS(6), 26 feb. 83, Ar. 1017
522. STS(6), 2 mar. 83, Ar. 1100
523. STS(6), 2 mar. 83, Ar. 1176
524. STS(6), 3 mar. 83, Ar. 1105
525. STS(6), 7 mar. 83, Ar. 1115
526. STS(6), 8 mar. 83, Ar. 1118
527. STS(6), 8 mar. 83, Ar. 1119
528. STS(6), 12 mar. 83, Ar. 1143
529. STS(6), 15 mar. 83, Ar. 1157
530. STS(6), 15 mar. 83, Ar. 1159
531. STS(6), 17 mar. 83, Ar. 1170
532. STS(6), 17 mar. 83, Ar. 2385
533. STS(6), 25 mar. 83, Ar. 1194
534. STS(6), 25 mar. 83, Ar. 1196
535. STS(6), 6 ab. 83, Ar.
536. STS(6), 19 ab. 83, Ar. 1848
537. STS(6), 19 ab. 83, Ar. 1849
538. STS(6), 23 ab. 83, Ar. 1865
539. STS(6), 25 ab. 83, Ar. 1871
540. STS(6), 26 ab. 83, Ar. 1878
541. STS(6), 3 may. 83, Ar. 2333
542. STS(6), 5 may. 83, Ar. 3244

543. STS(6), 5 may. 83, Ar. 3244
544. STS(6), 17 may. 83, Ar. 2386
545. STS(6), 24 may. 83, Ar. 2412
546. STS(6), 30 may. 83, Ar. 2439
547. STS(6), 8 jun. 83, Ar. 2979
548. STS(6), 11 jun. 83, Ar. 2995
549. STS(6), 23 jun. 83, Ar. 3040
550. STS(6), 23 jun. 83, Ar. 3042
551. STS(6), 27 jun. 83, Ar. 3054
552. STS(6), 28 jun. 83, Ar. 3059
553. STS(6), 5 jul. 83, Ar. 3716
554. STS(6), 5 jul. 83, Ar. 3717
555. STS(6), 7 jul. 83, Ar. 3734
556. STS(6), 11 jul. 83, Ar. 3763
557. STS(6), 12 jul. 83, Ar. 3773
558. STS(6), 13 jul. 83, Ar. 3783
559. STS(6), 23 sep. 83, Ar. 5263
560. STS(6), 26 sep. 83, Ar. 4281
561. STS(6), 28 sep. 83, Ar. 4293
562. STS(6), 1 oct. 83, Ar. 4977
563. STS(6), 6 oct. 83, Ar. 5051
564. STS(6), 13 oct. 83, Ar. 5090
565. STS(6), 19 oct. 83, Ar. 5102
566. STS(6), 21 oct. 83, Ar. 6223
567. STS(6), 24 oct. 83, Ar. 5142
568. STS(6), 1 dic. 83, Ar. 6163
569. STS(6), 3 dic. 83, Ar. 6166
570. STS(6), 3 dic. 83, Ar. 6167
571. STS(6), 9 dic. 83, Ar. 6240
572. STS(6), 22 dic. 83, Ar. 6428
573. STS(6), 10 feb. 84, Ar. 856
574. STS(6), 12 feb. 84, Ar. 638
575. STS(6), 14 feb. 84, Ar. 876
576. STS(6), 28 feb. 84, Ar. 940
577. STS(6), 8 mar. 84, Ar. 1542
578. STS(6), 20 mar. 84, Ar. 1582
579. STS(6), 20 mar. 84, Ar. 1543
580. STS(6), 27 mar. 84, Ar. 1616
581. STS(6), 29 mar. 84, Ar. 1625
582. STS(6), 5 ab. 84, Ar. 2038
583. STS(6), 14 ab. 84, Ar. 2135
584. STS(6), 8 may. 84, Ar. 2985
585. STS(6), 9 may. 84, Ar. 2992
586. STS(6), 21 may. 84, Ar. 3050
587. STS(6), 25 may. 84, Ar. 3080
588. STS(6), 13 jun. 84, Ar. 3322
589. STS(6), 26 jun. 84, Ar. 3425
590. STS(6), 16 jul. 84, Ar. 4180
591. STS(6), 4 oct. 84, Ar. 5233
592. STS(6), 8 oct. 84, Ar. 5252
593. STS(6), 23 oct. 84, Ar. 5319

594. STS(6), 27 oct. 84, AL, 299
595. STS(6), 31 oct. 84, Ar. 5360
596. STS(6), 2 nov. 84, Ar. 5798
597. STS(6), 13 nov. 84, Ar. 5841
598. STS(6), 14 nov. 84, Ar. 5849
599. STS(6), 21 nov. 84, Ar. 5875
600. STS(6), 21 nov. 84, Ar. 5876
601. STS(6), 29 nov. 84, Ar. 5917
602. STS(6), 5 dic. 84, Ar. 6338
603. STS(6), 18 dic. 84, Ar. 6408
604. STS(6), 18 dic. 84, Ar. 6409
605. STS(6), 20 dic. 84, Ar. 6463
606. STS(6), 21 dic. 84, Ar. 6465
607. STS(6), 21 dic. 84, Ar. 6476
608. STS(6), 21 dic. 84, Ar. 6481
609. STS(6), 28 dic. 84, Ar. 6509
610. STS(6), 15 en. 85, Ar. 68
611. STS(6), 22 en. 85, Ar. 78
612. STS(6), 23 en. 85, Ar. 91
613. STS(6), 12 feb. 85, Ar. 658
614. STS(6), 19 feb. 85, Ar. 664
615. STS(6), 21 feb. 85, Ar. 679
616. STS(6), 21 feb. 85, Ar. 1320
617. STS(6), 26 feb. 85, Ar. 705
618. STS(6), 28 feb. 85, Ar. 714
619. STS(6), 2 mar. 85, RL, 1985, núm. 8, págs. 88 a 90
620. STS(6), 7 mar. 85, Ar. 1293
621. STS(6), 7 mar. 85, Ar. 1294
622. STS(6), 9 mar. 85, Ar. 1302
623. STS(6), 11 mar. 85, Ar. 1310
624. STS(6), 12 mar. 85, Ar. 1320
625. STS(6), 20 mar. 85, Ar. 1354
626. STS(6), 21 mar. 85, Ar. 1362
627. STS(6), 21 mar. 85, Ar. 1383
628. STS(6), 25 mar. 85, Ar. 1384
629. STS(6), 26 mar. 85, Ar. 1391
630. STS(6), 15 ab. 85, Ar. 1866
631. STS(6), 22 ab. 85, Ar. 1897
632. STS(6), 14 may. 85, Ar. 2707
633. STS(6), 25 may. 85, Ar. 2759
634. STS(6), 13 jun. 85, Ar. 3402
635. STS(6), 24 jun. 85, Ar. 3449
636. STS(6), 25 jun. 85, Ar. 3455
637. STS(6), 30 sep. 85, AL, 1136/85
638. STS(3), 22 oct. 85, Ar. 5188
639. STS(6), 4 nov. 85, AL, 92/86
640. STS(6), 15 nov. 85, RL, 1986, núm. 1, pág. 103
641. STS(6), 4 dic. 85, Ar. 6051
642. STS(6), 9 dic. 85, Ar. 6077
643. STS(6), 10 dic. 85, AL, 155/86
644. STS(6), 18 dic. 85, Ar. 6140

645. STS(6), 18 dic. 85, AL, 268/86
646. STS(6), 20 dic. 85, Ar. 6162
647. STS(6), 6 feb. 86, AL, 335/86
648. STS(6), 14 ab. 86, Rec. núm. 227/85
649. STS(6), 14 ab. 86, Rec. núm. 2176/85
650. STS(6), 7 may. 86, Rec. núm. 1810/85

C) Del Tribunal Central de Trabajo

1. STCT, 14 en. 72, JS, 1972, núm. 51, 24/72
2. STCT, 11 feb. 72, JS, núm. 51, 47/72
3. Auto TCT, 20 ab. 72, JS, núm. 52, 177/72
4. STCT, 4 mar. 72, JS, núm. 52, 55/72
5. STCT, 7 jul. 73, Ar. 3166
6. Auto TCT, 19 oct. 73, Ar. 3946
7. STCT, 3 dic. 73, Ar. 5153
8. STCT, 6 dic. 73, Ar. 5016
9. Auto TCT, 1 feb. 74, Ar. 1059
10. Auto TCT, 15 feb. 74, Ar. 1068
11. Auto TCT, 28 feb. 74, Ar. 1071
12. STCT, 21 mar. 74, Ar. 1412
13. STCT, 8 may. 74, Ar. 2179
14. STCT, 8 may. 74, Ar. 2185
15. Auto TCT, 15 en. 75, Ar. 555
16. Auto TCT, 6 feb. 75, Ar. 1144
17. Auto TCT, 2 ab. 75, Ar. 2171
18. Auto TCT, 9 ab. 75, Ar. 2171
19. STCT, 18 jun. 75, Ar. 3192
20. STCT, 4 nov. 75, Ar. 4787
21. STCT, 21 nov. 75, Ar. 5214
22. STCT, 25 nov. 75, Ar. 5259
23. Auto TCT, 1 mar. 76, Ar. 1826
24. Auto TCT, 22 mar. 76, Ar. 1834
25. STCT, 6 jun. 76, Ar. 3150
26. Auto TCT, 9 jun. 76, Ar. 3610
27. STCT, 18 en. 77, Ar. 125
28. Auto TCT, 27 en. 77, Ar. 1580
29. STCT, 16 mar. 77, Ar. 1580
30. Auto TCT, 14 may. 77, Ar. 3100
31. STCT, 22 jun. 77, Ar. 3589
32. Auto TCT, 26 sep. 77, Ar. 4505
33. STCT, 27 oct. 77, Ar. 6725
34. STCT, 5 nov. 77, Ar. 5364
35. STCT, 16 nov. 77, Ar. 5639
36. STCT, 27 en. 78, Ar. 461
37. STCT, 30 en. 78, Ar. 214
38. Auto TCT, 6 oct. 78, Ar. 5733
39. STCT, 14 nov. 78, Ar. 6754
40. STCT, 3 en. 79, Ar. 583
41. STCT, 11 en. 79, Ar. 587
42. STCT, 20 en. 79, Ar. 593
43. STCT, 3 mar. 79, Ar. 2107

44. STCT, 23 mar. 79, Ar. 1865
45. STCT, 31 mar. 79, Ar. 2121
46. STCT, 30 may. 79, Ar. 3651
47. STCT, 8 jun. 79, Ar. 4593
48. STCT, 22 jun. 79, Ar. 4605
49. STCT, 14 sep. 79, Ar. 5265
50. STCT, 25 oct. 79, Ar. 6106
51. STCT, 12 nov. 79, Ar. 6774
52. STCT, 22 nov. 79, Ar. 6785
53. STCT, 4 dic. 79, Ar. 7297
54. STCT, 11 en. 80, Ar. 495
55. STCT, 17 mar. 80, Ar. 1967
56. STCT, 7 jun. 80, Ar. 3343
57. STCT, 10 jul. 80, Ar. 4238
58. STCT, 17 oct. 80, Ar. 5513
59. STCT, 18 oct. 80, Ar. 5139
60. STCT, 30 oct. 80, Ar. 5520
61. STCT, 11 nov. 80, Ar. 6271
62. STCT, 19 nov. 80, Ar. 6278
63. STCT, 28 ab. 81, Ar. 2928
64. STCT, 29 ab. 81, Ar. 2863
65. STCT, 19 oct. 81, Ar. 6317
66. STCT, 29 oct. 81, Ar. 6219
67. STCT, 30 oct. 81, Ar. 6240
68. STCT, 30 en. 82, Ar. 459
69. STCT, 5 feb. 82, Ar. 1215
70. STCT, 19 feb. 82, Ar. 976
71. STCT, 23 feb. 82, Ar. 1245
72. STCT, 12 mar. 82, Ar. 2084
73. STCT, 4 may. 82, Ar. 2618
74. STCT, 25 may. 82, Ar. 3262
75. STCT, 8 jun. 82, Ar. 3471
76. STCT, 13 jul. 82, Ar. 4601
77. STCT, 25 oct. 82, Ar. 5663
78. STCT, 1 dic. 82, Ar. 6907
79. STCT, 10 en. 83, Ar. 786
80. STCT, 17 en. 83, Ar. 387
81. STCT, 15 feb. 83, Ar. 1655
82. STCT, 2 mar. 83, Ar. 2701
83. STCT, 7 mar. 83, Ar. 1843
84. STCT, 17 mar. 83, Ar. 2726
85. STCT, 23 mar. 83, Ar. 2735
86. STCT, 13 ab. 83, Ar. 3757
87. STCT, 22 ab. 83, Ar. 3773
88. STCT, 12 may. 83, Ar. 5069
89. STCT, 17 jun. 83, Ar. 6272
90. STCT, 4 jul. 83, Ar. 7290
91. STCT, 6 jul. 83, Ar. 6523
92. STCT, 8 jul. 83, Ar. 6651
93. STCT, 13 sep. 83, Ar. 7432
94. STCT, 6 oct. 83, Ar. 8220

95. STCT, 16 may. 84, Ar. 4312
96. STCT, 26 jun. 84, Ar. 5662
97. STCT, 3 jul. 84, Ar. 6012
98. STCT, 6 jul. 84, Ar. 6147
99. STCT, 24 sep. 84, AL, 136/84
100. STCT, 24 sep. 84, AL, 138/84
101. STCT, 26 sep. 84, AL, 139/84
102. STCT, 1 feb. 85, Rec. núm. 6/85
103. STCT, 12 ab. 85, AL, 910/85
104. STCT, 13 jun. 85, Ar. 4373
105. STCT, 23 jul. 85, Rec. núm. 1355/85
106. STCT, 27 sep. 85, Ar. 5346
107. STCT, 3 oct. 85, AL, 1204/85
108. STCT, 3 oct. 85, AL, 1285/85
109. STCT, 9 oct. 85, AL, 56/86
110. STCT, 27 nov. 85, AL, 180/86
111. STCT, 14 en. 86, AL, 303/86
112. STCT, 22 en. 86, AL, 277/86
113. STCT, 28 en. 86, AL, 320/86
114. STCT, 11 feb. 86, AL, 369/86
115. STCT, 6 mar. 86, AL, 434/86
116. STCT, 4 jun. 86, AL, 704/86

D) De Magistratura de Trabajo

1. S. Mag. Trab. núm. 4 de Barcelona, 10 oct. 59, BJOS, 1959, ref. 604
2. S. Mag. Trab. núm. 4 de Barcelona, 14 dic. 82
3. S. Mag. Trab. núm. 1 de Sevilla, 5 jul. 85, AL, --- 1021/85
4. S. Mag. Trab. núm. 7 de Sevilla, 29 oct. 85, AL, -- 71/86
5. S. Mag. Trab. núm. 2 de Cádiz, 7 nov. 85, AL, 196/86

## BIBLIOGRAFIA


- AA.VV., Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo. Madrid (Univ. Complutense), 1968.

- AA.VV., Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo. Madrid (Univ. Complutense), 1970.

- AA.VV., La nueva Ley Sindical. Análisis de una protesta. Barcelona (Estela), 1970.

- AA.VV., Las relaciones laborales. Valencia (Fernando Torres), 1977.

- AA.VV., Nueva regulación de las relaciones de trabajo. Valencia (Cosmos), 1977.

- AA.VV., "Un paso atrás en el camino de la democracia". EL PAIS, 12 de abril de 1977.

- AA.VV., La historia del franquismo. Madrid (Diario 16), 1986.

- ADAM, G., "A propos du "droit d'expression du salaries": reflexions critiques sur un texte sans importance". DS, 1982, núm. 4, págs. 288 y ss.

- ALBIOL MONTESINOS, I., "El ámbito de aplicación del Decreto de 2 de junio de 1966". RPS, 1970, núm. 86, págs. 87 a 125.

  - "La duración y retribución de las ausencias de los trabajadores que ostentan cargo electivo de origen sindical". RT, 1969, núms. 27-28, págs. 79 y ss.

  - Representación sindical en España. Un estudio sobre la normativa electoral sindical. Madrid (Técnos), 1972.

  - "Los derechos colectivos del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares". REDT, 1982, núm. 10, págs. 169 a 194.

  - "Las secciones sindicales en la negociación colectiva de 1982". RT, 1983, núm. 69, págs. 73 a 81.

# B I B L I O G R A F I A

- ALCAZAR CARRILLO, R.L., "Peculiaridades del proceso de ejecución en materia de despido". REDT, 1982, núm. 12, págs. 531 a 563.

- ALMANSA PASTOR, J.M., La participación del trabajador en la administración de la empresa. Madrid (Técnos), 1965.

- El despido nulo. Madrid (Técnos), 1968.

- ALMENDROS MORCILLO, F., JIMENEZ ASENJO, E., PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECILLA, E., El sindicalismo de clase en España (1939-1977). Barcelona (Península), 1978.

- ALONSO GARCIA, M., "El sindicato y su integración en el Estado". CPS, 1955, núm. 25, págs. 27 a 64.

- Derecho del Trabajo, t. II. Barcelona (Bosch), 1960.

- Curso de Derecho del Trabajo, 1ª ed. Barcelona (Bosch), 1964.

- Curso de Derecho del Trabajo, 2ª, 3ª y 4ª eds. Barcelona (Ariel), 1967, 1971 y 1973, respectivamente.

- "Nuevo régimen del despido en la Ley de Relaciones Laborales", en AA.VV., El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político. Zaragoza (Universidad), 1977, págs. 175 a 192.

- "La aproximación a un modelo de relaciones laborales y el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo", en AA.VV., Hacia un modelo democrático de relaciones laborales. Zaragoza (IRL/Univ. Zaragoza), 1980, págs. 11 a 56.

- ALONSO GARCIA, M., ALMENDROS, F., PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECILLA, E., La huelga y el cierre empresarial. Madrid (IEE), 1979.

- ALONSO OLEA, M., El despido. Madrid (IEP), 1958.

- La materia contencioso-laboral, 2ª ed. Sevilla (Inst. García Oviedo), 1977.

- "El futuro de la participación en la gestión", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa. Madrid (Univ. Complutense), 1967, págs. 283 y ss.

- Lecciones sobre contrato de trabajo. Madrid (Univ. Facultad de Derecho), 1968.

- "El despido disciplinario. Su carácter causal", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre causas de despido. Madrid (Univ. Complutense), 1969, págs. 41 y ss.

- Derecho del Trabajo. Madrid (Fac. Der. Univ. Complutense), 1971.

- "Problemas que plantea, desde el punto de vista laboral, la denominada Ley de Cogestión", en AA.VV., - Diálogos sobre la empresa. Vigo (Pub. Univ. Santiago de Compostela), 1972, págs. 27 y ss.

- El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve. Madrid (Cívitas), 1980.

- "Jurisprudencia sobre la forma y la caducidad de - la acción de despido". REDT, 1980, núm. 4, págs. 523 a 529.

- Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho - del Trabajo según la Constitución. Madrid (Cívitas), 1982.

- Derecho del Trabajo, 9ª ed. revisada. Madrid (Pub. Fac. Der. Univ. Complutense), 1983.

- Jurisprudencia Constitucional sobre trabajo y Seguridad Social, t. I, 1983. Madrid (Cívitas), 1984.

- Derecho Procesal del Trabajo, 4ª ed. revisada. Madrid (Cívitas), 1985.

- "Panorama general de la LOLS", en AA.VV., Seminario sobre el PLOLS. RFDUC, 1985, núm. 7 (monográfico), págs. 17 a 36.

- "Sobre la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Libertad Sindical". REDT, 1985, núm. 22, págs. 239 a 271.

- ALONSO SOTO, F., "Límites del crédito horario de los representantes del personal para acudir a las centrales - sindicales". JLSSS, 1982, núm. 16, págs. 367 y ss.

- ALVAREZ, N., "La Loi du 23 decembre 1982 sur les comités -- d'hygiene, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)". DO, 1983, núm. 417, págs. 123 a 135.

- ALVAREZ ALCOLEA, M., "La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas en la jurisprudencia". REDT, 1980, núm. 3, págs. 405 a 419.

- "La suspensión en el Estatuto de los Trabajadores". REDT, 1981, núm. 5, págs. 19 a 37.

- "El despido discriminatorio en la jurisprudencia del TC", en AA.VV., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la década de los 80. Zaragoza (Universidad), 1983, págs. 49 a 67.

- ALVAREZ PEDREIRA, V. y FERNANDEZ VALDIVIA, A., Huelga y conflicto colectivo de la España contemporánea. Las Palmas (Escuela Social de Tenerife), 1975.

- ALZAGA VILLAMIL, O., La Constitución Española de 1978 (Comentario sistemático). Madrid (Ed. del Foro), 1978.

- AMER AMER, N., "Los jurados de empresa". RT, 1954, núm. 4, págs. 390 y ss.

- APARICIO TOVAR, J., "Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas", en AA.VV., Lecciones sobre Derecho del Trabajo en Homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo. Madrid (Univ. Complutense), 1980, págs. 269 a 306.

- ARI, "La negociación colectiva en 1984". RL, 1984, núm. 0, págs. 132 a 142.

- "La negociación colectiva a debate interno". RL, 1985, núm. 11, págs. 113 a 127.

- "Un Congreso moderado". RL, 1986, núm. 1, págs. 139 y ss.

- "La negociación colectiva en 1986". RL, 1986, núm. 3, págs. 178 a 199.

- AUROUX, Informe Auroux. La reforma socialista de las relaciones laborales en Francia (Estudio Preliminar a cargo de los Profesores L.E. DE LA VILLA y J.A. SAGARDOY). Madrid (IELSS), 1983, págs. 284 y ss.

- AUSTIN, J., Sobre la utilidad del estudio de la Jurisprudencia. Madrid (CEC), 1981.

- BARREIRO GONZALEZ, G., "Los créditos sindicales de tiempo: problemas especiales", en AA.VV., Ordenación de las jornadas de trabajo. Madrid (CEOE), 1983, págs. 101 a 114.

- El crédito de horas de los representantes de los trabajadores. Madrid (IELSS), 1984.

- BARRIONUEVO PEÑA, J., "Fuerza mayor y expedientes de cri-- sis", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales. Madrid (Univ. Complutense), 1977.

- BASILE, S., "Los "valores superiores", principios fundamentales y los derechos y libertades públicas", en AA. VV., La Constitución Española de 1978. Estudio sistemático dirigido por los profesores A. PEDRIERI y E. GARCIA DE ENTERRIA. Madrid (Cívitas), 1980, págs. 253 a 305.

- BASTIDA, F.J., Jueces y franquismo. El pensamiento político del Tribunal Supremo en la Dictadura. Barcelona (Ariel), 1986.

- BAYLOS GRAU, A., "En torno al Estatuto de los Trabajadores: La prohibición de inquirir sobre la ideología, --- creencias y vida privada del trabajador", en Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo. Madrid (Univ. Complutense), 1983, págs. 307 a 326.

- "La institucionalización de la actuación sindical como elemento de mediación frente a la crisis". --- REDT, 1985, págs. 27 a 45.

- BAYON CHACON, G. y PEREZ BOTIJA, E., Manual de Derecho del Trabajo, 2ª,4ª, 8ª y 10ª eds. Madrid (Marcial Pons), 1958-59, 1963, 1969-70, respectivamente.

- BELMONTE, J., La Constitución. Texto y contexto. Madrid -- (Prensa Española), 1979.

- BERCOVITZ, R., "La actuación mancomunada de los delegados de personal en el Estatuto de los Trabajadores". -- REDT, 1981, núm. 6, págs. 149 a 170.

- BLASCO SEGURA, B., "El despido disciplinario en la nueva normativa laboral". REDT, 1981, núm. 5, págs. 39 a 58.

- "El despido nulo en el Derecho del Trabajo español", en AA.VV., El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la década de los 80. Zaragoza (Universidad), 1983, págs. 69 a 83.

- BLASCO SEGURA, B. y ALCAZAR CARRILLO, R.L., "El despido en la Ley de Relaciones Laborales", en AA.VV., El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político. Zaragoza (Universidad), 1977, págs. 193 a 212.

- BIESCA, J.A. y TUÑON DE LARA, M., España bajo la dictadura franquista (1939-1975), t. 10 de la Historia de España dirigida por M. Tuñón de Lara. Madrid (Labor), 1980.

- BOIX MULET, M., "Novedades del decreto de 23 de julio de 1971". RPS, 1972, núm. 95, págs. 143 y ss.

- BONEFACE-SCHIMITT, J.P., "L'expression des salariés et l' activité syndicale". DS, 1986, núm. 2, págs. 111 y ss.

- BORRAJO DACRUZ, E., Introducción al Derecho Español del Trabajo, 1ª ed., 2 vols., y 2ª ed. Madrid (Técnos), 1968 y 1969, respectivamente.

- "Indemnización o readmisión por despido improcedente o nulo", en AA.VV., El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos. Madrid (Edersa), 1980.

- "La Ley Orgánica de Libertad Sindical en la interpretación del Tribunal Constitucional". AL, 1985, núm. 43, págs. 2137 a 2173.

- BRIONES FABREGA, A. y SAGARDOY BENGOECHEA, J.A., Debate Parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajdores (Representación colectiva, derecho de reunión y convenios colectivos, t. III. Madrid (IELSS), 1982.

- BRUMET, J., "Le Rapport Auroux: le point de vue des PME". DS, 1982, núm. 4 (Les Reformes, I), págs. 261 a 266.

- CABRERA BAZAN, J., "Derecho de huelga y contrato de trabajo", en AA.VV., Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo. Murcia (Iltre. Col. de Abogados), 1978, págs. 103 a 127.

- CAMERLYNK, G.H., Le contrat du travail, t. I del Droit du Travail. París (Dalloz), 1982.

- CAMERLYNK, G.H., LYON-CAEN, G. y PELISSIER, J., Droit du Travail, 12ª ed. París (Dalloz), 1984.

- CAMPS RUIZ, L., RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y SALA FRANCO, T. - Fundamentos de Derecho Sindical. Madrid (Dela Torre), 1977.

- CAMPS RUIZ, L.M., El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones laborales individuales. Madrid (IES), 1980.

- "Comentario al art. 25. Promoción económica", en AA.VV., Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, dirigídos por E. BORRAJO, t. V. Madrid (Edersa), 1985, págs. 359 a 384.

- CARBONELL MATEU, J.C., "Impedimento u obstaculización de la libertad de expresión", en AA.VV., Comentarios a la legislación penal, t. II. El Derecho Penal del Estado Democrático, dirigidos por M. COBO DEL ROSAL. Madrid (Edersa), 1983, págs. 59 a 61.

- CARINCI, F., DE LUCA TAMAJO, R., TOSI, P. y TREU, T., Diritto del lavoro. 1. Il diritto sindacale. Torino -- (UTET), 1983.

- CASARES, J., Diccionario Ideológico de la Lengua Castellana, 2ª ed. Barcelona (Gustavo Gili), 1982.

- CASAS BAAMONDE, Mª.E., "Reflexiones sobre la reforma sindical (julio de 1976 a julio de 1977)". CDT, 1977, -- núm. 3, págs. 199 a 266.

- "Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva". REDT, 1983, -- núm. 13, págs. 15 a 61.

- "Reflexión breve sobre las preocupaciones y corrientes metodológicas en el Derecho del Trabajo de la crisis", en AA.VV., El derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica. I Jornadas de la Facultad de Derecho. Madrid (Univ. Complutense), 1984, págs. 46 a 64.

- Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y derechos de comunicación. Madrid (Akal), 1984.

- "La interpretación de la Constitución, el alcance subjetivo del derecho de libertad sindical y otras cuestiones". REDT, 1985, núm. 23, págs. 301 a 320.

- CASAS BAAMONDE, Mª.E. y ESCUDERO RODRIGUEZ, M., "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales". REDT, 1984, núm. 17, págs. 51 a 92.

- CASTIÑEIRA FERNANDEZ, J., "La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los trabajadores". RPS, 1979, núm. 121, págs. 123 a 141.

- "La tutela de la libertad sindical", en AA.VV., La tutela de la libertad sindical. Las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucia en materia laboral. III Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Jerez (Fundación Universitaria), 1985, págs. 39 a 66.

- "La tutela de la libertad sindical", en AA.VV., Comentarios a la Ley de Libertad Sindical. Madrid (Técnos), 1986, págs. 343 a 366.

- CATALA, N., "Les salariés protègès face aux manifestations du pouvoir de directiòn et du pouvoir disciplinaire de l'employeur autres que le licènciement", en AA.VV., Tendences du Droit du Travail francais contemporain. Etudes ofertes a G.H. CAMERLYNK. París (Dalloz), 1978, págs. 249 a 261.

- L'entreprise, t. 4 del Droit du Travail publicado bajo la dirección de G.H. CAMERLYNK. París (Dalloz), 1980.

- "Les modalités d'expressión des salariès dans l'entreprise". DS, 1983, núms. 9-10, págs. 557 y ss.

- CC.OO., "Informe de Comisiones Obreras sobre negociación colectiva. Balance y Plataforma reivindicativa para 1986". RL, 1985, núm. 11, págs. 143 a 174.

- CHIARELLI, G., "Lo Statuto dei Lavoratori "nell" ordinamento giurídico", en AA.VV., Commentario dello statuto dei lavoratori, t. I. Milán (Giuffre), 1975, págs. 35 a 37.

- CEOE, "Aspectos a considerar en relación con la Ley Orgánica de Libertad Sindical". RL, 1985, núm. 12, págs. 153 a 162.

- CINELLI, M., I Permessi nelle vicende del rapporto di lavoro. Milán (Franco Angeli), 1984.

- COHEN, M., "La representatión élue du personnel dans la loi du 28 octobre 1982". DO, 1983, núm. 414, págs. 1 a 9.

- "Le payement par l'employeur des frais de deplacement des membres du comité d'entreprise". DO, 1983, núm. 423, págs. 378-379.

- Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe, 3ª ed. París (LGLS), 1984.

- CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Nuevas cuestiones que se suscitan en relación con los juicios de despido y por extinción del contrato de trabajo por causas objetivas", 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 (IES), 1981, págs. 43 a 62.

- CORTES GENERALES, Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios, 2 vols. Madrid (Cortes Generales), 1980.

- CRUZ VILLALON, J., "La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal". RPS, 1980, núm. 125, págs. 81 a 123.

- "Reconocimiento legal de la representación y la acción sindicales en la empresa", en AA.VV., Comentarios a la Ley de Libertad Sindical. Madrid (Técnos), 1986, págs. 219 a 288.

- CUEVAS GONZALEZ, F.,"Derechos fundamentales y relaciones laborales", en AA.VV., Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución. Madrid (IELSS), 1985, págs. 259 a 290.

- CUEVAS LOPEZ, J., Estructura y función de la representación colectiva en la empresa. Pamplona (Aranzadi), 1982.

- CUEVAS LOPEZ, J. y MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, J., "Elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa", en AA.VV., Comentarios a la nueva legislación laboral. Madrid (Técnos), 1985, págs. 191 a 211.

- DAUBLER, W., Diritto sindacale e cogestione nella Germania Federale. Milán (Franco Angeli), 1981.

- DESDENTADO BONETE, A., "Despido", en AA.VV., Relaciones de Trabajo. Comentarios al Real Decreto-Ley 17/1977. Madrid (Iltre. Col. Nac. de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas), 1977, págs. 189 a 200.

- DIAZ, E., Pensamiento español en la era de Franco (1939--1975). Madrid (Tècnos), 1983.

- DIEGUEZ CUERVO, G., Lecciones de Derecho del Trabajo, vol. II. Madrid (Civitas), 1981.

- DIEZ-PICAZO, L., La representación en el derecho privado. Madrid (Civitas), 1979.

- "Prólogo" a la obra de F. WIEACKER, El principio general de la buena fe. Madrid (Cívitas), 1982, --- págs. 9 a 23.

- Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial, vol. I. Madrid (Técnos), 1983.

- DIEZ-PICAZO, L. y GULLON BALLESTEROS, A., Sistema de Derecho Civil, vol. I, 5ª ed. Madrid (Técnos), 1984.

- DUPUY, J., "L'information du perssonel par le comité d'entreprise".ALD, 1983, núm. espec., págs. 57 a 64.

- DURAN LOPEZ, F., La acción sindical en la empresa: su protección legal. Bolonia (Pub. del Real Colegio de España), 1976.

- "Huelga y conflicto obrero", en AA.VV., Acción - Sindical y Sindicalismo. Madrid (Ayuso), 1977, págs. 15 a 40.

- "Organización y acción sindical en la empresa", en AA.VV., Sindicatos y relaciones colectivas de - trabajo. Murcia (Col. de Abogados), 1978, págs. 151 a 177.

- "El despido por circunstancias objetivas y la nueva ordenación del despido". RPS, 1978, núm. 117, -- págs. 71 a 118.

- "La nueva regulación de la huelga y del cierre patronal", en AA.VV., Hacia un modelo democrático de relaciones laborales. Zaragoza (Universidad), 1980, 127 a 177.

- "La excesiva morbilidad como causa de despido". -- REDT, 1981, núm. 6, págs. 225 a 231.

- "Despido y sanción de los representantes sindicales". REDT, 1982, núm. 1, págs. 51 a 69.

- "Despidos colectivos, movilidad y reconversiones industriales", en AA.VV., Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo. Córdoba (Pub. del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba), 1983, págs. 157 a 170.

- El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Madrid (IELSS), 1985.

- "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en AA.VV., Comentarios a la nueva legislación laboral. Madrid (Técnos), 1985, págs. 65 a 83.

- DURAND, P., Traité de Droit du Travail, t. III, con la colaboración de A. VITU. París (Dalloz), 1956.

- ESCUDERO, R., Los sujetos de los convenios de empresa. Representantes unitarios y representantes sindicales. Madrid (MTSS), 1985.

- FERNANDEZ GONZALEZ, V., "Ponencia", en AA.VV., La participación de los trabajadores en los consejos de administración. Madrid (Asociación para el Progreso de la Dirección), 1965.

- "Cogestión, grados y esferas", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa. Madrid (Univ. Complutense), págs. 73 y ss.

- "El despido en los conflictos colectivos", en AA. VV., Dieciseis lecciones sobre causas de despido. Madrid (Univ. Complutense), 1969, págs. 209 y ss.

- FERNANDEZ LOPEZ, Mª.F., "La transgresión de la buena fe contractual". RPS, 1983, núm. 138, págs. 219 a 233.

- "Libertad ideológica y prestación de servicios". RL, 1985, núm. 7, págs. 57 a 80.

- FERNANDEZ MARCOS, L., "Seguridad e higiene", en Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. V, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1985, págs. 15 a 97.

- FERNANDEZ-MIRANDA, A., "Comentario al art. 20", en AA.VV., Constitución Española de 1978. Comentarios a las Leyes políticas, dirigidos por O. ALZAGA, t. II. Madrid (Edersa), 1984, págs. 489 y ss.

- FERNANDEZ VALDIVIA, A. y ALVAREZ PEDREIRA, V., Huelga y conflicto colectivo de la España contemporánea. Las Palmas (Escuela Social de Tenerife), 1975.

-FOIX, S., "Comentario al art. 1. Liberta di opinione", en AA. VV., Commentario dello Statuto del Lavoratori, t. I, bajo la dirección de U. PROSPERETTI. Milan (Giuf- - fre), 1975, págs. 35 a 60.

-FRYER, R.H., FAIRCLOUGH, A.J. y MANSON, T.B., "Facilities -- for female shop stewards the employment protection act and collective ageements". BJIR, 1978, núm. 2, págs. 160 y ss.

-DE LA FUENTE GONZALEZ, E. y LINARES LORENTE, J.A., "La extin ción del contrato de trabajo. Especial alusión a la extinción por causas económicas o tecnológicas y -- por causas objetivas", en AA.VV., El Estatuto de los Trabajdores. Jornadas de estudio de los Magistrados de Trabajo. Madrid (IES), 1980, págs. 177 a 199.

-FUSI, J.P., Franco. Madrid (El País), 1985.

-GALIANA MORENO, J.M., El contrato de trabajo en el derecho -- inglés. Barcelona (Bosch), 1978.

- "La readaptación judicial del Derecho del Traba-- jo (El sentido de la equidad y la jurisprudencia)". REDT, 1980, núm. 3, págs. 313 a 329.

- "La vigencia en España de los tratados interna-- cionales de carácter laboral", en AA.VV., Derecho - del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitu ción. Madrid (CEC), 1980, págs. 163 a 183.

-GALVEZ, J., "El ámbito material y formal de las leyes orgáni cas", en AA.VV., La Constitución Española y las --- fuentes del derecho, vol. II. Madrid (IEF), 1979, - págs. 923 y ss.

- "Comentario al art. 20", en AA.VV., Comentarios a la Constitución, dirigidos por el profesor GARRIDO FALLA, 2ª ed. Madrid (Civitas), 1985.

-GARCIA BECEDAS, G., "Movimiento obrero y asociación sindical", en AA.VV., La transición política y los trabajado-- res. Madrid (De la Torre), 1978.

- Democracia y relaciones laborales. Madrid (Akal), 1982.

- "Sindicatos y patronales en el bienio 1978-1979 - (Materiales para la historia inmediata del sindica- lismo español)". RPS, 1983, núm. 139, págs. 7 a 49.

- GARCIA FENOLLERA, J. y MARIN CORREA, J.Mª., "El despido y sus aspectos procesales", en AA.VV., El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de estudio de los Magistrados de Trabajo. Madrid (IES), 1980, págs. 201 a 241.

- GARCIA LOPEZ, R., "Consideraciones en torno a la figura del despido". RPS, 1984, núm. 143, págs. 47 a 91.

- GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español", en AA.VV., Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo. Córdoba (Monte de Piedad y Caja de Ahorros), 1983, págs. 141 a 154.

- "Las garantías formales en el despido de los representantes legales de los trabajadores y su configuración en la jurisprudencia". REDT, 1983, núm. 15, págs. 441 y ss.

- "El derecho a la promoción y a la formación profesional en el trabajo", en AA.VV., Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. V, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1985, págs. 224-225.

- GARCIA-NINET, I., "La movilidad de los trabajadores:consideraciones en torno al art. 40 del Estatuto de los Trabajadores", en AA.VV., Problemas aplicativos del Estatuto de los Trabajadores. Alicante (Universidad/Caja de Ahorrros Provincial), 1982, págs. 127 a 133.

- "Comentario al art. 34: Jornada", en AA.VV., Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. VII, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1982, págs. 15 a 142.

- GARCIA-PERROTE, I., "Las elecciones sindicales de 1978". RT, 1984, núm. 75, págs. 123 a 168.

- "Acción obrera y sindical en la empresa: el Proyecto de ley sobre representación de los trabajadores en el seno de las empresas (Proyecto de ley de "Acción sindical")". (Inédito).

- Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo, 2 vols. Madrid (Tesis Doctoral), 1986.

- GARCIA TENA, J., Regulación de empleo. Causas y procedimiento. Madrid (MTSS), 1981.

- GARCIA TENA, J. y ALARCON BEIRA, F., Regulación de empleo. Jurisprudencia, 2ª ed. Madrid (IELSS), 1984.

- GARRORENA MORALES, A., El Estado Español como Estado social y democrático de Derecho. Madrid (Técnos), 1984.

- GARUTTI, M., Il diritto all'onore e la sua tutela civilistica. Padova (Cedam), 1985.

- GERMANO, T., "Commentario dell' art. 23. Permessi retribuiti", en AA.VV., Lo Statuto dei Lavoratori. Commentario diretto da G. GIUGNI. Varesse (Giuffrè), 1979, págs. 392 a 402.

- GHEZZI, G. y ROMAGNOLI, U., Il diritto sindacale. Bologna (Zanichelli), 1982.

- GIL CREMADES, J.J., "La metodología del Derecho entre racionalidad formal y teoría crítica. Discusión metodológica sobre la base del Derecho del Trabajo", en AA.VV., El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político. Zaragoza (Universidad), 1977, págs. 19 a 38.

- GIUGNI, G., "Comentario al art. 1", en AA.VV., Lo Statuto dei Lavoratori. Commentario, bajo la dirección de G. GIUGNI. Varesse (Giuffrè), 1979, págs. 3 a 9.

- Diritto sindacale, 5ª ed. Bari (Cacucci), 1980. (Trad. cast. y estudio preliminar a cargo de J. VIDA y J. MONTALVO. Madrid (IELSS), 1983.).

- "Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80", en AA.VV., Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80. Atti del VII Congresso Nazionale di diritto del lavoro. Bari, 23-25 aprile 1982. Milán (Giuffrè), 1983, págs. 3 a 43.

- GOERLICH PESET, J.M., "Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva". RPS, 1984, núm. 143, págs. 23 a 45.

- GONZALEZ ENCABO, J., "Antecedentes próximos del sistema español", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa. Madrid (Univ. Complutense), 1967, págs. 161 y ss.

- "El fraude, la deslealtad o el abuso de confian-- za", en AA.VV., Dieciseis lecciones sobre causas de despido. Madrid (Univ. Complutense), 1969, págs. -- 125 y ss.

- GONZALEZ ORTEGA, S., "La ineptitud como causa de despido y su relación con los supuestos de incapacidad del -- trabajador para realizar la prestación laboral". -- RPS, 1980, núm. 127, págs. 203 a 217.

- Absentismo y despido del trabajador.Pamplona (Aranzadi), 1983.

- "Comentario a la obra El crédito de horas de los representantes de los trabajadores", TL, 1985, núm. 2, págs. 195-199.

- GONZALEZ VELASCO, J., "El control de los decretos legislativos, el despido nulo y el derecho al puesto de -- trabajo", en AA.VV., Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución. Madrid (IELSS), 1985, págs. 93 a 180.

- GOÑI SEIN, J.L., "La ineptitud del trabajador como causa - de despido". REDT, 1982, núm. 11, págs. 413 a 453.

- GRANDI, M., L'attivitá sindacale nell'empresa. Padova (Cedam), 1981.

- GRANDI, M. y PERA, G., Commentario breve allo Statuto dei Lavoratori. Padova (Cedam), 1985.

- HERNAINZ MARQUEZ, M., "Las excepciones al Decreto de 26-X--56". RT, 1957, núm. 2.

- Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, 8ª ed. corregida y aumentada y 10ª ed. Madrid (IEP), 1961 y 1969 respectivamente.

- HERNANDEZ GIL, A., "El ordenamiento jurídico en la Constitución española de 1978", en separata de AA.VV., La Constitución Española de 1978. Un análisis comparado. Roma (Inst. Jur. Español/UIMP), s/f. pero entorno a 1982.

- HIJAS FERNANDEZ, J.J., "El nuevo régimen del comité intercentros". AL, 1986, núm. 7, págs. 321 a 330.

- HOFMAN, P., "Choisir et/ou partager le temps de travail. Une illusión en forme de dogme". DS, 1983, núms. 7-8 (Les Reformes, VI), págs. 458 a 464.

- HUECK, A. y NIPPERDEY, H.C., Compendio de Derecho del Trabajo (trad. cast., presentación y notas de Derecho Español de M. RODRIGUEZ-PIÑERO y L.E. DE LA VILLA). Madrid (Ed. Rev. Dcho. Privado), 1963.

- IGLESIAS SELGAS, C., El Estatuto de los Trabajadores en la nueva Ley Sindical. Madrid (SIPS), 1972.

- JACQUIER, P., "Droit d'expression: si c'etait cela aussi la transformation d'une societé?". DS, 1983, núms. 9-10, págs. 561 y ss.

- JAUREGUI, F. y VEGA, P., Crónica del antifranquismo, 3 vols. Madrid (Argos Vergara), 1983.

- JAVILLIER, J.C., Derecho del Trabajo. Madrid (IELSS), 1982.

- Les reformes du droit du travail depuis le 10 mai 81, 2ª ed. París (LGDS), 1984.

- "Syndicats et representations elues dans l'entreprise". DS, 1984, núm. 1 (Les Reformes, VIII), págs. 31 a 40.

- LAROQUE, P., "Conclusión" en el Coloquio sobre L'entreprise et les libertes publiques. DS, 1982, núm. 4 (Les Reformes, II).

- LEFEBVRE, C. y COLTELLONI, M., "Les conditions de fonctiónnement des comités d'entreprise et d'etablissement". DS, 1983, núm. 6 (Les Reformes, V), págs. 417 a 424.

- LOEWESTEIN, K., Teoría de la Constitución. Barcelona (Ariel), 1982.

- LOPEZ GANDIA, J., "Comentario al art. 25", en AA.VV., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la ley 8/1980, de 10 de marzo. Madrid (Edersa), 1981.

- LOPEZ LOPEZ, J., "Despidos discriminatorios", en AA.VV., Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales. Madrid (CEC), 1983, págs. 339 a 359.

- LYON-CAEN, A., "Le comité d'entreprise á l'heure du changement". DS, 1982, núm. 4 (Les Reformes, I), págs. 299 a 304.

- LYON-CAEN, G., "Droit syndical et mouvement syndical". DS, 1984, núm. 1 (Les Reformes, VIII), págs. 5 a 14.

- MARTIN VALVERDE, A., "Los "acuerdos de Grenelle" y el derecho del trabajo". RT, 1969, núm. 3, págs. 49 y ss.

- "Ideologías jurídicas y contrato de trabajo", en AA.VV., Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo, págs. 75 a 100.

- "El Proyecto de Ley de intervención obrera de la Segunda República Española", en AA.VV., Estudios de Derecho del trabajo en memoria del Prof. G. BAYON - CHACON. Madrid (Técnos), 1980, págs. 279 y ss.

- "Grupos de trabajadores y representación unitaria del personal en la empresa". REDT, 1982, núm. 11, - págs. 309 a 330.

- "El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional". RPS, 1983, núm. 137, págs. 105 a 167.

- "Estado Social y no discriminación en las relaciones de trabajo", en AA.VV., II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo. Madrid (IELSS), 1985, págs. 811 a 816.

- "La acción sindical en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad Sindical", en AA.VV., Seminario sobre el Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical. RFDUC, 1985, núm. 7 (monográfico), págs. 129 a 141.

- "Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/84 de Reforma del Estatuto de los Trabajadores", en AA.VV., Comentarios a la nueva legislación laboral. Madrid (Técnos), -- 1985.

- MARTINEZ EMPERADOR, R., "Comentario al art. 26: Régimen jurídico del salario", en AA.VV., Comentarios a las - Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, - t. VI, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), - 1982, págs. 15 a 63.

- "Despido discriminatorio y recurso de amparo constitucional". REDT, 1982, núm. 10, págs. 261 a 272.

- "Procedencia del recurso de amparo. A propósito - de la STC de 23 de noviembre de 1981 sobre despido discriminatorio". DL, 1982, núm. 4, págs. 6 a 23.

- "Ley de Libertad Sindical: Breve estudio exegético (I y II)". AL, 1985, núms. 49 y 50, págs. 2433 y --- 2481 a 2493, respectivamente.

- MATIA PRIM, J., El expediente de regulación de empleo, 2 -- vols. Madrid (Tesis Doctoral), 1977.

- "Descanso semanal y anual. Permisos", en AA.VV., - Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales. Madrid (Univ. Complutense), 1977, págs. 307 y ss.

- "Consideraciones sobre el derecho a la ocupación - efectiva", en AA.VV., Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del - Peso Calvo. Madrid (Univ. Complutense), 1980.

- "Comentario al art. 38: Vacaciones anuales", en -- AA.VV., Comentarios a las leyes laborales, t. VII. - Madrid (Edersa), 1982, págs. 385 a 463.

- MATIA, J., SALA, T., VALDES, F. y VIDA, J., Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos. Madrid (Civitas), 1982.

- MENENDEZ-PIDAL, J., Derecho Procesal Social. Madrid (Revista de Derecho Privado), 1986.

- MOLERO MANGLANO, C., Derecho Laboral. Madrid (Reus), 1980.

- MONEREO, J.L., "Las relaciones laborales ante la desaparición, incapacidad y jubilación del empresario". REDT, 1985, núm. 24, págs. 543 a 585.

- MONGE, L., Comentarios doctrinales y prácticos al Estatuto de los Trabajadores. Pamplona (Aranzadi), 1980.

- Las relaciones laborales hoy. Pamplona (Aranzadi), 1985.

- MONTERO AROCA, J., El proceso laboral, vol. II. Barcelona - (Bosch), 1981.

- MONTERO FERNANDEZ CID, R., "Instrumentos procesales para la reparación del honor ofendido", en AA.VV., Libertad de expresión y derecho penal. Madrid (Edersa), 1985, págs. 127 a 154.

- MONTOYA MELGAR, A., "La participación de los trabajadores - en la gestión de la empresa y los antecedentes del -

régimen de jurados", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa. Madrid (Univ. Complutense), 1967, págs. 27 y ss.

- La representación sindical en la empresa. Sevilla (Inst. García Oviedo), 1968.

- "Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo: el derecho de la transición", en AA.VV., Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo. Murcia (Iltre. Colegio de Abogados), 1978, págs. 197 a 212.

- "Problemas de legalidad en el desarrollo reglamentario del Estatuto de los Trabajadores en materia de regulación de empleo", en AA.VV., Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo. Córdoba (Pub. del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba), 1983, págs. 179 a 191.

- Derecho del Trabajo, 6ª ed. Madrid (Técnos), 1985.

- MORALES PRATS, F., La tutela penal de la intimidad: privacy e informática. Barcelona (Destino), 1984.

-MORO ALMARAZ, Mª.J., "Derecho de expresión y libertad ideológica en el ámbito laboral". RL, 1986, núm. 3, págs. 47 a 73.

- MUÑOZ CAMPOS, J., "El papel de la jurisprudencia en la elaboración del Derecho del Trabajo". REDT, 1984, núm. 19, págs. 353 a 378.

- "El despido del representante sindical y del candidato a tal", en AA.VV., II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo. Madrid (IELSS), 1985.

- MUÑOZ CONDE, F., Derecho Penal. Parte especial, 5ª ed. Sevilla (Universidad), 1983.

- NINO, S., Etica y derechos humanos. Buenos Aires (Paidos), 1984.

- NUÑEZ-SAMPER, A., "Extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas, económicas y objetivas", en AA.VV., El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos. Madrid (Edersa), 1980, págs. 139 a 161.

- O.I.T., La situación laboral y sindical en España. Ginebra (OIT), 1969.

- Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de la comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra (OIT), 1983.

- La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 3ª ed. Ginebra (OIT), 1985.

- Situación sindical y relaciones laborales en España. Ginebra (OIT), 1985.

- OJEDA AVILES, A., La cogestión de las grandes empresas en Europa. La experiencia alemana y la Ley de cogestión de 1976. Sevilla (Pub. Universidad), 1978.

- Derecho Sindical, 2ª ed. Madrid (Técnos), 1984.

- "Los contratos a tiempo parcial y de tiempo compartido". DL, 1984, págs. 27 a 52.

- OJEDA AVILES, A. y MAEZTU, J., "Elecciones a representantes de personal y promoción de los sindicatos más representativos en la ley 8/1980". RPS, 1983, núm. 137, págs. 251 a 300.

- PALOMEQUE, M.C., "Conflictos y luchas colectivas", en AA. VV., La transición política y los trabajadores. Madrid (De la Torre), 1978.

- "Sindicato y proceso de trabajo". RPS, 1979, núm. 122, págs. 47 a 74.

- Despidos discriminatorios y libertad sindical. Madrid (Cívitas), 1983.

- "Crisis económica y regulación de empleo", en AA. VV., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis. Madrid (Univ. Complutense), 1984, págs. 241 a 262.

- "Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica". RPS, 1984, núm. 143, págs. 15 a 21.

- "El Derecho Constitucional de igualdad en las relaciones de trabajo", en AA.VV., II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo. Madrid (IELSS), 1985, págs. 613 a 639.

- PAREJO, L., "El contenido esencial de los derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional; a propósito de STC de 8 ab. 81". RDCO, 1981, núm. 3, págs. 169 a 190.

- PEDRAJAS MORENO, A., La excedencia laboral y funcionarial. Madrid (Montecorvo), 1983.

- PELISSIER, J., "Travail a dureé limiteé et droit des salariés". DS, 1983, núm. 1 (Les Reformes, IV), págs. - 17 a 25.

- "La fonction syndicale dans l'entreprise aprés -- les lois Auroux". DS, 1984, núm. 1 (Les Reformes, - VIII), págs. 41 a 48.

- PEREZ AMOROS, F., ALMENDROS MORCILLO, F., ROJO TORRECILLLA, E., Régimen sindical, participación y regulación legal del despido en el derecho europeo. Francia, Italia, Inglaterra y R.F.A. Barcelona (Eunibar), 1980.

- PEREZ BOTIJA, E., "Jurados de Empresa. Consideraciones sobre el Decreto de 18 de agosto de 1947". Sup. de -- Pol. Soc. de la REP, 1948, núm. 6, págs. 59 y ss.

- "Notas al Reglamento de Jurados de Empresa". CPS, 1953, núm. 19,págs. 57 y ss.

- Curso de Derecho del Trabajo. Madrid (Técnos), 6ª ed., 1960.

- PEREZ BOTIJA, E. y BORRAJO DACRUZ, E., "La colaboración de los trabajadores en el ámbito de la empresa en España". R.I.T., 1960, LXII, núm. 6, págs. 573 y ss.

- PEREZ DEL RIO, T., "La reforma de la representación unitaria en la empresa", en AA.VV., Comentarios a la nueva legislación laboral. Madrid (Técnos), 1985, págs. 175 a 189.

- PEREZ-ESPINOSA, F., "Organización del trabajo, sistema de clasificación en categorías y defensa de la profe-- sionalidad del trabajador", en AA.VV., Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores BAYON CHACON y DEL PESO CALVO. Madrid (Univ. Complu-- tense), 1980, págs. 171 a 198.

- PEREZ LEÑERO, J. Instituciones del Derecho Español de Trabajo. Madrid (Espasa-Calpe), 1949.

- "Concepto y carácter de los Jurados de empresa". CPS, núm. 28, 1955, págs. 7 y ss.

- Comentario al Reglamento de Jurados de Empresa. - Madrid (Aguilar), 1956.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID FD. DE MISIONES BIBLIOTECA

- "Genealogía de los Jurados de empresa". RDT, 1957 págs. 2 y ss.

- PEREZ LUÑO, A.E., Los derechos fundamentales. Madrid (Técnos), 1984.

- PERONE, G.C., L'organizzazione e l'azione del lavoro nell' impresa. Enciclopedia Giurídica del Lavoro diretto dal Prof. GIULIANO MAZZONI, vol. 3. Padova (Cedam), 1981.

- DEL PESO Y CALVO, C., "Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo como causa de despido", en AA.VV., Dieciseis lecciones sobre causas de despido. Madrid (Univ. Complutense), 1969, págs. 59 y ss.

- PITT, G.J., "Time off trade duties and activies", ILJ, 1978, núm. 2, págs. 117-119.

- PRADOS DE REYES, F.J., "El derecho de reunión de los trabajadores en la empresa". REDT, 1982, núm. 9, págs. 573 a 612.

- "Garantías de los representantes de los trabajadores frente a decisiones discriminatorias del empresario", en AA.VV., II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo. Madrid (IELSS), 1985, págs. 835 a 846.

- PROSPERETTI, V., "Introduzione", a la obra colectiva Commentario dello Statuto dei Lavoratori, bajo la dirección del mismo autor, t. I. Milan (Giuffré), 1975, págs. XI y XII.

- RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "Principio de igualdad de trato y resolución del contrato de trabajo". RDPub, 1975, núm. 57, págs. 87 y ss.

- "Regulación del despido, protección de la estabilidad y políticas de empleo en los países de la CEE y en España", en AA.VV., Hacia un modelo democrático de relaciones laborales. Zaragoza (IEL/Universidad), 1980, págs. 313 a 342.

- "Commentario al art. 65", en AA.VV., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Madrid (Edersa), 1981, págs. 497 a 499.

- "Comentario al art. 68", en AA.VV., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Madrid (Edersa), 1981, págs. 504 a 508.

- "El trabajo a tiempo parcial", en AA.VV., Ordenación de las jornadas de trabajo. Madrid (CEOE), 1983, págs. 77 a 95.

- "La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas", en AA.VV., Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. IX, vol. 1º, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1985, págs. 223 a 292.

- "Comentario al art. 12. Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en AA.VV., Comentario a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. III, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1985, págs. 251 a 310.

- RAYON SUAREZ, E., Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral. Madrid (MT), 1975.

- "El ámbito de aplicación del derecho sindical y la fundación del sindicato". RPS, 1980, núm. 127, págs. 31 y ss.

- "Comentario al art. 37: Descanso semanal, fiestas y permisos", en AA.VV., Comentario a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. VII, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1982, págs. 293 a 359.

- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA, Diccionario de la Lengua Española, 2 vols. Madrid (Espasa Calpe), 1984.

- REGUERA SEVILLA, J., El Jurado de Empresa. Nueva institución en nuestro Derecho Social. Madrid (A. Aguado), 1955.

- RIVERO LAMAS, J., Estructura de la empresa y participación obrera. Barcelona (Ariel), 1969.

- "La crisis económica y los despidos colectivos por causas relativas al funcionamiento de la empresa", en AA.VV., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la década de los 80. Zaragoza (Universidad/Facultad de Derecho), 1983, págs. 323 a 341.

- RODRIGUEZ DE LA BORBOLLA, J., "Medidas discriminatorias adoptadas con respecto a cargos sindicales". RPS, 1972, núm. 96, págs. 310 a 316.

- RODRIGUEZ DEVESA, C., "Los defectos formales en la tramitación de los expedientes reglamentarios de sanción y su transcendencia en orden a la nulidad de actuaciones". RPS, 1973, núm. 97, págs. 101 a 112.

- La Ley de Procedimiento Laboral y su jurisprudencia. Pamplona (Aranzadi), 1981.

- RODRIGUEZ-PIÑERO, M., "El nuevo procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo". RPS, 1962, núm. 56, págs. 5 y ss.

- Apuntes de Derecho del Trabajo. Sevilla (Ej. multicopiado), s/f.

- "Un modelo democrático de relaciones laborales", en AA.VV., Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo. Sevilla (Pub. Univ.), 1978, págs. 9 a 41.

- "El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales", en AA.VV., Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo. Murcia (Iltre. Col. de Abogados), 1978, págs. 33 a 72.

- "El principio de igualdad y las relaciones laborales". RPS, 1979, núm. 121, págs. 381 a 414.

- "La acción sindical", en AA.VV., La acción sindical en la empresa. Encuentros de Oviedo, Granada y Barcelona. Madrid (F. Friedrich Ebert), 1979, págs. 91 a 98.

- "La regulación de los despidos disciplinarios: despido causal y readmisión obligatoria en el marco legislativo europeo", en AA.VV., Hacia un modelo democrático de relaciones laborales. Zaragoza (EIRL/Univ. Zaragoza), 1980, págs. 211 a 273.

- "Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo", en AA.VV., Jornadas técnicas sobre concertación social y empleo. Madrid (IELSS), 1982, págs. 111 a 178.

- "Despido discriminatorio antisindical: prueba y alcance". DL, 1982, núm. 2, págs. 132 y ss.

- "No discriminación en las relaciones laborales", en AA.VV., Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. IV, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1983, págs. 323 a 452.

- "Derecho del Trabajo y crisis económica", en AA. VV., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la década de los 80. III Coloquio sobre relaciones laborales (Jaca, 23-25 septiembre, 1982). Zaragoza (IURL/Universidad), 1984, págs. 247 a 277.

- "Representación electiva y representación sindical en la empresa". RL, 1985, t. I, págs. 28 a 34.

- "La Ley Orgánica de Libertad Sindical". RL, 1985, núm. 9, págs. 1 a 10.

- "Relaciones laborales en España: Algunos problemas pendientes", RL, 1986, núm. 1, págs. 1 a 8.

- "La Ley de Relaciones Laborales, diez años después". RL, 1986, núm. 4, págs. 1 a 6.

- RODRIGUEZ-PIÑERO, M. y DEL REY GUANTER, J., "El nuevo papel de la negociación colectiva y de la ley", en AA.VV., Las relaciones laborales y la reorganización del trabajo productivo. Córdoba (Pub. del Monte de Piedad y Caja de Ahorros), 1983, págs. 27 a 40.

- RODRIGUEZ-PIÑERO, M. y FERNANDEZ, Mª.F., Igualdad y discriminación. Madrid (Técnos), 1986.

- RODRIGUEZ SANTOS, B., Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, 2 vols., 3ª ed. Valladoli (Lex Nova), 1985.

- RODRIGUEZ SAÑUDO, F., "La participación de los trabajadores en la empresa". RPS, 1979, núm. 121, págs. 415 a 437.

- "Negociación colectiva sobre representación y acción sindical en la empresa", en AA.VV., Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar - Bayon Chacon. Madrid (Técnos), 1980, págs. 409 a 438.

- "Jurisprudencia sobre relaciones colectivas de trabajo". RPS, 1983, núm. 137, págs. 191 a 250.

- "La reforma del T. II de la Ley del Estatuto de los Trabajadores". DL, 1984, núm. 14, págs. 7 a 25.

- "La representatividad sindical", en AA.VV., Comentarios a la Ley de Libertad Sindical. Madrid (Técnos), 1986, págs. 189 a 217.

- RODRIGUEZ SAÑUDO, F. y OJEDA AVILES, A., "Estructura de la empresa", en AA.VV., Los trabajadores y la Constitución. Madrid (SELSA), 1979, págs. 219 a 227.

- ROJO TORRECILLA, E., "La Ley Orgánica de Libertad Sindical". RPS, 1985, núm. 148, págs. 7 a 40.

- ROUX, P., "Les crédits d'heures, leur utilisation, les bons de délégation". DS, 1978, núm. 1, págs. 31 a 38.

- RUIZ VADILLO, E., "Hacia un nuevo ordenamiento jurídico del trabajo como garantía jurídica de los derechos más fundamentales de la persona. La jurisprudencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo". RL, 1985, núm. 9, págs. 45 a 68.

- "Algunas breves consideraciones sobre los derechos fundamentales y las libertades públicas reconocidas en la Constitución y su especial incidencia en el campo laboral", en AA.VV., Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución. Madrid (IELSS), 1985, págs. 291 a 315.

- SAAVEDRA ACEVEDO, J., "Los malos tratos y faltas de respeto como causa justa de despido", en AA.VV., Dieciseis lecciones sobre causas de despido. Madrid (Univ. Complutense), 1969, págs. 91 y ss.

- SAGARDOY BENGOECHEA, J.A., El despido laboral y los expedientes de crisis. Bilbao (Deusto), 1979.

- "Proselitismo político en la empresa". CDT, 1977, núm. 4, págs. 193 a 198.

- La terminación del contrato de trabajo en Europa Occidental. Madrid (IEE), 1979.

- La terminación del contrato de trabajo. Madrid (IEE), 1980.

- "Art. 35. Derechos laborales", en AA.VV., Constitución Española de 1978. Comentarios a las Leyes Políticas, dirigidas por O. ALZAGA, t. III. Madrid (Edersa), 1983, págs. 469 a 506.

- "Dictamen sobre utilización fraudulenta del crédito horario a representantes del personal como causa de despido". RL, 1985, t. I, págs. 905 y ss.

- SAGARDOY, J.A. y LEON BLANCO, D., El poder sindical en España. Madrid (Planeta/IEE), 1982.

- SAGARDOY, J.A. y DURAN LOPEZ, F., El Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical. Madrid (IEE), 1984.

- SAINZ CANTERO, J.A., "El contenido sustancial del delito de injurias". ADP, 1957, págs. 85 a 117.

- SALA FRANCO, T., La movilidad del personal dentro de la empresa.Madrid (Técnos), 1973.

- "La protección de la actividad sindical en la empresa, en los ordenamientos español, francés e italiano". RES, 1974, núm. 31, págs. 87 y ss.

- "El realismo jurídico de la investigación del Derecho del Trabajo", en AA.VV., El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político. Zaragoza (Universidad), 1977, págs. 39 a 70.

- "Movilidad funcional", en AA.VV., El Estatuto de los Trabajadores, t. VIII. Comentarios a las Leyes Laborales, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1982, págs. 17 a 72.

- "Movilidad geográfica", en op. ult. cit., págs. 73 a 137.

- "Dictamen acerca de la vigencia del Convenio núm. 140 de la OIT sobre "Licencia pagada de estudios"". RL, 1985, núm. 1, págs. 117 a 128.

- SALA, T., ALBIOL, I., CAMPS RUIZ, L. y GARCIA NINET, I., Lecciones de Derecho del Trabajo. Valencia (Depto. Der. Trab.), 1984.

- SANCHEZ CREUS, F., "Análisis de las causas relativas a los derechos colectivos en los convenios colectivos de ámbito provincial de la industria siderometalúrgica en 1981". RT, 1982, núms. 67-68, págs. 295 y ss.

- SANFULGENCIO NIETO, S., Jurados de Empresa. Madrid (Excélicer), 1966.

- SANTOS, L., "Las claves de la negociación colectiva en 1985". RL, núm. 8, págs. 166 a 170.

- SANTUCCI, R., "Su una vicenda singolare in materia de serrata e di permessi retribuiti". Riv. Giur. Lav. e Prev. Soc., 1984, núms. 7-8, págs. 587 y ss.

- SARAMITO, F., "Les apports de la loi du 28 octobre 1982 du droit syndical". DO, 1983, núm. 418, págs. 171 a 190.

- SARTORIUS, N., El resurgir del movimiento obrero, 4ª ed. -- Barcelona (Laia), 1976.

- SAVATIER, J., "Le fonctionement des comités d'entreprise: quel ques difficultes". DS, 1982, núm. 3, págs. 195 a 208.

- "L'obligation de discrétion des membres du comité d'- entreprise". DS, 1985, núm. 2, págs. 11 a 115.

- SEILLAN, H., "La loi du 23 decembre 1982 relative aux comités d'hygiene de sécurité et des condictions de travail", en Lois AUROUX, ALD, 1983, núm. espec., 90 págs.

- SEMPERE NAVARRO, A.V., Nacionalsindicalismo y relación de trabajo. Madrid (Akal), 1982.

- SINAY, H., "Réintégration des representants du personnel et su ppresion du sursis á statuer depuis la loi du 28 octo-- bre 1982". DS, 1983, núm. 6, págs. 413 a 416.

- SUAREZ GONZALEZ, F., La terminación del contrato de trabajo. -- Bolonia (Real Colegio de España), 1967.

- "La indisciplina como causa de despido", en AA.VV., - Diecisiete lecciones sobre causa de despido. Madrid --- (Univ. Complutense), 1969, págs. 85 y ss.

- Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatúto de los Trabajadores. Madrid (Pirámide-Círculo Empresa-- rios), 1980.

- SUAY RINCON, J., El principio de igualdad en la justicia constitucional. Madrid (IEAL), 1985.

- TEISSIE, B., "Le travail a temps partiel". DS, 1982, núm. 5 -- (Les Reformes, II), págs. 396 a 406.

- "La protection du délégués syndicaux: les limites de l'inmunité". DS, 1984, núm. 1, págs. 59 a 68.

- TORRE ARREDONDO, L. (de la), Aspectos singulares de nuestro -- Derecho del Trabajo ante el jurista social. El accidente de trabajo, los despidos y ceses y el proceso laboral, en la Ley, en la jurisprudencia y en la práctica. Barcelona (Bosch), 1959.

- TOVILLAS ZORZANO, J.J., "Sobre el incidente de indemnización - de daños y perjuicios por la no readmisión". RPS, 1971, núm. 92, págs. 101 y ss.

- "La estabilidad en el empleo de los consejeros representantes del personal". RT, 1971, núms. 35-36, págs. - 101 y ss.

- El régimen jurídico del despido en España. Barcelona (Bosch), 1974.

- TUDELA CAMBRONERO, G., "Nota a la sentencia TCT S 1 feb. 85". RL, 1985, núm. 7, págs. 116 a 118.

- "Nota a la STS(6ª), 2 mar. 85". RL, 1985, núm. 8, págs. 88 a 90.

- "Transgresión de la buena fe, utilización del crédito horario y cumplimiento de deberes laborales, por los representantes de los trabajadores". RL, 1985, núm. 8, págs. 75 y ss.

- "Problemas sociales derivados de la introducción de nuevas tecnologías: consideraciones en torno al Informe de la Sección de Asuntos Sociales del Comité Económico y Social de la CEE". RT, 1986, núm. 81, págs. 103 a 114.

- TUÑON DE LARA, M., El movimiento obrero en la historia de España (1924-1936), t. III, Barcelona (Laia), 1977.

- "El poder y la oposición", en España bajo la dictadura franquista (1939-1975), t. 10 de la Historia de España dirigida por el mismo autor. Madrid (Labor), 1980, págs. 165 a 431.

- TUÑON DE LARA, M. y BIESCA, J.A., España bajo la dictadura franquista (1939-1975), t. 10 de la Historia de España dirigida por M. TUÑON DE LARA. Madrid (Labor), 1980.

- VALDES DAL-RE, F., "Notas para una reelaboración crítica del marco normativo de la huelga en España (1936-1975)". RT, 1975, núm. 54, págs. 221 a 242.

- "Jornada laboral y horarios de trabajo", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales. Madrid (Univ. Complutense), 1977, págs. 257 a 306.

- "La negociación colectiva en la Constitución". RPS, 1982, núm. 135, págs. 7 a 43.

- "Representación y acción sindical en la empresa en el Acuerdo Marco Interconfederal", en AA.VV., Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva. Madrid (IES), 1980, págs. 183 a 214.

- VALLE, J.M. (del), "Causas de extinción del mandato de los representantes del personal en la empresa (y II)". AL, 1986, núm. 35, págs. 1788 y ss.

- "Algunas reflexiones sobre las garantías de los delegados sindicales (el art. 10,3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical)". AL, 1986, núm. 5, págs. 201 a 217.

- VALTICOS, N., Droit International du Travail, 2ª ed. París (Dalloz), 1983.

- VAZQUEZ GONZALEZ, I., "Informe de la Inspección de Trabajo en los casos de extinción en la relación laboral por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor --- (art. 51,6 del Estatuto de los Trabajadores)". REDT, 1980, núm. 4, págs. 509 a 520.

- VEGA RUIZ, J.A., "El acceso de los medios de comunicación a las vistas de los juicios", en AA.VV., Libertad - de expresión y Derecho penal. Madrid (Edersa), 1985, págs. 19 a 28.

- VERDIER, J.M., "Du contrat au statut et du droit individual aux libertés publiques (A propos de deux arrêts de la Cour de Cassation en matiére de protection des - representants du personnel". J.C.P., I, Ed. G., --- 2422.

- "Les Reformes et le droit syndical". DS, 1982, -- núm. 4 (Les Reformes, 1), págs. 291 a 298.

- "La presence syndicale dans l'entreprise et la -- loi du 28 octobre 1982 relative au developpement -- des institutions representatives du personnel". DS, 1983, núm. 1 (Les Reformes, IV), págs. 37 a 54.

- Syndicats et droit sindical. Le droit syndical -- dans l'entreprise, vol. II, 2ª ed., en Droit du Travail, publicado bajo la dirección de J.H. CAMERLYNK, t. 5. París (Dalloz), 1984, págs. 14 a 27.

- VIDA SORIA, J., La suspensión del contrato de trabajo. Madrid (IEP), 1965.

- "El sistema español de participación de los trabajadores en la administración de las empresas (Aspectos orgánicos)", en AA.VV., Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa. Madrid (Univ. Complutense), 1967, págs. 179 y - ss.

- "Acción sindical en la empresa", en AA.VV., Diálogos sobre la empresa. Vigo (Pub. Univ. Santiago de Compostela), 1972, págs. 151 y ss.

- "Suspensión del contrato de trabajo", en AA.VV., Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de - los Trabajadores, t. IX, vol. 1º, dirigidos por E. BORRAJO. Madrid (Edersa), 1983, págs. 17 a 145.

- VILLA GIL, L.E. (de la), "Configuración jurídica de las vacaciones anuales retribuídas". RPS, 1969, núm. 89, págs. 83 y ss.

- Esquemas de Derecho del Trabajo. Valencia (Ej. fotocopiado), 1971-72.

- Problemas de estabilidad en el empleo. Murcia -- (Pub. Escuela Social), 1973.

- "El despido en el Real Decreto-Ley 17/1977", en - Relaciones de Trabajo.Comentarios al Real Decreto-- Ley 17/77. Madrid (Iltre. Col. Nac. de Doctores y - Licenciados en Ciencias Políticas), 1977, págs. 19 a 76.

- Materiales para el Estudio del Sindicato, 1ª ed. - Madrid (IES), 1979.

- La participación de los trabajadores en la empresa. Textos y Documentos. Madrid (IEE), 1979.

- La participación de los trabajadores en la empresa. Madrid (IEE), 1980.

- "Nuevas organizaciones sindicales en España", en AA.VV., Hacia un modelo democrático de relaciones - laborales. Zaragoza (IRL/Univ. Zaragoza), 1980, pags 57 a 86.

- Materiales para el Estudio del Sindicato, 2ª ed. Madrid (IELSS), 1984.

- Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática. Madrid (MTSS), 1985.

-VILLA GIL, L.E. y PALOMEQUE LOPEZ, M.C., Introducción a la - Economía del Trabajo, vol. I. Madrid (Debate), 1980.

- Introducción a la Economía del trabajo, vol. II, 2ª ed. Madrid (Debate), 1982.

- VILLA GIL, L.E., GARCIA BECEDAS, G. y GARCIA-PERROTE, I., Instituciones de Derecho del Trabajo. Madrid (CEURA), 1983.

- WEIS, D., Les relations du travail. Employeurs, personnel, syndicats, Etat, 5ª ed. París (Dunod), 1983.

- WIEAECKER, F., El principio general de la buena fe. Madrid (Cívitas), 1982.

- ZORRILA RUIZ, M. y MANRIQUE LOPEZ, F., "Duración del mandato en la representación legal conferida en el ámbito del Derecho Público". REDT, 1985, núm. 22, págs. 273 a 280.

- ZUBIRI DE SALINAS, F., "La protección penal del honor y la intimidad como límite al ejercicio del derecho a la libre expresión", en AA.VV., Libertad de expresión y Derecho penal. Madrid (Edersa), 1985, págs. 233 a 263.

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
MADRID
FD. DE FILOSOFÍA
DIDÁCTICA