

LOCALES Y TABLÓN DE ANUNCIOS

(En torno al artículo 81)

Antonio Ojeda Avilés

Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Sevilla

SUMARIO: I. EL REPARTO DEL PODER DOMINICAL EN LA EMPRESA.—II. LOS CASOS.—III. NATURALEZA JURÍDICA.—IV. EXTINCIÓN O LIMITACIÓN DEL DERECHO DE USO. SOBRE EL ABUSO GRAVE Y EL TÉRMINO RESOLUTORIO.—V. EL TRATAMIENTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS.—VI. BREVE NOTA SOBRE ASPECTOS PROCESALES.

I. El reparto del poder dominical en la empresa

La puesta a disposición por el empresario de un local y tablón de anuncios para la representación unitaria de los trabajadores apenas ha obtenido la atención de los tribunales y, quizá por ello, de la doctrina, pese a tratarse de un deber jurídico mediante el cual el legislador se compromete a fondo con la libertad organizativa de los trabajadores y su libertad de expresión, al tiempo que recorta los poderes organizativos y dominicales del empleador sobre la empresa. Es en verdad sorprendente la escasez de litigios al respecto, pues cabría pensar que una prerrogativa que se extiende a partir de 1980 a los delegados de personal —o lo que es igual, al ámbito muy numeroso de las PYMES— debería haber suscitado grandes resistencias por los empleadores. Pero, o bien entregar un despacho y un panel no era tan oneroso como parecía a simple vista, o los delegados de personal —el tipo de representantes que hallamos en las empresas más afectadas, por hipótesis, por este deber— no se consieran con fuerza suficiente para acudir a la autoridad judicial o administrativa para solicitar su cumplimiento. El parecido deber que adviene en 1985 frente a determinadas secciones sindicales en los establecimientos con más de 250 trabajadores, con ser mayor el número de litigios producido, tampoco parece haber ofrecido tensiones aplicativas, pese el hecho de que se añade a la obligación preexistente con los representantes unitarios y que plantea una problemática particular, relacionada con la cohabitación de sindicatos en el mismo local y a la proporcionalidad en la concesión y denegación del disfrute, pues dicha prerrogativa se concede a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa.

Los conflictos llegados a los tribunales suelen plantear escenas dialécticas entre empresarios cicateros y comités codiciosos, o dicho en otras palabras, forcejeos por cuestiones de detalle económico, como, por ejemplo, la falta de una línea telefónica, que la autoridad administrativa y/o los tribunales de justicia resuelven con mayor o menor facilidad. Sólo en ocasiones aparece la cuestión central, la más importante, que quizá venga planteada entre empresarios generosos y comités austeros, porque tiene poco que ver con el aspecto material, de costo económico, sino con el ideal de reparto del poder dominical en la empresa. Casos en los que el empresario decide cambiar o suprimir el local otorgado, impedir el acceso de alguien o conceder un local externo a la factoría, corren parejas con los litigios en donde se discutía si

el tablón de anuncios quedaba bajo el control último del empresario en cuanto a los contenidos expuestos. Poniendo de manifiesto que el tratamiento conjunto, e incluso en el mismo artículo del Estatuto, de ambas prerrogativas, tiene la lógica de su complementariedad en cuanto al fin perseguido, el desarrollo de actividades y la comunicación con los trabajadores.

El reparto del poder dominical no debe confundirse con el del poder organizativo, que podríamos significar también con el concepto de poder directivo: la concesión de local y tablón tan sólo limita las facultades reales que emanan del derecho de propiedad sobre los bienes inmuebles que configuran la empresa (inmuebles, porque en el caso del tablón es más importante o más que el panel receptor, el lugar de la factoría donde se ubica), sin afectar globalmente al conjunto de ésta, sobre todo a las facultades del empresario para organizar y dirigir al personal y orientar las inversiones. Desde ese punto de vista podría restarse importancia al resultado de ese forcejeo en torno a una ínfima parte del capital fijo de la empresa, ajeno al gran forcejeo por el liderazgo de las personas que la componen. Pero desde su modesta ubicación, el simple hecho de que el empleador pierda el dominio sobre una pequeña parte de su territorio adquiere cuantitativamente un fuerte impacto: la empresa ha dejado de ser el bastión del empresario para convertirse en un dominio compartido, aunque sea en proporciones no comparables.

La amplitud de la cesión dominical que opera el artículo 81 del Estatuto se calcula mediante dos parámetros: primero, la naturaleza jurídica del poder detentado por la representación unitaria, y segundo, el ámbito material de ese poder. Como he dicho al principio, la mayoría de los litigios se plantean en torno al segundo parámetro, pero el más importante es, sin duda, el primero, y a él vamos a dedicarle las líneas que siguen, no sin antes terminar de ubicar a la prerrogativa que nos ocupa dentro del panorama de las figuras afines.

Cuando hablamos de poder dominical sobre la empresa no siempre nos referimos al poder del propietario de las instalaciones, que con mucha frecuencia es nudo propietario, sino a las facultades de dominio transferidas a virtud de contrato al empresario, el cual puede hallarse de entrada limitado por las facultades restantes del dueño, expresadas en el contrato (de arrendamiento, cesión, etc.), o en la ley. El arrendatario de un edificio o el concesionario de una contrata pueden venir obligados, por ejemplo, a respetar el uso de, o el acceso a, ciertas partes de las instalaciones, lo cual puede entrar en conflicto con la puesta a disposición a los representantes laborales de algunos de esos locales vinculados, una problemática en la que no vamos a entrar en este comentario.

Otros límites a las facultades dominicales del empleador proceden también de correlativos derechos otorgados a los trabajadores y sus representantes. Como se ha dicho, la absoluta disponibilidad del empresario sobre los lugares de trabajo se ve, en la actualidad, limitada y condicionada ante la aparición en la empresa de «espacios de libertad colectiva» (1). Si los sumamos todos, el grado de control del empresario sobre las instalaciones desciende de manera perceptible en favor de los trabajadores, aunque sólo sea desde el punto

(1) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *La huelga con ocupación del lugar de trabajo*, Madrid, 1981, p. 119, citando a TREU.

de vista cualitativo. Una sentencia nos pone al tanto del alto número de representaciones laborales que pueden operar en las instalaciones de la empresa, y cuyo título jurídico reside en la ley o el convenio, cuando no en la decisión unilateral del empresario (2).

II. Los casos

a) Si nos circunscribimos únicamente a los derechos dominicales reconocidos a los trabajadores por las fuentes heterónomas, incluyendo entre ellas a la jurisprudencia, hallaremos ante todo el análogo derecho de las secciones sindicales de las organizaciones más representativas y de las que, sin serlo, tengan presencia en los comités de empresa, a utilizar local y tablón de anuncios, como hemos hecho referencia anteriormente, en los establecimientos con más de 250 trabajadores, un derecho reducido en cuanto a su incidencia, pues son poquísimos los centros de trabajo de esa magnitud, aunque por convenio venga disminuido en bastantes casos el umbral numérico. La LOLS alude a la prerrogativa como un derecho real de goce y disfrute [«utilizar», art. 8.2.c)], orientación que parece diáfana en el derecho de los representantes de los funcionarios públicos y sus secciones sindicales al uso de un local con dotación de material adecuado, cuya utilización se instrumentará mediante acuerdo entre las organizaciones titulares (art. 42.4 Ley 9/1987).

b) El legislador no se muestra ya tan audaz como en otros derechos otorgados a los trabajadores que limitan correlativamente el poder dominical del empresario. Así, el empleador debe *facilitar* el centro de trabajo para la celebración de asambleas, salvo las excepciones contempladas en el artículo 78 ET, y si las condiciones del mismo lo permiten. El derecho asignado alcanza un alto nivel de ambigüedad, tanto por el verbo utilizado como por las condiciones requeridas, pero en todo caso no parece redimible en dinero ni facultada al empresario para determinar de qué modo han de utilizar los locales para celebrar la asamblea, cuya organización queda deferida a los representantes unitarios, de manera que durante el tiempo de celebración del evento el empresario pierde sus facultades de uso sobre el local cedido.

c) De tipo similar parece ser el derecho de las mesas electorales, durante las elecciones a representantes de personal, a que el empresario les *facilite* los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral, que se efectuará, dice el artículo 75 ET, en el centro o lugar de trabajo. Entre los medios precisos se encuentran, desde luego, los locales para preparar los censos, recotar votos y levantar las diversas actas, así como para el acto de la votación en sí. Un conjunto de intervenciones que, si espaciadas en el tiempo —de ordinario cada cuatro años—, contiene, no obstante, la suficiente carga dominical como para alterar lícitamente el proceso productivo. El empresario sólo aparece en tales circunstancias, además de para facilitar los medios, para nombrar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio. De nuevo aparece aquí el verbo *facilitar*,

(2) Atribución del mismo local para uso del comité de empresa, dos secciones sindicales, la comisión de métodos y tiempos, la comisión de seguridad e higiene, y la comisión paritaria

de interpretación y vigilancia: la sentencia emana del TSJ Castilla y León, con fecha 18 de diciembre de 1992 (Ar. Soc. 5979).

como acabamos de ver para las asambleas, provocando la correspondiente confusión en cuanto al alcance del derecho y del límite dominical impuesto.

d) De un carácter distinto son ciertas facultades concedidas a los representantes de los trabajadores para circular por el centro de trabajo con objeto de realizar alguna función representativa, es decir, en nombre o interés de los trabajadores.

Así, los líderes provinciales o de nivel superior de los sindicatos más representativos tienen derecho a la *asistencia y acceso* a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin interrumpir el proceso productivo [art. 9.1.c) LOLS]. La importancia de este precepto no se encuentra tanto en el grado de limitación dominical que impone al empresario cuanto en la concesión del derecho a personas ajenas a la empresa, sobre las que el empresario no ejerce en ningún momento sus poderes habituales, y en la amplitud de la concesión, que en último extremo permite al líder sindical permanecer en el centro de trabajo sin restricciones temporales, con los únicos condicionantes antevistos. La fuerza de semejante intromisión en la esfera organizativa del empleador queda a la vista con sólo pensar en el amplio espectro de posibilidades contenidas en la rúbrica de actividades sindicales, entre las que se encuentran, por ejemplo, las de asesoramiento, recaudación de cuotas, supervisión de cumplimientos legislativos, e incluso las de proselitismo (3), por lo que si no está planteando litigiosidad perceptible seguramente obedece al escaso tiempo de que disponen los líderes sindicales para dedicar a tales funciones. De qué tipo de derecho habla la LOLS al referirse a la asistencia y acceso, queda también en la penumbra, pero no parece que podamos reducirlo a una mera servidumbre de paso, pues su contenido es mucho más amplio, de un doble derecho, el acceso para participar en actividades representativas, cuya obstrucción se sanciona como falta muy grave expresamente por el artículo 96.6 ET, y la asistencia al centro de trabajo, dicción ambigua que parece referirse a la permanencia en el mismo, más que al asesoramiento a sus trabajadores, que sería una de las posibles finalidades de tal permanencia. *Obiter dicta* llama la atención lo que semeja una aliteración puramente estética del legislador cuando menciona el contenido dual del derecho de manera inversa a su normal empleo, pues alude al derecho de asistencia y acceso cuando en la práctica el acceso es primero y la asistencia —en cualquiera de los significados que queramos darle— después.

Más integrada parece una similar facultad otorgada a un tipo de representación nacida en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y su Ley 31/1995: el delegado de prevención, que, como sabemos, es un representante unitario investido de esta función adicional, tiene la prerrogativa de *acceder* a cualquier zona del establecimiento y *comunicarse* durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el proceso productivo, para vigilar las condiciones de trabajo, así como el acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones (art. 36 LPRL). Tampoco aquí podemos simplificar hablando de servidumbre de paso, pues el acceso tiene un carácter instrumental para comunicarse con los trabajadores y supervisar las medidas preventivas, pero el alcance de la

(3) Que probablemente habría de ser colectivo, y no *uti singuli*, por la expresión «del conjunto de los trabajadores».

prerrogativa no por ello queda claro, pues tampoco se compadece con un derecho a utilizar las instalaciones, sino sólo a permanecer y a circular por ellas con el propósito descrito. Por cuanto hace al acceso a la documentación, su alcance va más allá del derecho a información pasiva detentado por los representantes unitarios en general, ya que es él, y no el empresario —o la ley—, quien determina los documentos que precisa y el momento en que los precisa.

e) Entre la disponibilidad de un local y la libre circulación por el establecimiento encontramos una situación (pues quizá sea temerario calificarla como prerrogativa o derecho) aislada y reconocida por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 11/1981, de 8 de abril. El modo en que el TCo. procedió a su consagración, como se recordará, dista mucho de ser satisfactorio. Enfrentado con el problema de circunscribir los límites de la ocupación ilegal de centro de trabajo durante un conflicto colectivo (art. 7 DLRT 17/1977), adopta un enfoque negativo al entender que la simple *permanencia* en los puestos de trabajo no es tal ocupación, a la que debe entenderse como el ilegal ingreso en los locales o la ilegal negativa de desalojo frente a una legítima orden de abandono, lo que no era mucho decir, pero abría un espacio de participación dominical que la jurisprudencia del TS ha delimitado con maestría: la simple permanencia no genera ilicitud, salvo que con ella se perjudiquen desproporcionadamente otros bienes constitucionalmente protegidos, dice la Sentencia de 24 de octubre de 1989. Para que la ocupación haga ilegal la huelga, dice por su parte la Sentencia de 10 de julio de 1982, se requiere manifiesta ilegalidad, por limitar poderes de dirección del empresario, resistencia grave a orden injustificada de éste, impedir el derecho al trabajo, grave peligro para personas o cosas, o situaciones similares. También el Tribunal Central de Trabajo colaboró en la delimitación del supuesto al decir, en su Sentencia de 3 de mayo de 1982, que la ocupación de pasillos y escaleras de la zona de trabajos administrativos de la empresa, sin violencia ni alteración del trabajo, conforma una protesta de los huelguistas que no es ocupación ilegal, sino trastornos como consecuencia del derecho de huelga que de otra forma sería inútil por inocuo. A mi modo de ver, nos hallamos ante la única medida de conflicto reconocida expresamente como lícita por la jurisprudencia, junto al piquete del artículo 6.6 DLRT (4). Al describirse de ordinario por oposición a las situaciones prohibidas por el DLRT, su contenido queda muy difuso, como parece ser la tónica en los casos que venimos examinando. La permanencia en el centro como medida de conflicto, ¿es un derecho de los trabajadores, o una mera situación de hecho que no está recibida por el Derecho ni en sentido positivo ni negativo? Al calificarla como medida de conflicto, forzoso será admitir su naturaleza jurídica como derecho del artículo 37 Const., pero falta su actuación mediante ley ordinaria, que no sabemos si tendría carácter declarativo y por ende el derecho puede ejercitarse directamente sin necesitarla, como ha venido reconociendo para otros derechos sindicales, o si tiene carácter constitutivo y se precisa su promulgación para ello. Al admitir la licitud de la permanencia pacífica, el TCo. parece optar por la primera respuesta, aunque sin afirmarlo expresamente.

(4) Otras medidas de conflicto en el interior de la factoría, como las sentadas o serpientes, examinadas al hilo de la participación activa

en huelga ilegal, no consiguen un pronunciamiento claro de los tribunales.

Pero quedaría la cuestión sobre el contenido del derecho: ¿libre circulación, uso, usufructo, precario?

f) Los derechos hasta aquí vistos acompañan al de local y tablón que ostentan los representantes unitarios configurando una panoplia de habilitaciones que no pueden ser entendidos únicamente como límites al poder dominical del empresario, sino como un poder dominical menor de su contraparte sobre las instalaciones, de titularidad variada, a veces incluso en cabeza de sujetos externos a la empresa, pero siempre con el referente de los trabajadores de la misma. Sorprende, en consecuencia, que nada digan las leyes, y muy poco los instrumentos colectivos (5), sobre similares derechos que pudieran detentar órganos mucho menos conflictivos como son las comisiones negociadoras de los convenios, las comisiones paritarias emanadas de la negociación, y los órganos de solución de conflictos que proliferan desde la reforma de 1994. Una primera explicación puede estar en la composición paritaria de las comisiones: al integrar también a miembros nombrados por empleador, éste es el primer interesado en ofrecer sus instalaciones para el buen funcionamiento de tales órganos: la comisión de destajos, la de becas, la de supervisión del economato, etc., celebrarán las sesiones en el centro de trabajo a falta de algo mejor. No obstante, la explicación es parcial, y sobre todo muy condicionada por la buena voluntad del titular del centro: pues la comisión negociadora del convenio o acuerdo de empresa puede sufrir una obstrucción en su funcionamiento precisamente consistente en la carencia de un lugar de reunión. Por su parte, los órganos de solución extrajudicial de conflictos pueden caer en obstáculos similares en determinadas ocasiones, aunque pueden superarse con mayor facilidad. Todavía en el caso de las comisiones negociadoras existe un deber de negociar, con su epígono de la buena fe en la negociación, que implica la condena de toda maniobra obstructiva, pero no cabe hallar un deber parecido para facilitar la actividad de las demás comisiones paritarias y de los órganos de solución de conflictos. Sólo muy vagamente podríamos encontrar una cobertura legal en el artículo 4.1.g) ET, el cual reconoce como derecho básico de los trabajadores el de participación en la empresa, donde podrían entenderse comprendidos estos derechos encaminados a permitir el funcionamiento de las comisiones y órganos, en cuanto revelan una disponibilidad de la empresa, y en concreto de sus instalaciones, para ciertas actividades del personal reconocidas en las normas y que no entorpezcan la actividad productiva.

Como veíamos antes, los términos utilizados por el legislador para calificar las situaciones protegidas resultan muy ambiguos por su falta de tecnicismo: en el caso del local y tablón para los representantes unitarios, habla de ponerlos a disposición, pero en otras ocasiones alude a facilitar, o a utilizar, las instalaciones empresariales, cuando no a permanecer en, o a circular por ellas. Como pueden tratarse de prerrogativas de naturaleza distinta, nos circunscribiremos a la que centra nuestro comentario.

(5) Un grupo de convenios del sector petrolífero indica, por ejemplo, que el comité de seguridad y salud dispondrá de los medios humanos y materiales para elaborar actas, y para preparar y hacer circular la información necesaria para las reuniones: CLH, S. A.,

«BOE» de 24 de septiembre de 1997, artículo 114; CLH Aviación, «BOE» de 19 de noviembre de 1997, artículo 104; Acuerdo Marco del Grupo REPSOL, «BOE» de 10 de diciembre de 1997, artículo X.3.

III. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de la puesta a disposición mencionada por el artículo 81 ET ha sido poco discutida en nuestra doctrina, aunque ha merecido mayor atención en la alemana e italiana. Para entrar adecuadamente en el debate conviene delimitar el contenido material del derecho, que abarca, según la jurisprudencia y doctrina de los tribunales en interpretación del calificativo *adecuado*, el mobiliario necesario para su uso (6), y en general, cuanto sea necesario para la actividad del órgano representativo, por lo que debe estar «acondicionado convenientemente para el fin que lo justifica» (7): el local debe contener material de oficina, aunque la práctica habitual en las empresas consiste en que los representantes utilicen el material común de las oficinas de ésta (teléfono, fotocopiadora, etc.). En todo caso, el adjetivo «adecuado» exonera a los representantes de asumir el costo del mobiliario y del local (8), que no puede ser, digamos, un hueco sin puerta junto a la máquina de estampación. En líneas generales, el local del comité viene a ser la oficina del mismo y debe estar acondicionado de la misma forma que las oficinas de la empresa, con aire acondicionado si éstas disponen de él, con el número de metros cuadrados por persona (del comité) exigido por las normas urbanísticas, con la altura de techo requerida para locales públicos, etc.

En cuanto oficina de los representantes, el local no se contempla como mero lugar de ubicación presencial, sino como habitáculo de la función representativa, utilizado para reuniones, redacción de informes, etc. Tan funcional es el local, que la doctrina alemana suele exigir que la empresa suscriba al comité a revistas técnicas de Derecho del Trabajo elegidas por aquél, junto a los textos legales, manuales sobre la materia y colecciones de jurisprudencia, bastante más de lo que la doctrina italiana considera, pues se limita a exigir mesas, sillas y archivadores (LISO, etc.). Sin duda que para redactar debidamente los informes que encomienda la legislación los representantes deben disponer de los textos legales laborales y de un par de manuales sobre la materia, lo que ya supone una extensa obligación para el empresario, si pensamos sólo en la exuberante normativa técnica y jurídica sobre prevención de riesgos laborales, pero más allá de tales publicaciones las colecciones de jurisprudencia y revistas no parecen imprescindibles, pues los informes que se piden son de tipo fáctico (reestructuraciones de plantillas, reducción de jornada, planes de formación, sistemas de control de trabajo, sistemas de incentivos, incidencia sobre el empleo de las fusiones previstas, etc.), por lo que la documentación de especialistas no es debida, aunque desde luego no puede impedirse a los representantes cuando disponen de ellas las oficinas de la empresa, para un uso *bona fide*. Debe insistirse, llegados a este punto, que estamos hablando de un derecho de participación de los trabajadores (a través de sus representantes), con los límites trazados por la ley, por lo que semejante posibilidad de utilizar la biblioteca de la empresa no debe ser contemplada como una intromisión de personas ajenas a la misma, sino como la labor asignada por la ley a ciertos empleados de ella.

(6) STSJ Asturias de 26 de junio de 1989, Ar. Soc. 938.

(8) STSJ Asturias de 26 de junio de 1989, Ar. 1989, § 938.

(7) STCT de 30 de enero de 1985, ARTCT 2050.

Descritos los contenidos, disponemos de la visibilidad suficiente para encarar la calificación jurídica del derecho. Ante todo, la puesta a disposición de un local por parte del empresario parece configurarse como un derecho de crédito, una obligación del empleador cuyos titulares son los representantes. Es el empleador el obligado, a él debe exigirse la satisfacción del derecho, él debe velar por el uso pacífico del local y porque el mismo permanezca en las adecuadas condiciones de utilización. Sin embargo, hay un detalle literal que nos hace reflexionar: el artículo 81 habla impersonalmente del deber de puesta a disposición, dice que «en las empresas o centros de trabajo se pondrá a disposición», y este primer anclaje en un objeto antes que en un sujeto nos lleva a considerar que la respuesta no es tan fácil como parece a primera vista. El deber de puesta a disposición no acompaña al empresario, sino a la empresa, existe en tanto y cuanto exista la empresa con su volumen actual y sus características actuales, de manera que si el titular la perdiera no seguiría obligado a dicha puesta a disposición, como también sucedería cuando, pese a continuar detentando su titularidad, evolucionaran las características de ella y no fuera ya posible ofrecer el local. Es, por tanto, un derecho real, sobre una cosa, y no un derecho de crédito. Un *ius ad rem*, aplicado —es cierto— al conjunto de la empresa, entre cuyas instalaciones debe ofrecer el empleador uno de los locales. El derecho no se ejerce sobre el local concreto inicialmente ofrecido, sino que el deudor puede sustituirlo por otro adecuado dentro del conjunto de los que configuran la empresa, lo que nuestra jurisprudencia admite, aunque con la exigencia de un motivo justificado, como pueden ser las razones organizativas (9). El hecho de constituir un derecho sobre objeto complejo, la empresa, y todavía más, de ser una titularidad que la jurisprudencia admite sea compartida con las secciones sindicales y con órganos paritarios de la empresa, dificulta la percepción de carácter real. También lo oscurece el que no se trate de un derecho real pleno, de propiedad sobre el local, sino limitado, pues al mantener el empresario el resto de las facultades en su mano incita al error óptico de considerarlo una relación obligacional. Por último, el carácter *erga omnes* de los derechos reales no suele estar presente en nuestro caso, pues para defender en juicio su disfrute pacífico por la representación unitaria frente a sujetos distintos del empresario (digamos, el propietario del edificio o, más corrientemente, una sección sindical) hace falta haberlo inscrito como tal límite a la propiedad en el correspondiente Registro. Ninguna de esas circunstancias altera, pese a todo, la calificación del derecho conferido por el artículo 81 ET como un derecho real sobre las instalaciones de la empresa.

Un problema determinante a la hora de elucubrar sobre la naturaleza jurídica del local y tablón radica en la titularidad del derecho, pues hay aspectos en la regulación del Código Civil que, si bien tienen carácter dispositivo, delimitan el perfil de la figura y podrían bastar para poner en duda la calificación jurídica que hicéramos. En nuestro caso parece claro que la titularidad no la ostentan los concretos delegados de personal o los miembros del comité que utilizan las instalaciones cedidas, sino la figura jurídica que los engloba y por cuya pertenencia se concede el local o tablón a los referidos sujetos: se trata del local del comité o de la delegación de personal, lo cual se refiere a una titularidad orgánica, que en el caso del primero ostenta capacidades cuasi subjetivas, en el sentido de conferirle una subjetividad muy próxima

(9) STCT de 15 de marzo de 1984, ARTCT 3058.

a la de la persona jurídica. Sin serlo, cabe convenir, no obstante, en que más se aproxima al carácter de ésta que a la de la persona física, por la actuación colegiada del comité, su capacidad procesal y de actuación ante las Administraciones públicas, o las propias competencias atribuidas, cuya atención por el empresario requiere una destinación global.

Tanto al disfrute del local como al del tablón de anuncios conviene, tras lo dicho, la calificación de derecho real de uso de los artículos 523 y siguientes del Código Civil. En efecto, dentro de los derechos reales de goce y disfrute, y a diferencia del usufructo, que autoriza a percibir todos los frutos naturales, industriales y civiles de los bienes usufructuados, los cuales pueden ser materiales o inmateriales, el derecho de uso permite un mueble (el tablón) o inmueble (el local) ajenos, pudiendo percibir únicamente los frutos necesarios para el mantenimiento del titular (art. 524 CC), no siendo admisible, pues, un enriquecimiento del patrimonio del usuario como en el usufructo (Díez-Picazo y Gullón Ballesteros). El artículo 524 habla de percibir los frutos indispensables para el usuario y su familia, pero al detentar la titularidad un órgano como el comité o la delegación de personal, según apuntamos *supra*, huelga la referencia a la familia. ¿A qué frutos indispensables se refiere el CC aplicado al local y tablón de los representantes unitarios?, podríamos preguntarnos. Se trata de los *necesarios* para el funcionamiento del comité, y aun cuando podríamos entender de buen grado que un local como el cedido por el empresario no genera ninguna clase de frutos, tampoco una concepción amplia del objeto del derecho como la aplicada más arriba, comprensiva del conjunto de la empresa aunque singularizada en cada ocasión en una de sus partes, llevaría a una respuesta muy diferente: por frutos de la empresa necesarios para el mantenimiento del comité habrían de entenderse todo lo que acompaña al local para hacerlo adecuado al funcionamiento del órgano, desde el mobiliario al material de oficina, luz y mantenimiento (10). Sobre esto último surge una cuestión complementaria que hace referencia a los gastos de mantenimiento del local y la responsabilidad de su pago; en otras palabras, sobre quién debe asumir las reparaciones ordinarias para su conservación, e incluso el pago de las contribuciones que genere, especialmente cuando el local asignado configura un inmueble distinto al del lugar de trabajo, como sucede en ocasiones. La cuestión surge porque los derechos reales de uso y habitación se rigen por el título constitutivo (el ET, en nuestro caso), y por las normas sobre usufructo, amén de las contempladas específicamente para ambos derechos. Y como el usufructuario viene obligado a hacer las reparaciones ordinarias de la cosa (art. 500 CC), así como a pagar las cargas y contribuciones anuales por el tiempo de duración del usufructo (art. 504), e incluso los gastos, costas y condenas de los pleitos sostenidos sobre el usufructo (art. 512), y no existiendo prescripción expresa en el ET sobre el tema, cabría pensar en que la representación unitaria hubiera de correr con dichos gastos. Pero no hay tal, porque el artículo 527 sólo obliga a pagar las reparaciones ordinarias y la contribución cuando el usuario consumiera *todos* los frutos de la cosa ajena (art. 527), lo que no es el caso. Sin embargo, el mismo artículo dispone que el usuario deberá suplir la parte de gastos y cargas de la casa (la empresa) cuando los frutos no fueran bastantes para ello, lo que

(10) La negociación colectiva amplía el concepto, otorgando material de apoyo como puede ser la suscripción al «BOE» y al «BOCA»:

STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 26 de febrero de 1999 (Ar. Soc. 583).

nos coloca en la tesitura de pensar en una situación imposible del comité obligado a cubrir los déficit empresariales. La solución al dilema estriba, a nuestro juicio, no sólo en el hecho de que la empresa debe ofrecer el local «siempre que las características lo permitan», y que estas características hacen referencia hoy día a las posibilidades económicas más que a las capacidades físicas de las instalaciones, por lo que si la empresa se encuentra en situación deficitaria podría cancelar el uso del local si ello le permitiera un recorte del mencionado déficit, sino además porque el comité o la delegación se halla en una situación especial de cuasipersonalidad que le hace inimputable a estos efectos.

IV. Extinción o limitación del derecho de uso. Sobre el abuso grave y el término resolutorio

Los derechos de uso se extinguen por las mismas causas que el usufructo y además por abuso grave de la cosa. El concepto de abuso grave es indeterminado, y compete a los jueces especificarlo, orientándose en primer lugar por cuanto establezca el título de constitución. En este tema, como en tantos otros, el ET nada dice, pero al venir asignado el local y el comité que lo ocupa a una función permanente, la de participación en la empresa (arts. 4 y 61 ET), no parece factible la cancelación del derecho, sino más bien la reparación de los daños y perjuicios sufridos por parte de quienes los hubieran en concreto provocado. Y si el abuso no hubiera parado en daños, sino que hubiera sobrepasado «manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho» pero de forma que impidiera compensar el perjuicio con una indemnización, la única alternativa factible consistiría en «la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso» (art. 7 CC). Ejemplos a citar podrían ser muchos, como la cesión del local a un sindicato contra lo establecido en el artículo 525 CC, pero en la práctica la cuestión del abuso se ha planteado reiteradamente ante nuestros tribunales en razón a comportamientos de la representación unitaria que se juzgaban lesivos a los derechos ajenos, especialmente por la publicación de listas de esquiroleros durante una huelga, o bien simplemente superadores del papel destinado a cumplir con esos medios, instrumentales, como cuando se publicaron en un tablón escritos políticos criticando el ingreso de España en la OTAN, lo que había significado en ambos casos la intervención del empresario retirando los documentos aludidos (11). Como hemos visto, el artículo 7 CC autoriza a la indemnización y a la cesación del comportamiento abusivo *por mediación judicial o administrativa*, nunca por vía directa de intervención del cedente (empresario), solución que es la misma a adoptar contra los responsables del abuso para los supuestos graves del artículo 529 CC, dada la adscripción funcional permanente del órgano y de sus medios instrumentales a que hemos aludido *supra*.

Un sector de la doctrina italiana liderado por Vallebona admite, pese a todo, la facultad del empresario para actuar directamente contra el comportamiento abusivo por la vía de retirar los anuncios calumniosos e injuriosos

(11) Me remito a las sentencias y al análisis de las mismas que suscribo en *Artículo 81*, en el volumen V de la obra colectiva «Comentarios a las Leyes Laborales», dirigida por E. BORRAJO DACRUZ, Madrid, 1999, notas 104 y 105, y texto correlativo.

en base al principio general de legítima defensa. La postura la siguen algunas sentencias del Tribunal de Milán, aunque hay otras de los Tribunales de Roma y Milán contrarias, tendencia esta última que ha seguido finalmente el Tribunal Supremo de aquel país en su Sentencia 94/2808. Para nosotros, la legítima defensa es un concepto penal sólo alegable cuando el poder coactivo del Estado no puede intervenir para restablecer la justicia en tiempo oportuno, o, como señala el artículo 20.4 CP, cuando es clara la necesidad racional del medio empleado para impedir o repeler la agresión ilegítima, y no ha habido provocación por parte del defensor. Dado que el empresario tiene otros medios (otros tabloneros, por ejemplo) para rebatir las acusaciones sin invadir lo que podría ser ejercicio legítimo de la libertad de expresión, entendemos que sólo excepcionalmente, como una posibilidad que teóricamente no puede rechazarse pero que será el caso normal, parezca admisible la invasión del local o tablón por el empleador, dándose claramente las circunstancias penales del artículo 20.4 CP. *Obiter dicta*, ese mismo artículo reputa como agresión ilegítima que permite defenderse directamente en caso de defensa de la morada o de sus dependencias, a «la entrada indebida en aquélla o éstas», lo que marca las distancias respecto a la consideración como tales de la permanencia en factoría como medida de conflicto —uno de los supuestos analizados en el epígrafe primero—, dado que no es morada del empresario ni dependencia del ella, ni se produce la entrada, sino la permanencia de los trabajadores en conflicto.

Más arriba hemos defendido que la titularidad del uso del local o tablón no corresponde a los representantes unitarios individualmente, sino al órgano que encarnan en su conjunto, incluso aunque se trate de un solo delegado, por lo cual no procede incorporar al debate la cuestión de la familia a que alude el artículo 524 CC. Pero al atribuir la titularidad al órgano nos encontramos con un problema lateral: las personas jurídicas tienen limitado el derecho de uso a los treinta años (art. 515 en relación con el art. 529 CC), habiendo considerado resuelto el Tribunal Supremo al agotarse tal duración un contrato que expresaba una duración superior. El ET nada indica sobre la extinción del uso del local, por lo que cabe plantearse la duda de si es aplicable el término final referenciado. La cuestión no se presenta de ordinario, porque los comités y delegados ostentan un mandato por cuatro años y a su término suelen convocarse nuevas elecciones, momento en que podríamos situar la renovación del comité y, por ende, el comienzo de un nuevo plazo para el uso del local y tablón. Pero cabe la posibilidad, absolutamente excepcional, de un delegado o comité cuyo mandato se prorrogue más allá de treinta años por no convocarse nuevas elecciones en la empresa (art. 67.3 ET). En realidad, el artículo 515 CC prohíbe establecer estos derechos por más de treinta años cuando el titular fuera una Corporación o Sociedad (12). Es decir, el límite sólo se impone a determinadas personas jurídicas, y no alcanza, o al menos es dudoso que lo haga, a las asociaciones, fundaciones y comunidades de bienes, por lo que también parece rechazable su aplicabilidad a los órganos de representación unitaria.

(12) Y añade: «Si... antes de este tiempo el pueblo quedara yermo, o la Corporación o Sociedad se disolviera, se extinguirá por este hecho el usufructo».

V. El tratamiento en los convenios colectivos

En la fenomenología de local y tablonos desplegada por los convenios sectoriales, lo primero que sorprende es la focalización de las cláusulas colectivas en torno a la regulación de los que corresponden a las secciones sindicales, con una clara marginación, visible en el escaso número de convenios que le dedican espacio, a los de las representaciones unitarias. La respuesta a ello no creemos que pueda hallarse en la simple remisión a lo establecido por el ET, como hacen algunos convenios (13), pues igual podrían hacer paralelamente con los derechos de uso sindicales. La mayor predominante atención de los convenios a estos últimos quizá tenga su origen en el carácter sindical de esos convenios sectoriales, a pesar de referirse a pequeñas y medianas empresas (las grandes suelen tener su propio convenio), donde por definición no existe obligación de ceder locales a las organizaciones de trabajadores. Como confirmación de este argumento, los convenios sectoriales no suelen tratar del tema de los locales (sindicales), sino del de los tablonos, al que están obligadas todas las empresas con independencia de su tamaño frente a los sindicatos representativos y más representativos.

Sin embargo, quizá no exista una única explicación al silencio en torno a los locales y tablonos de las representaciones unitarias. Es probable que los sindicatos ensayen una forma de consolidar su predominio sobre tales representaciones por la vía de afianzar las prerrogativas propias frente a las de sus directos competidores. La cuestión, como es bien sabido, no ha venido clarificada debidamente aún por los sindicatos, para los que todavía los comités siguen figurando como apéndices suyos en las empresas, tal y como eran consideradas en tiempos de la dictadura, aunque en los últimos años se constaten destellos de inteligencia o racionalización sindical del papel competitivo de las representaciones unitarias, que es justamente el originario pensado por el canciller Bismark al crearlas a fines del siglo pasado en Prusia.

Las cláusulas referidas a locales de reunión no solamente son mínimas; son, además, remisivas o receptivas de lo establecido en el ET, por lo que su análisis carece de objeto. Revisten, en cambio, interés las dedicadas a los tablonos de anuncios, lo cual podría llevarnos a múltiples reflexiones, pues tal parece, a la vista de los convenios, como si la problemática generada por los locales no mereciera más que una simbólica referencia a que sea «adecuado», mientras que el tablón revistiera el carácter de auténtica fuente de preocupaciones para las empresas, interesadas en resolverlos anticipadamente a través de la negociación colectiva.

De esta forma, algunos convenios exigen que los comunicados y documentos que vayan a ser insertados en tablonos deban ser remitidos previamente a la dirección de la empresa (14), reforzando el control a veces con la exigencia de que tales comunicados lleven la firma de los representan-

(13) Así, Nacional de Harinas Panificables y Sémolas, «BOE» de 29 de septiembre de 1998, anexo I; Nacional de Pastas, Papel y Cartón, «BOE» de 29 de agosto de 1998, artículo 12.

(14) Nacional de Harinas, cit.; Nacional de

Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, «BOE» de 10 de septiembre de 1998, artículo 28; de Madrid y zona centro para Marroquinería, Cueros Repujados y similares, «BOE» de 22 de diciembre de 1998, artículo 64.

tes (15). Nada de esto se contempla por el ET, y evidentemente la regulación convencional es peyorativa respecto a la norma legal, por lo que habría de entenderse no aplicable a virtud del principio de norma más favorable del artículo 3 ET, aunque el asunto tiene ribetes discutibles. Hemos visto que la regulación del Código Civil sobre derechos reales de goce y disfrute remite antes que nada a lo establecido en el título constitutivo, que es el ET, confirmando la inaplicación de lo establecido por el convenio colectivo. El cual, debe subrayarse, tampoco expresa la voluntad de las partes cuando se trata de un convenio sectorial suscrito por la federación de empresarios y las sindicales correspondientes. Sin embargo, el artículo 3 ET consagra la prevalencia de lo más favorable *para el trabajador*, no para sus representantes, si bien otras normas laborales y la jurisprudencia admiten la derogabilidad *in melius* de los preceptos legales en ciertas materias colectivas (16).

El problema de los convenios peyorativos no acaba en los controles del empresario, sino que tiene otras expresiones igualmente discutibles en la destinación de los tablonos para usos múltiples. No nos referimos aquí al caso frecuente en que un mismo tablón se destina a los comunicados tanto del comité como de las secciones sindicales u otras representaciones de los trabajadores, sino al más flagrante del tablón donde coexisten comunicados de la empresa con los de los representantes laborales. A este respecto cabe hacer dos apartados, cuya calificación puede ser diferente: por una parte, se encuentran los tablonos de la empresa, o controlados por ella, una parte de los cuales se destina a documentos aportados por la representación de trabajadores (17); por otra, hallamos los tablonos del comité en los que se conmina a la empresa a insertar documentos empresariales de interés laboral, como los TC1 y TC2 de cotización a la seguridad social, calendario laboral, vacaciones, calendario oficial de fiestas, plantilla-escalafón, justificante de pago del IRPF, y toda información que estimen de interés los representantes laborales (18). Aunque parecen supuestos muy distintos, orientado el primero al interés de las empresas y el segundo al de los trabajadores, la cuestión capital es común a ambos: los espacios pertenecientes a los representantes de los trabajadores deben poder ser utilizados por éstos sin injerencias de la empresa, la cual debe garantizar el uso libre y pacífico del tablón, so pena de infringir en falta grave *ex* artículo 95.8 ET.

Otras limitaciones peyorativas en los convenios consisten en fijar una plantilla mínima de trabajadores que no se corresponde con la establecida por la ley para la obligación de ceder espacios informativos, como sucede, por ejemplo, cuando se determina que sólo en empresas con más de 100 trabajadores se pondrán a disposición de los representantes unitarios y sindicales tablonos de anuncios (19). O cuando se garantiza local permanente para los

(15) De Madrid para Marroquinería, cit.

(16) Así, número de delegados sindicales, artículo 10.2 LOLS, o funciones, prerrogativas y garantías de los representantes legales de los trabajadores.

(17) Nacional de Salas de Fiestas, Baile y Discotecas, «BOE» de 25 de septiembre de 1998, artículo 28: «En el tablón de avisos de la empresa habrá un espacio reservado para

los comunicados de los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, así como de los sindicatos representativos de los trabajadores en la empresa».

(18) Nacional de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, «BOE» de 20 de enero de 1998, artículo 68.

(19) Nacional de Industria Metalgráfica, cit., artículo 28.

representantes unitarios sólo en los centros con más de 250 trabajadores, y siempre que las características lo permitan (20).

Algunos convenios hacen referencia expresa al lugar donde deben ubicarse los tablones, por razones específicas que tienen que ver con la presencia de público, compradores o usuarios, ante los que no debe quedar a la vista dicho medio de comunicación laboral, aunque en todo caso deba situarse en lugar visible para los trabajadores (21), o con la condición de franja para sólo una parte de la plantilla de la empresa, activa en determinados lugares de la misma y no en otros, por lo que se especifica que los tablones deben estar situados precisamente en aquellas zonas, como sucede con los convenios para futbolistas profesionales o para jugadores de balonmano (22), en los que el lugar citado son los vestuarios. Precisamente los convenios franja hablan de forma peculiar cuando mencionan a los titulares del derecho de uso, pues se refieren a «los futbolistas» o «los jugadores», en lugar de a sus delegados, lo que no debe inducir a confusión respecto a quiénes controlan y eventualmente responden del contenido de los tablones.

Es en los convenios de empresa donde hallamos simultáneamente mayor generosidad y mayores restricciones, incluso en las grandes empresas. Así hallamos en estas unidades convenios donde se reconoce expresamente local «de uso exclusivo» para los representantes unitarios, con mobiliario y recursos de oficina, además de posibilidades de acceso a sala de reuniones y a la legislación laboral vigente (23). En el otro extremo, hay convenios donde al comité sólo se le concede el acceso a los tablones de anuncio instalados en los diversos departamentos (24). Pero en general tales convenios tampoco muestran demasiada preocupación por las características de los locales o de los tablones, dedicando mucha mayor atención a las competencias de los comités, que parecen estar ampliándose, a las formas de acumulación del crédito de horas y a la creación y asignación de funciones de los comités intercentros. Cuando *descienden* a especificar las características de local y tablones, su preocupación principal consiste en detallar la dotación del local, en la que las grandes empresas suelen ser generosas, asignando teléfono, calculadora (?), material de oficina y por supuesto mobiliario adecuado, además de facilidad para utilizar fotocopiadoras (25), o bien aplican *per relationem* un punto de referencia, como puede ser el que el local estará adecuado al número de representantes, secretaría, etc., del comité, y estará dispuesto para su normal funcionamiento,

(20) FECSA, «BOE» de 27 de octubre de 1997, artículo 114.

(21) Nacional de Comercio al por Mayor e Importación de Productos Químicos, Industriales, de Droguería y Perfumería, «BOE» de 22 de junio 1999, artículo 62; Nacional de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, artículo 65.

(22) Nacional de Balonmano Profesional, «BOE» de 4 de junio de 1998, artículo 37; Nacional de Fútbol Profesional, «BOE» de 8 de julio de 1998, artículo 44.

(23) Telefónica Sistemas, «BOE» de 29 de octubre de 1997, artículo 36.

(24) Personal laboral local de las fuerzas USA en España, «BOE» de 4 de noviembre de 1997, artículo 56.5. El mismo convenio reconoce, empero, «local y medios adecuados».

(25) Por ejemplo, ATESA, «BOE» de 14 de agosto de 1997, art. 64: mesas, silla, archivadores, máquinas de escribir, calculadora y teléfono. Antena 3 Televisión SA, «BOE» de 25 de agosto de 1997, art. 25: teléfono, mobiliario y el material fungible necesario. REPSOL Comercial, «BOE» de 16 de septiembre de 1997, artículo 47: mobiliario, teléfono y facilidades de material de oficina y fotocopiadora. Similar REPSOL Petróleo, «BOE» de la misma fecha, artículo 73. Uno de los más atípicos, el convenio de la Flota Congeladora del Banco Pesquero Canario-Sahariano, «BOE» de 27 de agosto de 1997, artículo 93, que autoriza el uso de telefonía del barco siempre que no interfiera el normal desarrollo de actividades.

disponiendo de medios técnicos para reproducción de comunicados (26). Es en el filtrado de la información expuesta en los tablones donde, también este tipo de convenios, ofrecen los aspectos más originales, algunos de los cuales ya hemos visto en otros lugares de este comentario: insisten en que los documentos a insertar en los tablones vayan oportunamente firmados (27), o bien visados (28), autorizados (29), o identificados y refrendados (30) por el comité o al menos por alguno de sus miembros. Como una cláusula de estilo que parece hacer fortuna, algunos convenios requieren la entrega de una copia a la dirección de la empresa «a los solos efectos» de exponer y razonar posibles reparos, con la misma obligación, a la inversa, de la empresa, respecto de los comunicados de matiz laboral que inserte en sus tablones (31); aclarando en un caso que desde luego el comité es libre de decidir los contenidos de la información que inserta en sus tablones, y la empresa es también libre de exigir responsabilidades, en su caso, por ellos.

VI. Breve nota sobre aspectos procesales

El artículo 81 ET olvida de plano, o nos hace olvidar con su redacción, un aspecto fundamental en la regulación de los locales y, sobre todo, de los tablones de anuncios de los representantes unitarios, al determinar simplemente que las posibles discrepancias entre éstos y la empresa en torno al tema se resolverán por la autoridad laboral: tan problemática es la concesión de ambos medios instrumentales, a la que el ET tiene *in mente* cuando se manifiesta de tal forma, como la gestión de los mismos frente al empresario. Los convenios colectivos nos ponen sobre la pista de cuál es la verdadera problemática al dedicar atención primordial a la cuestión del contenido de los comunicados que se insertan en los tablones. Hay una pugna frecuente entre derechos que trasciende la mera participación de los trabajadores a través de sus representantes y salta al plano constitucional, pues en no pocos casos se trata del ejercicio de la libertad de expresión o de información del comité (32), en colisión con el derecho al honor o a la intimidad personal del empresario o de algún trabajador.

El comité de empresa es titular de derechos fundamentales, tanto como de derechos ordinarios, por lo que una invasión de sus ámbitos de libertad físicos o intelectuales cuando el empresario interviene clausurando el local o incautando la información contenida en el tablón no queda exclusivamente en el plano de una lesión al derecho real de goce y disfrute que hemos analizado en las páginas anteriores. Aunque el tema es discutible desde el punto de vista de la carencia de personalidad jurídica única en cabeza de la cual imputar los derechos mencionados, puede resolverse en base a la subjetividad que indudablemente posee la representación que nos ocupa. Ahora nos cen-

(26) Bazán, «BOE» de 18 de diciembre de 1997.

(27) KAEPER Aislamientos, «BOE» de 20 de diciembre de 1997.

(28) AEG Energía, S. L., «BOE» de 13 de septiembre de 1997, artículo 24.4.

(29) REPSOL Comercial, cit.; igual, REPSOL Petróleo, cit.

(30) Antena 3 Televisión, S. A., cit.

(31) REPSOL Comercial, cit.; REPSOL Petróleo, cit.; KAEPER Aislamientos, cit.

(32) Sus diferencias, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y MERCADER UGUINA, voz *Derecho a la libertad de expresión*, apud VVAA (coords., OJEDA AVILÉS y GORELLI HERNÁNDEZ), «Diccionario Jurídico Laboral», Granada, 1999, pp. 214-215.

traremos en los aspectos procesales, a cuyo respecto señala el artículo 65 ET que el comité y los delegados detentan capacidad para ejercer acciones judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

Los comités que consideran violadas sus prerrogativas no suelen acudir, actualmente, a la autoridad laboral para la composición de sus diferencias con el empresario. Acuden más bien al procedimiento de conflicto colectivo en base a la interpretación o aplicación del artículo 81 ET, y obtienen el amparo judicial en la medida adecuada, sin hallar obstáculos sobre la adecuación de la vía procesal elegida o sobre la legitimación que ostentan. Sin embargo, por las características privilegiadas del procedimiento de tutela de la libertad sindical podrían estar interesados en utilizarlo en lugar del de conflictos colectivos, si recordamos que, pese a las restricciones del ámbito objetivo que sugiere su denominación, este procedimiento está abierto a todo conflicto sobre derechos fundamentales en la empresa (art. 181 LPL). Aquí, sin embargo, encuentra el obstáculo de la limitadísima legitimación activa reconocida en el artículo 175 LPL, por obra de su excesiva vinculación al artículo 13 LPLS: sólo los trabajadores y sindicatos pueden instar el procedimiento, olvidando, como ha señalado la doctrina, que esta vía procesal no se dispone exclusivamente para las agresiones al sindicalismo. Al respecto se ha dicho relevantemente que «una sana lógica interpretativa obliga a atender al titular del derecho o interés correspondiente para determinar los sujetos legitimados, que incluso podrán ser personas diversas al trabajador o sindicato, como, por ejemplo, el comité de empresa» (33). No se trata de conferir a éste legitimación activa en la defensa de la libertad sindical, aspecto sobre el que se pronunció rotundamente en sentido negativo el Tribunal Constitucional en sus Sentencias 197/1990, 133/1994 y 74/1996 (34), sino en permitirle defender un derecho fundamental distinto al sindical que le es propio por la vía procesal establecida para ello, lo cual parece de todo punto lógico. Por otro lado, lo que se considera válido para el comité debe asimismo considerarse aceptable para los demás titulares de derechos fundamentales, y en concreto para el empresario, lesionado —pongamos por caso— en su derecho al honor por un comunicado del tablón de anuncios, o para un trabajador en su intimidad personal: la posibilidad de utilizar la vía procesal mencionada puede disuadirle de acudir a la vía civil o penal, contribuyendo a la pacificación de las relaciones laborales en la empresa.

(33) BAYLOS GRAU, CRUZ VILLALÓN y FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Madrid, 1995, p. 206, citando jurisprudencia.

(34) Cfr. MONTERO AROCA, IGLESIAS CABERO, MARÍN CORREA y SAMPEDRO DEL CORRAL, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, vol. I, Madrid, 1993, pp. 982 y ss. La numerosa doc-

trina y jurisprudencia partidaria de ampliar la legitimación activa a comités de empresa, comités de huelga, etc., por lesión de la libertad sindical, en GARCÍA VIÑA, *La modalidad procesal especial de tutela de la libertad sindical y de los demás derechos fundamentales*, «Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)», 197-198, 1999, pp. 43-46.