

DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA EN TORNO AL PROCESO ESPECIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Por EDUARDO ROMÁN VACA *

SUMARIO: I. Introducción. II. Caracteres del conflicto colectivo jurídico: 1. Interés colectivo. 2. Conflicto jurídico. 3. Grupo determinado de trabajadores. 4. Conflicto real y sentencia declarativa. III. Legitimación. IV. Trámites preprocesales: 1. Reclamación previa e intento previo de conciliación. 2. Intervención de las comisiones paritarias de convenios colectivos. V. Prescripción y cosa juzgada. VI. Índice de sentencias citadas.

I. INTRODUCCION

Dada la temática del anterior número monográfico de *Temas Laborales*, dedicado a la huelga, hemos considerado interesante ofrecer en éste una panorámica de la doctrina que, en torno al proceso especial de conflictos colectivos de trabajo -una de las principales vías de solución de tales conflictos-, han elaborado las Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Amplio es el número de resoluciones que han debido tocar materias relativas al proceso especial, fundamentalmente en lo que hace a la definición o caracteres de la materia litigiosa del mismo. La explicación de ello es clara: como dice el Tribunal en su sentencia de 8 de noviembre de 1989 (Comp. 680), las normas legales no contienen una definición totalmente precisa de lo que haya de entenderse por conflicto colectivo, «y ese vacío legislativo lo ha llenado la Jurisprudencia» (sin que deba olvidarse, aunque no la menciona, la tarea llevada a cabo por la doctrina). Por otra parte, y dada la mayor bondad que el proceso de conflictos presenta con respecto al ordinario, no es infrecuente que se pretenda encauzar por la vía del proceso especial auténticos litigios plurales, siendo así que, como señala la misma sentencia, «la cuestión de determinar el cauce legalmente adecuado para sustanciar las pretensiones que se deduzcan es de orden público y queda por encima de la voluntad de las partes y del mismo Tribunal, de suerte que la infracción de la disciplina sobre la indicada materia debe incluso apreciarse de oficio» (en el mismo sentido, conectando esta cuestión con el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, s. de 29 de enero de 1990, Comp. 149; algún caso existe también en que, utilizándose un procedimiento distinto, el Tribunal -de oficio- considera que el adecuado es el de conflictos

* Profesor Titular Interino de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla.

colectivos: s. de 5 de febrero de 1992, art. 1079). Otras materias también tratadas serán la legitimación para el planteamiento de conflictos, la intervención de las comisiones paritarias de convenios colectivos y otros trámites preprocesales, y el juego de la prescripción y la cosa juzgada en las acciones declarativas.

Dos precisiones debemos hacer aquí. En primer lugar, muchas sentencias, dada su fecha, aplican el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980; sin embargo, la construcción teórica sigue siendo válida para la situación actual. En segundo lugar, y por lo que hace a las referencias de las sentencias, no sólo hemos utilizado el tradicional repertorio Aranzadi (identificado por la abreviatura «Ar.»), sino también la *Compilación de doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Salas de lo Social*, editada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (que identificaremos con la abreviatura «Comp.»).

II. CARACTERES DEL CONFLICTO COLECTIVO JURIDICO

1. Interés colectivo

La noción de interés colectivo, que por definición ha de estar presente en todo proceso de conflicto, es como se sabe materia largamente debatida entre nosotros. Valga recordar aquí que si en un primer momento se identificó ese interés como aquél estrictamente indivisible de un grupo de trabajadores, el Tribunal Central de Trabajo (TCT) llegó más recientemente a admitir que, dándose una acción de naturaleza colectiva, pero susceptible de ser individualizada en sus consecuencias, pueden ser ejercitadas pretensiones individuales con respecto a esas consecuencias, sin que sea imprescindible u obligatorio seguir el cauce de los conflictos colectivos. Resultado de esta tesis es que el interés colectivo no responde ya a la indivisibilidad de una cuestión, sino a su afectación general a todos los trabajadores del grupo, aun cuando pueda ser individualizada en sus consecuencias; igualmente cabe deducir de lo anterior que si hay cuestiones que por su propia esencia no pueden ser defendidas más que colectivamente -pues resulta imposible esa individualización-, en otros casos cabrá la doble vía.

Pues bien, nuestro Tribunal Superior de Justicia (TSJ) parte de la definición de interés colectivo como aquél «que, lejos de ser exclusivamente de un individuo o suma de individuos singularmente considerados, se atribuye a un grupo o colectividad laboral, precisamente en cuanto tal colectividad» (s. de 25 de noviembre de 1989, Comp. 705), llegando a afirmar que la diferencia entre el conflicto individual y el colectivo se encuentra «en la esencia misma de la pretensión» (s. de 14 de marzo de 1990, Comp. 484). Ahora bien, no deja de reconocer el Tribunal esa interrelación a que antes aludimos entre interés colectivo e interés individual, y así indicará, en cuestiones cuyas consecuencias pueden ser individualizadas para cada miembro del grupo, que «si se da una uniformidad de afectación al derecho individual de cada trabajador por el fallo que pudiera dictarse, es decir, si cabe una solución conjunta para los distintos supuestos de hecho, el conflicto tiene naturaleza colectiva, por la presencia de un

interés general cuestionado» (s. de 31 de mayo de 1990, Comp. 1037; en sentido contrario, no cabrá la vía de conflicto colectivo cuando no se produzca esa uniformidad en la afectación: s. de 5 de febrero de 1992, Ar. 1080). Consecuentemente con lo anterior, el TSJ nos recordará la tesis del doble cauce procesal para algunas materias, pues, «sin perjuicio de que los interesados puedan elegir el cauce ordinario ..., es evidente que para la totalidad de la plantilla el contexto de las pretensiones tiene un indiscutible carácter y significación orgánico-común que comporta su idoneidad para su enjuiciamiento a través de la vía de conflicto colectivo elegida» (s. de 24 de abril de 1990, Comp. 786; también s. de 25 de enero de 1991, Ar. 432).

Señalemos finalmente que si tanto el TCT como el Tribunal Supremo habían sentado que determinadas materias, por su propia esencia, eran dignas de ser discutidas siguiendo el cauce colectivo, tales como algunas relativas a la representación de los trabajadores, a igual conclusión llega el TSJ cuando se le presentan cuestiones relacionadas con la constitución o atribuciones de las representaciones unitarias o sindicales (por ejemplo ss. de 3 de octubre de 1989, Comp. 546, y 18 de enero de 1990, Comp. 70).

2. Conflicto jurídico

Condición indispensable, para que un conflicto colectivo pueda ser conocido por los órganos judiciales, es que envuelva una cuestión de naturaleza jurídica y no de intereses. El Decreto-ley de Relaciones de Trabajo (DLRT) se refería en su art. 25 a conflictos sobre interpretación de normas precedentes; el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (TALPL) alude a «interpretación y aplicación», con expresión más amplia que en parte sirve para despejar algunas dudas que la dicción literal del DLRT («interpretación» simplemente) planteaba en orden a la admisión de los conflictos de aplicación (que por cierto sí aparecían expresamente mencionados en normas anteriores), dudas que podemos advertir también en la doctrina del TSJ andaluz.

Así, el Tribunal no deja de mencionar conjuntamente, como conflictos jurídicos, «los que surgen con ocasión de la interpretación o aplicación de una norma (legal, reglamentaria o convenida)» (s. de 25 de noviembre de 1989, Comp. 705; puede verse también s. de 19 de junio de 1992, Ar. 3189), basándose para ello a veces en el Estatuto de los Trabajadores: «aunque el artículo 25 del citado Real Decreto-Ley ... solamente se refiera a conflictos de interpretación, sin mención alguna a los de aplicación ... sin embargo les ha dado entrada el artículo 91 del Estatuto» (s. de 8 de junio de 1990, Comp. 1102); en el mismo sentido, en la s. de 8 de noviembre de 1991 (Ar. 6374), y tras hacer una distinción teórica entre conflicto estrictamente de interpretación y conflicto de aplicación (que «surge cuando, pese a la nitidez de un mandato legal o convencional el empleador no cumple alguno de sus pactos»), señala el Tribunal que «incluso esta pretensión se puede calificar de colectiva y jurídica». (En ocasiones, sin embargo, parece desprenderse una tesis contraria, al denegar el TSJ la tramitación de una cuestión

en el proceso especial, entre otras razones, porque «no se plantearía un problema de interpretación, sino de simple aplicación»; s. de 30 de enero de 1990, Comp. 163).

También es interesante la doctrina que resulta de otra sentencia en que el TSJ tiene que enfrentarse con la admisión por el juzgador de instancia de la excepción de incompetencia de jurisdicción, «porque lo que se pretende es la no aplicación de una disposición lo que, a su juicio, reconduciría el problema a la jurisdicción contencioso-administrativa», señalando el Tribunal que «no es la validez de la norma ... lo que se cuestiona, sino más bien su eficacia, basándose para ello en jurisprudencia ... del Tribunal Supremo. Es obvio que no todo problema de eficacia de normas, por el mero hecho de serlo, ha de concluir en los Tribunales contencioso-administrativos. Por ejemplo una colisión entre derechos, que tras de sí lleva se quiera o no una colisión de normas, se resuelve por el orden jurisdiccional correspondiente modulando la eficacia de las mismas y lo mismo cabría decir de los problemas de jerarquía normativa o de la inaplicación automática por el juez ordinario de las normas preconstitucionales que estime contrarias a la Constitución o de la prevalencia de la norma comunitaria sobre la nacional» (s. de 22 de marzo de 1990, Comp. 529).

3. Grupo determinado de trabajadores

Característica esencial del conflicto colectivo, y en consecuencia del proceso especial destinado a su solución, es que se vea envuelta una pluralidad de trabajadores constitutiva de un grupo determinado, lo que nos servirá para delimitar los efectos de la sentencia que en su caso recaiga.

El TSJ andaluz nos habla así de que «la característica esencial que distingue los conflictos individuales de los colectivos consiste en que en estos últimos la controversia y cuestiones que en ellos se suscitan afectan a todos los trabajadores de una empresa, o a los pertenecientes a una categoría profesional o los *integrantes de un grupo determinado*» (ss. de 8 de enero, 16 de febrero, 10 de mayo y 20 de junio de 1990, Comp. 19, 281, 921 y 1170), no siendo preciso que el número de trabajadores sea elevado: «sin que estos supuestos de afección genérica sean obstados, en su efecto definidor del conflicto, por la circunstancia de que el núcleo personal sea mínimo» (s. de 14 de marzo de 1990, Comp. 484; también s. de 5 de mayo de 1992, Ar. 2579). En consecuencia, existirá un grupo -determinado- siempre que podamos advertir un dato objetivo que sirva para definir al grupo en cuanto tal (por ejemplo cuando la cuestión afecta a los eventuales: s. de 3 de mayo de 1990, Comp. 864).

Por otra parte, debe tenerse muy en cuenta la tesis que puede deducirse de algunas sentencias del Tribunal Constitucional (59/1983, de 6 de julio, y 74/1983, de 30 de julio), según la cual, siendo posible enjuiciar en el proceso especial prácticas empresariales derivadas de normas más amplias, el ámbito del conflicto en este caso debe ser coincidente con el subjetivo de aplicación de la práctica, sin que sea dable restringir dicho ámbito planteando el conflicto sólo con respecto a

una parte de los trabajadores afectados -para de este modo hacer viable la legitimación del sujeto accionante-, y ello porque, de una u otra forma, se verán afectados por la resolución que en su caso recaiga todos los trabajadores sujetos a dicha práctica.

A este tema ha debido enfrentarse el TSJ, bien que estudiando principalmente problemas de legitimación y competencia territorial. Así, planteado un conflicto por la representación unitaria de un centro de trabajo, cuando la cuestión afecta a toda la empresa, señalará el Tribunal que «al acreditarse que la pretensión y consiguiente resolución afectará a todos los trabajadores de la empresa demandada ... el órgano representativo de los afectados legitimado para intentar el presente proceso no puede ser la representación actuante, sino el conjunto orgánico de representantes a nivel nacional» (s. de 31 de mayo de 1990, Comp. 1036; también ss. de 20 de febrero de 1990 (2), Comp. 315 y 324, y 5 de mayo de 1992, Ar. 2625). En consecuencia, se hace necesario como primer paso «ver si la interpretación y aplicación del convenio puede en este caso referirse a una particular situación de los trabajadores del centro ... que no pudiera afectar a quienes no son parte» (s. de 24 de abril de 1990, Comp. 774), para admitir el planteamiento del conflicto en relación a ese ámbito sólo cuando la respuesta es afirmativa, ya que «es claro que el ámbito nacional de tal convenio ... no provoca que todo conflicto que origine su interpretación deba ser necesariamente competencia de la Audiencia Nacional, ... pues, si la cuestión afecta en concreto a condiciones sólo específicamente aplicables en circunscripción territorial más reducida, ello provoca la alteración de la competencia territorial» (s. de 30 de junio de 1990, Comp. 1356). (En este mismo terreno, más discutible nos parecen algunas sentencias -como las de 22 de enero y 29 de julio de 1991, Ar. 464 y 4520- en que, siendo la cuestión de fondo la interpretación de un convenio nacional, y planteado el conflicto para una sola empresa, el TSJ declara la falta de legitimación del órgano unitario, dado que los efectos de la sentencia se dejarían sentir en todo el sector; entendemos que un expediente posible, para admitir la tramitación del conflicto como empresarial, podía haber sido considerar que lo discutido era en realidad una práctica de empresa, con lo que la sentencia reduciría sus efectos únicamente a esta última).

4. Conflicto real y sentencia declarativa

En las pretensiones meramente declarativas se pide al órgano judicial una declaración sobre la existencia, inexistencia o modo de ser de un derecho o de una relación jurídica, motivado ello por el interés del sujeto accionante en obtener una certidumbre jurídica. Como afirma el Tribunal Supremo (s. de 21 de diciembre de 1990, Ar. 10278), marco propio de este tipo de acciones, y de las sentencias que le dan respuesta, es el proceso especial de conflictos colectivos de trabajo; la sentencia agotará su función con una simple declaración sobre la interpretación o aplicación de una norma, sin especificar todas las consecuencias que de tal interpretación o aplicación se derivan.

Ahora bien, la admisión en el proceso especial de este tipo de acciones no implica la ausencia de una controversia o conflicto real; lo que sucede es que esa declaración que se pretende es considerada suficiente para hacer desaparecer los conflictos provocados por la aplicación, materializada en hechos concretos, de la norma a interpretar.

La realidad sin embargo demuestra que en ocasiones, y merced precisamente a la admisión de esta clase de acciones, en verdad se presentan ante los tribunales meras consultas sobre posibilidades futuras, sin que haya tomado cuerpo un conflicto real susceptible de ser solucionado mediante una decisión jurisdiccional. También a esta cuestión ha debido hacer frente el TSJ andaluz, afirmando claramente que «aunque es propia de los conflictos colectivos, por sus pronunciamientos meramente declarativos, la proyección futura de sus Resoluciones, el hecho o hechos que conforman la discrepancia han de tener realidad presente, ya que en otro caso se reducen a una simple consulta» (s. de 30 de enero de 1990, Comp. 163; también s. de 10 de mayo de 1990, Comp. 927), «siendo así que no es función de los Tribunales la elaboración de dictámenes ni la evacuación de consultas, sino resolver conflictos sociales de entidad real y concreta, mediante la aplicación del ordenamiento jurídico al caso controvertido, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, según dispone el art. 117-3 de la Constitución, por lo cual es obligado estimar la excepción de falta de acción, para declarar no haber lugar a resolver los citados pedimentos ..., por no contener reclamación alguna concretada en términos que hagan necesaria una decisión judicial» (s. de 8 de noviembre de 1989, Comp. 680).

III. LEGITIMACION

También en materia de legitimación ha debido pronunciarse el TSJ, sobre todo en relación a la que asiste a los sindicatos.

El Tribunal ha optado, frente a una posible interpretación según la cual el TALPL reserva a los sindicatos en cuanto tales el ámbito supraempresarial, por la tesis contraria; así, cuando la representación de la empresa alega falta de legitimación de una Unión Provincial para plantear un conflicto de ámbito empresarial, dirá el TSJ: «el art. 17.2 de la Ley de Procedimiento ... atribuye a los Sindicatos ... legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, lo que concreta efectivamente en los arts. 151 y 152 ... para los procesos de conflictos colectivos, ... de tal manera que en el apartado a) del art. 151 se viene a establecer inequívocamente la legitimación de los Sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, como ocurre en el presente caso» (s. de 5 de marzo de 1991, Ar. 2282).

Por otro lado, el TSJ parece dejar definitivamente arrinconada la antigua tesis de la necesaria implantación sindical para plantear un conflicto colectivo -lo que efectivamente puede deducirse de la no mención de este requisito en el TALPL-, de forma que, iniciado un conflicto por un sindicato más representativo, «y aun admitiendo que ... no tenga implantación en el Comité Provincial ..., su carácter

más representativo a nivel estatal ... le confiere legitimación activa para promover el conflicto» (s. de 22 de octubre de 1991, Ar. 5524). En todo caso, sí parece exigible una cierta relación con el objeto litigioso, pues un sindicato gozará de legitimación «salvo si se destruye la presunción surgida del art. 2.2 d) de la LOLS y se demuestra que, por falta de relación directa con el objeto de la controversia, carece de la dosis de interés legítimo en que el art. 24.1 de la CE autoriza a fundar su legitimación activa» (s. de 14 de octubre de 1991, Ar. 5725).

Por lo que hace a las representaciones unitarias, los pocos pronunciamientos habidos -aparte los antes mencionados en relación al ámbito del conflicto- no han venido sino a confirmar algo que claramente se desprende del Estatuto de los Trabajadores: la necesidad de que la decisión de plantear el conflicto haya sido tomada por mayoría (así ss. de 29 de diciembre de 1989, Comp. 881, y 16 de marzo de 1990, Comp. 492).

IV. TRAMITES PREPROCESALES

1. Reclamación previa e intento previo de conciliación

Nuestro Estatuto de Autonomía exige, con carácter general, la reclamación en vía administrativa para poder demandar a la Administración autonómica; ello sin embargo parece colisionar con la exceptuación particular de ese requisito para los procesos de conflictos que se contiene en el Texto Articulado. A esta cuestión se enfrentó la s. de 14 de octubre de 1991 (Ar. 5725), afirmando que la previsión del Estatuto de Autonomía constituye «un postulado general que no empece a la existencia de exclusiones por vía excepcional»; la conclusión es entonces la inexigibilidad de aquel trámite, lo que «se refuerza a la vista de la incompatibilidad de la vía previa con la urgencia y la celeridad del procedimiento de conflicto colectivo, ... además de que sostener lo contrario llevaría al absurdo de sancionar un régimen distinto de acceso a la vía judicial para el Estado y para dicha Comunidad Autónoma, con afectación del principio constitucional de igualdad» (también s. de 22 de octubre de 1991, Ar. 5734).

Por lo que hace al intento previo de conciliación, nos interesan aquí dos sentencias. La primera, de 22 de octubre de 1991 (Ar. 5525), y partiendo de la importancia que reviste dicho trámite, exige el mayor rigor en su seguimiento: «no se configura como un simple medio para evitar un proceso sino que se constituye en una vía de expresión del derecho de negociación colectiva, previsto en el art. 37.1 CE, al tener los acuerdos que puedan adoptarse la misma eficacia que lo pactado en el Convenio Colectivo ... Por consiguiente, desde el prisma de su finalidad ha de concluirse que su observancia debe ser rigurosa». La segunda sentencia, de 5 de febrero de 1991 (Ar. 1100), en una interpretación sistemática del Texto Articulado, exonera del intento de conciliación los conflictos en que intervienen organismos públicos: «en el proceso laboral existe una dualidad de actuaciones preprocesales que condicionan la viabilidad de la demanda, cuales son la conciliación y la reclamación previa, ... y se establecen excepciones para

uno u otro supuesto, como son las enunciadas, en cuanto a la conciliación, en el art. 64 de la Ley de Trámites y en cuanto a la reclamación previa, en el art. 70, entre ellas el proceso de conflicto colectivo, sin que sea dable deducir que este principio general quiebre por la dicción del art. 153, que naturalmente se refiere a los casos en que sea posible la conciliación atendiendo a la naturaleza de las partes intervinientes, puesto que sería ilógica la exigencia de un trámite que no llevaría a ningún resultado ante la imposibilidad de transigir de una de las partes».

2. Intervención de las comisiones paritarias de convenios colectivos

Entre los posibles trámites a seguir, con anterioridad al planteamiento judicial del conflicto, hay uno que como se sabe fue objeto de polémica tanto en la doctrina como en la jurisprudencia: el sometimiento previo de la cuestión, cuando ésta derivaba de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo, a la correspondiente comisión paritaria. La postura al respecto de nuestro TSJ es coincidente con la que vino manteniendo últimamente el extinto TCT, esto es, considerar plenamente lícito el pacto en tal sentido, siendo obligado seguir el trámite previo si así se ha dispuesto: «las Comisiones Paritarias ... quedan contraídas en cuanto a su actuación y facultades a los límites que las partes les señalen, de modo que únicamente cuando estas partes negociadoras establecen su intervención con carácter previo a la vía judicial o administrativa, resulta ser tramitación obligada su participación en el conflicto» (s. de 16 de febrero de 1990, Comp. 280; también s. de 11 de septiembre de 1989, Comp. 357, y 17 de mayo de 1991, Ar. 3236; basándose en los arts. 37.1 de la Constitución y 3.b), 82 y 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, s. de 8 de junio de 1990, Comp. 1087).

También ha indicado el Tribunal que las comisiones paritarias han de resolver en un plazo determinado, de manera que no siendo así se entiende agotado el trámite previo: «al no existir plazo concreto en el Convenio dentro del cual dicha Comisión haya de resolver, debe servir de referencia, por su indudable analogía, el previsto en el art. 65-2 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 para la conciliación previa ...; por ello, acreditada la presentación del oportuno escrito ante la Comisión Mixta, nada obstaba a que el Magistrado señalara día para la celebración del juicio en fecha posterior al mes de aquella presentación, y como quiera que en dicha fecha y acto ninguna de las partes acreditase haberse resuelto aún la cuestión por la reiterada Comisión, aquel requisito preprocesal debe tenerse por cumplido» (s. de 25 de octubre de 1991, Ar. 6970).

V. PRESCRIPCIÓN Y COSA JUZGADA

Como ya hemos señalado anteriormente, las sentencias que ponen fin a los procesos especiales de conflictos colectivos son consideradas habitualmente declarativas; de ahí que no quepa hablar cabalmente de prescripción de la acción. Así lo ha entendido el TSJ: «al versar los conflictos colectivos sobre discrepancias

relativas a la interpretación de una norma preexistente, ... en el momento que surja la discrepancia sobre su interpretación puede plantearse el conflicto, sin que sea posible, como ha reiterado de forma constante el Tribunal Central de Trabajo ... apreciar la excepción de prescripción respecto a las acciones declarativas que son propias de los conflictos colectivos» (s. de 29 de enero de 1990, Comp. 153; también ss. de 27 de junio de 1990, Comp. 1276, 15 de abril de 1991, Ar. 2767, y 3 de febrero de 1992, Ar. 1077).

Ahora bien, la sentencia colectiva declarativa, como toda sentencia, va a desplegar los efectos de cosa juzgada material. Centrándonos en el efecto positivo o prejudicial, éste implica que el contenido de la resolución recaída en un determinado proceso vincula al órgano que ha de conocer en otro posterior cuyo objeto, si bien distinto, presupone lo ya resuelto en el primero; ello quiere decir que habrá de estarse a lo decidido en la sentencia colectiva para dar respuesta a los posteriores litigios individuales planteados con base en la misma (ss. de 17 de junio de 1989, Comp. 20, y 8 de noviembre de 1991, Ar. 6371). Esto enlaza con la forma *habitual* de ejecución de las sentencias colectivas, que cuando se limitan a declarar la existencia de un derecho o relación jurídica, no son susceptibles de ejecución directa (sí en cambio cuando el pronunciamiento lo es específicamente de condena: s. de 4 de octubre de 1991, Ar. 6954), sino que, en su caso, servirán para fundamentar posteriores acciones de condena en que resulte antecedente lo declarado en la sentencia declarativa. Pero estas otras acciones, ya propiamente de condena, sí estarán sujetas a la prescripción; de ahí que la afirmación del TSJ sobre la inviabilidad de admitir la excepción de prescripción en conflictos colectivos deba ser completada en relación a los ulteriores litigios individuales: así lo sostiene la aludida s. de 29 de enero de 1990, que tras lo antes transcrito señala que ello será «sin perjuicio de que pueda alegarse [la prescripción] en un posterior proceso ordinario, instado por quien se considere afectado por la norma litigiosa, en reclamación de cantidades derivadas de su aplicación».

Por lo demás, y en relación con la prescripción, el TSJ ha indicado que el planteamiento de un conflicto colectivo interrumpe la de las acciones individuales que puedan ejercitarse con base en la misma cuestión jurídica, encontrando ello como justificación «no sólo la procedencia de evitar el riesgo de sentencias contradictorias, sino además, y sobre todo, la incertidumbre sobre el resultado deseablemente unívoco de las reclamaciones singulares dispersas» (s. de 15 de abril de 1991, Ar. 2767; también s. de 25 de febrero de 1991, Ar. 1089, y, a *sensu contrario*, 7 de enero de 1992, Ar. 139).

VI. INDICE DE SENTENCIAS CITADAS

(La inicial que aparece tras la identificación de la sentencia se corresponde con la de la sede de la Sala que la dicta)

17 junio 1989 (Comp. 20) S..... Sentencia colectiva: efecto prejudicial
11 septiembre 1989 (Comp. 357) S... Comisiones paritarias: obligada
intervención si así se ha dispuesto

- 3 octubre 1989 (Comp. 546) S..... Interés colectivo: materias de representación profesional
- 8 noviembre 1989 (Comp. 680) M.... Inadecuación de procedimiento: cuestión de orden público. Función jurisdiccional: necesidad de controversia real
- 25 noviembre 1989 (Comp. 705) M... Interés colectivo: definición. Conflicto jurídico: interpretación o aplicación de normas
- 29 diciembre 1989 (Comp. 881) M... Legitimación: representaciones unitarias: decisión mayoritaria
- 8 enero 1990 (Comp. 19) S..... Ambito subjetivo del conflicto: grupo determinado
- 18 enero 1990 (Comp. 70) G..... Interés colectivo: materias de representación profesional
- 29 enero 1990 (Comp. 149) S..... Inadecuación de procedimiento: cuestión de orden público (tutela judicial efectiva)
- 29 enero 1990 (Comp. 153) S..... Prescripción: no juega en las acciones declarativas
- 30 enero 1990 (Comp. 163) G..... Conflicto jurídico: interpretación de normas. Función jurisdiccional: necesidad de controversia real
- 16 febrero 1990 (Comp. 280) M..... Comisiones paritarias: obligada intervención si así se ha dispuesto
- 16 febrero 1990 (Comp. 281) M..... Ambito subjetivo del conflicto: grupo determinado
- 20 febrero 1990 (Comp. 315) G..... Ambito del conflicto: reducción artificial
- 20 febrero 1990 (Comp. 324) G..... Idem
- 14 marzo 1990 (Comp. 484) G..... Interés colectivo: esencia misma de la pretensión. Afectación subjetiva: grupo determinado, aunque sus componentes sean pocos
- 16 marzo 1990 (Comp. 492) M..... Legitimación: representaciones unitarias: decisión mayoritaria
- 22 marzo 1990 (Comp. 529) G..... Conflicto jurídico: colisión de normas
- 24 abril 1990 (Comp. 774) G..... Ambito del conflicto: delimitación
- 24 abril 1990 (Comp. 786) M..... Acciones colectivas e individuales: interrelación
- 3 mayo 1990 (Comp. 864) M..... Ambito subjetivo del conflicto: grupo determinado: eventuales
- 10 mayo 1990 (Comp. 921) M..... Ambito subjetivo del conflicto: grupo determinado

- 10 mayo 1990 (Comp. 927) S..... Función jurisdiccional: necesidad de controversia real
- 31 mayo 1990 (Comp. 1036) M..... Ambito del conflicto: reducción artificial
- 31 mayo 1990 (Comp. 1037) M..... Acciones colectivas e individuales: interrelación
- 8 junio 1990 (Comp. 1087) M..... Comisiones paritarias: obligada intervención si así se ha dispuesto
- 8 junio 1990 (Comp. 1102) S..... Conflicto jurídico: interpretación o aplicación de normas
- 20 junio 1990 (Comp. 1170) G..... Ambito subjetivo del conflicto: grupo determinado
- 27 junio 1990 (Comp. 1276) G..... Prescripción: no juega en las acciones declarativas
- 30 junio 1990 (Comp. 1356) S..... Ambito del conflicto: delimitación
- 22 enero 1991 (Ar. 464) G..... Ambito del conflicto: reducción artificial
- 25 enero 1991 (Ar. 432) M..... Acciones colectivas e individuales: interrelación
- 5 febrero 1991 (Ar. 1100) G..... Intento previo de conciliación: innecesario en determinados supuestos
- 25 febrero 1991 (Ar. 1089) M..... Planteamiento de conflicto colectivo: interrumpe prescripción de acciones individuales
- 5 marzo 1991 (Ar. 2282) G..... Legitimación: sindicatos en conflictos empresariales
- 15 abril 1991 (Ar. 2767) M..... Prescripción: no juega en las acciones declarativas. Planteamiento de conflicto colectivo: interrumpe prescripción de acciones individuales
- 17 mayo 1991 (Ar. 3236) S..... Comisiones paritarias: obligada intervención si así se ha dispuesto
- 29 julio 1991 (Ar. 4520) G..... Ambito del conflicto: reducción artificial
- 4 octubre 1991 (Ar. 6954) S..... Sentencia: ejecutable en función del pronunciamiento
- 14 octubre 1991 (Ar. 5725) G..... Legitimación: interés legítimo: relación con el objeto litigioso. Reclamación previa: innecesaria
- 22 octubre 1991 (Ar. 5524) M..... Legitimación: sindicato sin implantación
- 22 octubre 1991 (Ar. 5525) M..... Intento previo de conciliación: observación rigurosa
- 22 octubre 1991 (Ar. 5734) G..... Reclamación previa: innecesaria
- 25 octubre 1991 (Ar. 6970) S..... Comisión paritaria: plazo para evacuar su dictamen
- 8 noviembre 1991 (Ar. 6371) M..... Sentencia colectiva: efecto prejudicial
- 8 noviembre 1991 (Ar. 6374) M..... Conflicto jurídico: interpretación o aplicación de normas

- 7 enero 1992 (Ar.139) G Planteamiento de conflicto colectivo:
interrumpe prescripción de acciones
individuales
- 3 febrero 1992 (Ar. 1077) S Prescripción: no juega en las acciones
declarativas
- 5 febrero 1992 (Ar. 1079) S Inadecuación de procedimiento:
cuestión de orden público
- 5 febrero 1992 (Ar. 1080) S Conflicto individual:
afectación diferenciada
- 5 mayo 1992 (Ar. 2579) M Afectación subjetiva:
grupo determinado, aunque sus
componentes sean pocos
- 5 mayo 1992 (Ar. 2625) G Ambito del conflicto: reducción artificial
- 19 junio 1992 (Ar. 3189) G Conflicto jurídico: interpretación o
aplicación