

SOBRE LA UTILIZACION DEL PROCEDIMIENTO DE SOLUCION DE CONFLICTOS COMO VIA DE IMPUGNACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Eduardo Román Vaca

I. INTRODUCCION.

Como es sabido, el Estatuto de los Trabajadores, a diferencia de lo que ocurría en la legislación anterior, encomienda el control de legalidad y no lesividad de los convenios colectivos (1) a los órganos judiciales laborales (Magistratura de Trabajo y Tribunal Central de Trabajo en la actualidad (2)), a través de un proceso especial, el regulado en el art. 136 de la Ley de Procedimiento Laboral, que se inicia de oficio por la autoridad laboral (3).

Ahora bien, este proceso no está exento de limitaciones que dificultan un efectivo control, limitaciones como su único cauce de apertura, que imposibilita, ante un error de apreciación de la autoridad laboral, su puesta en marcha por otros sujetos, o la dificultad de aquélla para una exacta valoración sobre la lesión a intereses de terceros (4).

Por este motivo, no ha faltado en la doctrina quien ha defendido la posibilidad de una nueva vía que, distinta a la del proceso regulado en los arts. 90.5 ET y 136 LPL, permita conseguir igual fin, señaladamente el proceso de los arts. 144 y ss. LPL, es decir, el de solución de conflictos colectivos, si bien tampoco han faltado posturas contrarias a tal tesis (5).

En todo caso, la jurisprudencia de nuestro TCT mantiene desde hace tiempo una constante en este punto, haciendo viable la utilización, para la impugnación de los convenios colectivos, del procedimiento previsto en el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, indicando claramente que "la tutela efectiva de los jueces que el art. 24.1 de la Constitución predica para toda persona en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, y la indefensión que produciría el desconocimiento de ese derecho fundamental, merecedora del inmediato reparo, quedarían violados si quien invoca la ilegalidad o lesividad provocadora de la nulidad total o parcial del convenio no dispusiera, en el ordenamiento procesal, de otro vehículo que el insuficiente art. 136, concebido tan sólo como procedimiento de oficio impulsado por la autoridad laboral... (por lo que) de no seguirse el procedimiento de oficio, salta a primera vista que el proceso que parece acoger con más adecuación el debate a ventilar es el especial de conflicto colectivo" (6).

Que el proceso de los arts. 144 y ss. LPL se presenta idóneo para su utilización como vía de impugnación de los convenios colectivos (7), dado, además, el parecido que muestra su regulación con la del procedimiento de Oficio de los arts. 90.5 ET y 136 LPL, ha sido puesto de relieve por la doctrina (8). Sin embargo, también es cierto que esa utilización de aquel procedimiento con este fin tiene algunas limitaciones (9) y no se halla exenta de problemas. A estudiar algunas cuestiones que de tales limitaciones y problemas derivan dedicaremos las páginas que siguen.

II. LA LEGITIMACION PARA INSTAR EL PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO COLECTIVO POR CONCULCACION DE LA LEGALIDAD VIGENTE .

II.1. Legalidad material y legalidad formal.

En orden a la conculcación de la legalidad vigente, se ha señalado, el art. 90.5 ET contempla dos supuestos: control formal, esto es, sobre la infracción de las normas que el mismo ET dedica al procedimiento de elaboración del convenio y a la capacidad convencional, y control material, referido a la infracción de normas laborales sustantivas de derecho necesario (10).

Un sector de la doctrina entiende que no cabe la utilización de la vía del DLRT para impugnar un convenio colectivo por infracción de la legalidad formal, ya que se trataría de una pretensión de nulidad, sin más, que *per se* no constituye un conflicto colectivo jurídico previsto en el art. 25.a) de aquella norma (11). Otro, en cambio, sostiene que en la contraposición entre "discrepancia de interpretación" o conflicto jurídico y conflicto para modificar las condiciones de trabajo" o conflicto de intereses, establecida en el art. 25 DLRT, la impugnación jurisdiccional, sin mayores precisiones, "se adscribiría indudablemente al primero de los términos de esa alternativa", siendo un "conflicto colectivo que tuviera por objeto la anulación parcial o total de un convenio... (de) carácter exquisitamente jurídico" (12). Esta última posición amplia es la mantenida por la jurisprudencia, que no ha dudado en admitir la tramitación como conflictos colectivos de controversias en que se impugnaba un convenio colectivo por infracción formal (13).

Pues bien, la primera limitación que plantea, la utilización del procedimiento de solución de conflictos colectivos, como vía de impugnación de convenios, tanto por motivos formales como materiales, es el de la legitimación para instarlo, facultando el art. 18 DLRT, del lado social, en el que nos centraremos, a los "representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto". Estudiemos esa expresión distinguiendo, por razones de espacio, entre convenios colectivos de empresa y de sector.

II.2. En convenios colectivos de empresa.

Según el art. 87.1 ET, la capacidad para negociar (14) la ostentan el comité de empresa (comité intercentro, si ha sido constituido, o delegados de personal en su caso) y las representaciones sindicales.

Por su parte, la Ley Orgánica de Libertad Sindical distingue varios tipos de secciones sindicales de empresa (15), atribuyendo esa capacidad genérica sólo a algunas: las SSE que cuenten con miembros en el comité de empresa y, aún sin tal requisito, las de los sindicatos más representativos (16).

Por lo que hace a la legitimación *stricto sensu*, ésta es conferida por el ET a los órganos de representación unitaria y a las representaciones sindicales que sumen la mayoría de miembros del comité.

Así pues, nos encontramos con dos tipos de sujetos legitimados: de un lado, las representaciones unitarias; de otro, las sindicales, pudiendo en este segundo caso darse varios supuestos: que una SSE cuente por sí sola con aquella mayoría, que sea necesaria la actuación conjunta de varias SSE, y, en este segundo supuesto, incluso con participación de SSE de sindicatos más representativos sin implantación.

Por otro lado, y en lo que se refiere a la iniciación del procedimiento de conflicto colectivo, el art. 18.1 DLRT ha sido interpretado por el Tribunal Constitucional (17), como se sabe, en el sentido de que representantes de los trabajadores, a estos efectos, son tanto los unitarios como los sindicatos, si bien no cualquier sindicato, sino sólo los que gocen de *notoria o suficiente implantación* en el ámbito del conflicto. A título ejemplificativo, señala el TC diversos criterios de medición de dicha suficiencia: nivel de afiliación, influencia o actividad sindical desplegada.

Entre los sindicatos con suficiente implantación para instar el conflicto habremos de contar los que posean SSE con representantes en el comité. Pero, no confundiendo representatividad con implantación (18), no entrarían en dicho concepto el sindicato más representativo, o su SSE, sin miembros en el comité de empresa, ni los sindicatos que en igual circunstancia no sean más representativos, ya que, podemos aventurar, normalmente su grado de audiencia o afiliación no serán *suficientes* si lo han conseguido representación en los órganos unitarios. Con ello, parece restringirse aún más el alcance de la legitimación para instar el conflicto con respecto a la necesaria para negociar el convenio.

Si coinciden legitimación para negociar y para instar el conflicto, o si, todavía más, este segundo término aparece incluso más restringido con referencia a aquél, cuando un convenio colectivo presente anomalías que puedan fundar su impugnación por conculca-

ción de la legalidad vigente, en principio parece improbable que se proceda a su impugnación por los sujetos legitimados en sede de conflicto, ya que éstos, a su vez, serán los que lo habrán negociado.

Si la presunta nulidad del convenio deriva de incumplimientos formales, en la composición de la comisión negociadora o en la toma de sus acuerdos, es posible que la representación sindical lesionada (no admitida, por ejemplo, a la negociación, cuando ostenta suficiente legitimación para ello) impugne el convenio. Pero si, habiéndose seguido los trámites legales sobre procedimiento, la nulidad deriva de conculcación de la legalidad material, aquella afirmación recobra toda su fuerza, tanto si el convenio ha sido negociado por el comité, cuyos miembros pertenecerán a las representaciones sindicales legitimadas para instar el conflicto, como por éstas. El mismo TCT se hace eco de este problema en su sentencia de 22 de Junio de 1984 (19), en que reconoce lo *insólito* de que hubieran impugnado un convenio los representantes legales de los trabajadores, ya que fueron quienes lo negociaron.

Tal conclusión se confirma, además, con la simple revista de los asuntos en que, utilizando el procedimiento de conflicto, ha sido impugnado un convenio por conculcación de la legalidad, siéndolo generalmente por defectos formales y no materiales, frente a la mayor profusión que el segundo motivo ha tenido en la vía del art. 90.5 ET (20).

Por tanto, si "la impugnación del convenio colectivo presenta, una dimensión colectiva por definición", y el procedimiento ordinario "no ofrece las condiciones necesarias para el tratamiento jurisdiccional de un problema de inevitable dimensión colectiva" (21), no les queda a los trabajadores que entiendan conculcados sus derechos otra vía que acudir a la autoridad laboral, a fin de que ésta actúe el procedimiento del art. 90.5 ET. Pero si aquélla no atiende sus protestas, no podrán entablar acción jurídica destinada eficazmente a la impugnación.

Ahora bien, ¿pueden utilizar con tal fin medios de presión?

II.2.1. La huelga como medida de presión para que se inste la impugnación del convenio.

Siendo clara la posibilidad, por parte de los trabajadores, de convocar y organizar una huelga sin la cooperación de sus representantes (22), la cuestión estriba entonces, aparte otros problemas que pueden surgir, como, por ejemplo, los derivados de frente a quién se dirige la huelga, en si sería lícita una huelga cuya pretensión fuera que se instase la impugnación de un convenio, es decir, si estaría amparada su finalidad por la legalidad vigente. Más concretamente, el tema se centra en si tal huelga integra o no el supuesto prohibido en el art. 11.c) DLRT (huelgas modificativas o novatorias).

Para algún autor (23), un conflicto en que se pretenda que "se deje sin efecto total o parcialmente una norma preexistente o que se declare que esa aparente norma no es tal o se modifique su pretendido ámbito de aplicación, etc.", no supone sino poner en cuestión la norma, ... que se altere una situación normativa real o aparente y el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo", por lo que concluye señalando que estaríamos en presencia de un conflicto novatorio o de reglamentación. Por tanto, una huelga motivada por tal fin, y así sería la dirigida a obtener que se inste el procedimiento de conflicto colectivo para la impugnación del convenio, estaría incurso en la ilegalidad que sanciona el art. 11.c) DLRT.

Ahora bien, está claro que esa huelga trata de variar la normativa por la que, en principio, han de regirse los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio. Pero también resulta evidente que no se trataría de una mera disconformidad con las condiciones reguladas, sino que, al pretenderse su nulidad, total o parcial, lo que se persigue con la huelga es evitar que cause efectos lo que, por ser ilegal -aunque con presunción *iuris tantum*, si el convenio ha pasado ya los trámites requeridos ante la autoridad laboral, de lo contrario- no debería producirlos, expulsando tal norma (aparente) total o parcialmente del ordenamiento jurídico. Ya vimos antes (24) que un sector doctrinal entiende que las diferencias sobre la legalidad o no de un convenio constituye un supuesto específico de conflicto basado en "discrepancias relativas a la interpretación de una norma", previsto en el art. 25.a) DLRT, contraponiéndose así al conflicto de intereses. Por ello, y aplicando la doctrina sentada por el TC en su sentencia de 8 de Abril de 1981, que, interpretando el apartado c) del art. 11 DLRT, señala que "nada impide la huelga durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo cuando la finalidad de la huelga no sea estrictamente la de alterar el Convenio, como puede ser *reclamar una interpretación del mismo...*" (25), habrá de concluirse que una huelga movida por tal fin no sería novatoria.

Por otra parte, éste es el criterio que parece sustentar el TCT, ya que, al admitir que por vía de conflicto colectivo se impugne un convenio, admite implícitamente que se convoque una huelga con el referido motivo, pues la misma prohibición del art. 11.c) DLRT es recogida, con respecto al planteamiento de conflicto colectivo, por el art. 20 de dicha norma.

II.3. En convenios colectivos de sector.

Cuando la nulidad se predica de un convenio colectivo cuyo ámbito es el de sector, la situación es diferente a la anteriormente analizada. La diferencia estriba precisamente en la diversidad de tratamiento que ofrece el ET en orden a la capacidad y legitimación necesarias para la negociación.

Así, del juego de los arts. 87.2 y 3 y 88.1 ET, creemos posible la existencia de sindicatos con *suficiente implantación* a efectos de plantear conflicto colectivo que, sin embargo,

carezcan de legitimación, e incluso de capacidad genérica, para negociar. Un sindicato que no cuente con el 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa del ámbito correspondiente, puede, entendemos, tener suficiente implantación en el mismo, desarrollar una intensa actividad, etc., es decir, dadas la relatividad y la indeterminación de los criterios antes citados, utilizados por el TC para poder ostentar una *notoria o suficiente implantación*, se puede reunir ésta sin que el dato electoral alcance el mínimo exigido en el ET para la negociación (26).

Por lo dicho, en ámbitos superiores a la empresa, la utilización del procedimiento de solución de conflicto colectivo, la de impugnación de los convenios, puede ofrecer menores limitaciones en lo que respecta a los sujetos legitimados, cuyo número puede dilatarse, al estarlo, aparte de quienes negociaron el convenio, y que, por razones obvias, no creemos muy probable impugnen su propia obra, sobre todo cuando se trate de infracciones materiales, otros *representantes de los trabajadores* distintos.

Como vemos, pues, se hace mayor el número de sujetos legitimados posibles, lo que supone una más amplia garantía para los trabajadores, que dependerá, claro es, de la existencia o no de ese mayor número de sujetos en el sector y de que éstos decidan impugnar el convenio. En otro caso, carecen igualmente de acción jurídica eficaz, no restándoles en sede colectiva, a lo sumo y trasplantando aquí, con las oportunas adaptaciones, lo dicho anteriormente, sino la acción directa.

Con estas limitaciones de legitimación, no es de extrañar que no haya sido utilizado en gran medida, pese a las ventajas que en principio detectaron en él jurisprudencia y doctrina, el cauce del DLRT para la impugnación de los convenios colectivos, y que, cuando se ha hecho, normalmente lo haya sido en base a infracciones formales y no materiales.

III. LA AUDIENCIA A LAS PARTES Y EL ACUERDO DE ESTAS.

Otra interesante cuestión que nos parece debe ser resaltada es la diferencia que, en un punto concreto, existe entre el procedimiento de los arts. 90.5 ET y 136 LPL y el del DLRT y arts. 144 y ss. LPL.

El primero es un procedimiento que podríamos llamar enteramente de oficio; la autoridad laboral no necesita ser excitada por sujeto alguno; es más, es innecesario que preste audiencia a las partes (27). El procedimiento de solución de conflicto colectivo, en cambio, y aunque se inicia de oficio por comunicación de la autoridad laboral al órgano jurisdiccional competente, ha de ser instado por las representaciones profesionales, habiendo de intentarse incluso la avenencia ante la autoridad laboral, para que ésta remita con posterioridad, si no se consigue aquélla y el conflicto es jurídico, las actuaciones a Magistratura.

Por otro lado, en el procedimiento de solución de conflicto, y así lo dispone el art. 150 LPL, el magistrado, *"sin más"*, archivará lo actuado tan pronto tenga conocimiento -vía autoridad laboral- de que el conflicto ha quedado solventado.

Pues bien, cuando el procedimiento de los arts. 144 y ss. LPL, en que ha de intentarse la avenencia entre las partes, se utilice para la impugnación de un convenio colectivo, ¿cuáles serían los efectos de esa avenencia en sede administrativa?

En principio, y de la literalidad del DLRT, se desprende que la autoridad laboral, que no es parte en este proceso (28) debe archivar las actuaciones si las partes llegan a un acuerdo. Pero nada impide que entonces utilice la vía que a ella le está encomendada, es decir, la del art. 90.5 ET, máxime cuando la facultad que tal artículo le concede, concluye mayoritariamente la doctrina, no está sujeta a plazo (29). Resulta así que se hace necesario, dada la trascendencia que este tipo de asuntos puede tener, que la autoridad laboral extreme su celo ante los indicios de que un convenio colectivo puede conculcar la legalidad vigente, para que los posibles vicios que afecten al convenio no queden *indebidamente subsanados* por acuerdo entre las partes.

Pero avancemos un paso más. Si el conflicto ha pasado ya a las instancias judiciales, ¿qué debe hacer el magistrado cuando tenga conocimiento de que "ha quedado solventado el conflicto"?

Según la literalidad del art. 150 LPL, "se procederá sin más al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su trámite anterior a la sentencia"; pero nuevamente, y dadas las especiales circunstancias en que nos movemos, creemos necesaria una mayor reflexión sobre el tema.

Un autor señala (30), refiriéndose al procedimiento de los arts. 90.5 ET y 136 LPL, que en el mismo no cabe la transacción y que el allanamiento de los demandados no puede vincular al magistrado. En cuanto a lo primero, se argumenta que el magistrado "habrá de resolver conforme a derecho porque siempre será derecho necesario y por tanto indisponible"; por lo que hace a lo segundo, que "lo que se cuestiona es la validez de todo o parte del convenio como norma de derecho y tal materia no puede quedar al arbitrio de los que han convenido y de los que aparezcan como perjudicados en el proceso: es un algo superior a la voluntad de los que la han creado que se ha independizado y que siendo válida pervive hasta que sea sustituida por otra nueva, bien sea convenida, ya sea creada legalmente".

Esta tesis que se predica del proceso del art. 136 LPL, ¿Podría predicarse también del de los arts. 144 y ss. LPL?

La literalidad de los preceptos no parece conducir a dicha tesis. La jurisprudencia, que en un primer momento se hacía eco de que la utilización de la vía de los arts. 144 y ss.

LPL, como vía de impugnación de los convenios colectivos, al perseguir el mismo fin que el proceso del art. 136 LPL, hacía preciso amoldar aquel procedimiento a las peculiaridades de éste (31), ha sentado con posterioridad la doctrina de que la materia procesal no es apta para su aplicación por analogía (32). Si nos atenemos, pues, a una interpretación estricta, al magistrado no le cabe mayor intervención; si, por el contrario, hacemos una interpretación extensiva del término "solventado", entendiéndolo por tal algo más que el acuerdo entre las partes, debiera valorar cuál sea la solución dada al conflicto y estimar si efectivamente se subsana válidamente la presunta ilegalidad del convenio, o si no se produce tal subsanación, habiendo de concluir entonces el proceso con su sentencia.

Como hemos dicho, esta segunda tesis, que parece ser en principio más adecuada a los principios de justicia material, pugnaría quizás con la de estricta aplicación de las normas procesales, normas que son, como reiteradamente tiene declarado la jurisprudencia y concluye la doctrina, de orden público.

IV. A MODO DE CONCLUSION.

En esta comunicación no hemos pretendido poner de manifiesto todos los problemas que implica la utilización, como vía de impugnación de los convenios colectivos, del procedimiento de solución de conflictos (podrían citarse otros, como, por ejemplo la intervención del Ministerio Fiscal, prevista en el proceso del art. 136 LPL y no en el de los arts. 144 y ss.); ni siquiera dar solución a los tratados. Ambas pretensiones desbordan el fin perseguido y la necesaria limitación de tiempo.

Hemos querido tan sólo resaltar que existen tales problemas; que, pese a la valoración positiva, que para jurisprudencia y doctrina merece la apertura de este nuevo cauce, el mismo presenta inadecuaciones para un fin para el que en principio no estaba previsto. Queremos así señalar, en el mismo sentido apreciado en otras intervenciones en estas Jornadas, las deficiencias que ofrece un ordenamiento procesal, surgido de la mano de un nuevo ordenamiento material, el cual se hizo preciso en nuestro país a raíz del cambio de sistema político. Este nuevo ordenamiento se hacía, como decimos, necesario, y ha cumplido en gran parte su función. Pero el correr del tiempo muestra la inadaptación de las normas a situaciones no previstas. Y el ordenamiento jurídico, sus instituciones, tanto materiales como formales, deben evolucionar, si queremos que el Derecho responda efectivamente a la realidad social que pretende regular.

NOTAS

- (1) Este control establecido en el ET se refiere a los convenios colectivos que la misma norma regula, esto es, quedan fuera de tal intervención los llamados convenios colectivos extraestatutarios, por lo que sólo a los primeros nos referiremos en esta comunicación. Vid. en tal sentido Roa Rico, Luis-Fernando, "Actuación controladora de la administración laboral", en AA.VV., *Jornadas sobre cuestiones actuales de enjuiciamiento laboral*, IELSS, Madrid, 1985, págs. 393-396; Sala Franco, Tomás, "Los convenios colectivos extraestatutarios y su relación con los estatutarios", en AA.VV., *Seminario sobre negociación colectiva*, CEOE, Madrid, 1985, pág. 83, y González Velasco, Jesús, "Otras vías de impugnación directa de los convenios colectivos", *Revista de Trabajo*, nº 73 (1984), pág. 60. Claro está, como se señala en loc. cit. en último lugar, que puede impugnarse un convenio colectivo aparentemente estatutario precisamente alegando su carácter extraestatutario, cifrándose entonces la pretensión en la reducción de su eficacia.
- (2) Sobre la nueva distribución de competencias operada por la LOPJ, Vid. Martín Valverde, Antonio, y García Murcia, Joaquín, "La impugnación de los convenios colectivos y la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial", *Temas Laborales*, nº 6 (1986), págs. 79 y ss.
- (3) Es claro que el término "jurisdicción competente" del art. 90.5 ET se refiere al orden jurisdiccional social. Sin embargo, ha habido casos en que no lo ha entendido así la autoridad laboral. Vid., por ejemplo, la Resolución 232/84, de 5 de Noviembre, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, recogida en *Temas Laborales*, nº 2 (1985), págs. 107-108, que estima el recurso de alzada interpuesto por un sindicato frente a una resolución de una Delegación Provincial de Trabajo que resuelve ella misma sobre la presunta ilegalidad de un convenio colectivo, relegándolo a la categoría de extraestatutario.
- (4) Cfr. Martín Valverde, Antonio, y García Murcia, Joaquín, "La impugnación de los convenios colectivos de trabajo", *REDT*, nº 24 (1985), separata, págs. 488-489.
- (5) Claramente a favor, Martín Valverde y García Murcia, "La impugnación de los convenios colectivos de trabajo", cit.; con matizaciones, Campos Alonso, Miguel-Angel, "Otras vías de impugnación de los convenios colectivos", en AA.VV., *Jornadas sobre cuestiones actuales de enjuiciamiento laboral*, cit., págs. 459 y ss.; en contra, González Velasco, "Otras vías de impugnación directa de los convenios colectivos", cit., págs. 66 y ss.

- (6) STCT de 20 Mayo 1983 (R.A. 5036). Doctrina repetida posteriormente: vid. ss. de 5 Marzo 1985 (R.A. 1573), 31 Mayo 1985 (R.A. 3659), 24 Octubre 1985 (R.A. 5719) o 7 Noviembre 1985 (R.A. 6059).
- (7) No sólo estatutarios, señala la jurisprudencia, sino, aquí sí, y *especialmente*, extraestatutarios. La anteriormente citada s. de 5 Marzo 1985, indica que "tiene... establecido este Tribunal... la posibilidad de instar la nulidad de los convenios, *máxime cuando se trata de los extraestatutarios*, fuera del campo establecido en el art. 136 de la Ley de Procedimiento (laboral)".
- (8) Vid. Martín Valverde y García Murcia, "La impugnación de los convenios colectivos de trabajo", cit., págs. 494-495.
- (9) Ibidem, pág. 496.
- (10) Vid. de la Villa Gil, Luis-Enrique, y Desdentado Bonete, Aurelio, "El peligro de injerencia de la autoridad administrativa en el control de legalidad del convenio colectivo", *REDT*, nº 9 (1982), pág. 665. Una relación de diferentes supuestos de infracción a la legalidad en Campos Alonso, "Otras vías de impugnación de los convenios colectivos", y Linares Lorente, Juan-Antonio, "Motivos de nulidad de los convenios colectivos", ambos en *Jornadas sobre cuestiones actuales de enjuiciamiento laboral*, cit., págs. 477-485 y 522-532, respectivamente.
- (11) Cfr. Campos Alonso, "Otras vías de impugnación...", cit., págs. 472-476 y 480.
- (12) Cfr. Martín Valverde y García Murcia, "La impugnación de los convenios colectivos de trabajo", cit., pág. 494.
- (13) Vid., por ejemplo, SSTCT de 6 Abril 1983 (R.A. 3743), 19 Abril 1983 (R.A. 3764), ó 17 Diciembre 1984 (R.A. 10013), todas ellas recaídas en procesos de conflicto colectivo en que se discutía la ilegalidad de un convenio por defectuosa composición de la comisión negociadora.
- (14) Siguiendo, frente a la noción omnicompreensiva de legitimación que utiliza el ET, la distinción ya clásica entre capacidad convencional y legitimación. Vid. Ojeda Avilés, Antonio, *Derecho sindical*, 2ª ed., Tecnos, Madrid, 1984, págs. 540 y ss., y Palomeque López, Manuel-Carlos, *Derecho sindical español*, Tecnos, Madrid, 1986, págs. 262 y ss.
- (15) Cuatro tipos señala Cruz Villalón, Jesús, "El reconocimiento legal de la representación y la acción sindicales en la empresa", en Rodríguez-Piñero, Miguel (ed.), *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Tecnos, Madrid, 1986, págs. 244-245: SSE sin ningún tipo de implantación valorable legalmente; SSE de los sindicatos más repre-

sentativos, en igual circunstancia que las anteriores; SSE con implantación relativa en la empresa, cifrada en su presencia en los órganos de representación unitaria; y SSE con implantación mayoritaria en la empresa, al sumar la mayoría de los miembros del comité. A tres los reduce Martín Valverde, Antonio, *La acción sindical en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, UM-FD, s.f., págs. 133-134: las de los sindicatos más implantados, que son los que cuentan con representación en los comités de empresa; las de los sindicatos más representativos sin presencia en los órganos de representación; y las que corresponden a sindicatos sin la cualidad de más representativos y sin implantación suficiente para contar con miembros en el comité.

- (16) Una crítica a la concesión de tal capacidad a los sindicatos más representativos sin implantación, en Martín Valverde, *La acción sindical...*, cit., pág. 138.
- (17) En especial en sus ss. 70/82, de 29 Noviembre, y 37/83, de 11 Mayo. Vid. al respecto Palomeque López, *Derecho sindical español*, cit., págs. 177-178, y García Murcia, Joaquín, "La doctrina del Tribunal Constitucional sobre la intervención del sindicato en la negociación colectiva y en los conflictos colectivos de trabajo", en AA.VV., *Seminario sobre negociación colectiva*, cit., págs. 52-56.
- (18) Cfr. García Murcia, "La doctrina del Tribunal Constitucional...", Cit., pág. 56.
- (19) R.A. 5569. El proceso seguido en este caso no es el de conflicto colectivo, sino el ordinario; pero en este supuesto es necesario "que los actores hayan sido todos los trabajadores de la empresa cuyas relaciones laborales estén sometidas al Convenio impugnado, *incluidos los propios representantes de personal que lo negociaron*, lo que no se deduce de la demanda y *sería tan insólito que requeriría su expresa constancia*".
- (20) Vid., sobre el segundo supuesto, Martín Valverde, Antonio, y García Murcia, Joaquín, "El procedimiento de impugnación jurisdiccional de los convenios colectivos. Un balance de jurisprudencia, y algunas opiniones doctrinales", *Actualidad Laboral*, nº 9 (1986) pág. 419.
- (21) Cfr. Martín Valverde y García Murcia, "La impugnación de los convenios colectivos de trabajo", cit., pág. 499.
- (22) Ex art. 3.2.b) DLRT. Sobre el tema, vid., por todos, García Blasco, Juan, *El derecho de huelga en España. Calificación y efectos jurídicos*, Bosch, Barcelona, 1983, págs. 27 y ss.
- (23) Cfr. González Velasco, "Otras vías de impugnación...", cit., págs. 68-69.
- (24) Vid. *supra*, apartado 2.1.

- (25) Cfr. Fundamento Jurídico nº 14.
- (26) Cuestión distinta es que se necesite el concurso de otras asociaciones *representativas electoralmente* para la adopción de los acuerdos fin de conflicto o para que quede válidamente constituida la relación jurídico-procesal en el posible proceso a que de lugar el plantamiento de conflicto colectivo; vid. García Murcia, "La doctrina del Tribunal Constitucional...", cit., págs. 56-60.
- (27) Vid. STCT de 17 Diciembre 1984 (R.A. 10012), según la cual "el estudio literal y sistemático del precepto art. 90.5 ET, así como su valoración teleológica..., evidencia que dicho trámite (el de audiencia) no está referido a la actuación administrativa, sino a la judicial, pues viene previsto a continuación de la determinación de cuál sea la función de la jurisdicción competente...; a ello se une la inutilidad de tal audiencia que no está seguida de ninguna actividad correctora ni de los interesados... ni de la propia Autoridad, sino tan sólo su instancia ante la Jurisdicción, y finalmente cualquier intervención de la Administración que exceda de lo literalmente previsto en el texto legal contraría el espíritu de la Norma que ha proclamado la autonomía de las partes en el Convenio, única voluntad de la que depende su eficacia, lo que impide la interpretación extensiva del precepto exigiendo una actuación preprocesal del Organismo administrativo impropia de su actuación en el trámite de la publicación del pacto colectivo".
- (28) Como tampoco lo es en el proceso del art. 136 LPL, "sino impulsor de oficio del mismo, porque su actuación acaba con el curso del acto de trámite", vid. SSTCT de 26 Abril 1985 (R.A. 2890), 25 Mayo 1984 (R.A. 4915) y 8 Mayo 1984 (R.A. 4856).
- (29) Mayoritariamente se inclinan los autores por esta posición. Vid. en tal sentido, recogiendo oscilaciones jurisprudenciales y doctrina en contra, Martín Valverde y García Murcia, "El procedimiento de impugnación jurisdiccional de los convenios colectivos. Un balance de jurisprudencia...", cit., págs. 421-422. También a favor, de las Cuevas González, Félix, "El procedimiento de oficio en materia de convenios colectivos", y Campos Alonso, "Otras vías de impugnación de convenios colectivos", ambos en *Jornadas sobre cuestiones actuales...*, cit., págs. 430-431 y 448-449 el primero, y 470-471 el segundo.
- (30) Vid. de las Cuevas González, "El procedimiento de oficio en materia de convenios colectivos", cit., págs. 451-452.
- (31) Vid., por ejemplo, SSTCT de 6 Abril 1983 (R.A. 3743) y 19 Abril 1983 (R.A. 3764).
- (32) Vid. STCT de 31 Mayo 1985 (R.A. 3659).