

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI.—CUESTIONES DE TRABAJO

SUMARIO :

I. *Contratos de grupo y ejecución de obra.* II. *Ejercicio de derecho de denuncia y faltas de respeto y consideración: una nueva perspectiva.*

I

CONTRATOS DE GRUPO Y EJECUCION DE OBRA

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala VI, de 21 de enero de 1974 (Ref. Ar. 115)
y 14 de marzo de 1974 (Ref. Ar. 1.105)

El problema de la diferenciación entre contrato de trabajo y de ejecución de obra asoma reiteradamente en la jurisprudencia de los Tribunales presentando siempre caracteres y matices no por conocidos exentos de confusión. Hasta el punto de ser lugar común que, ya se analice el tema con absoluto rigor conceptual o ya se trate de ahondar en los fenómenos sociales subyacentes al hecho de la contratación jurídica, la distinción sigue sin ser fácil en nuestra disciplina.

En primer lugar, y esto es algo por sí mismo evidente, la confusión es posible desde el momento en que el contrato de trabajo - como prestación de servicios— se desprende de la *locatio-conductio* que agrupaba en su seno tanto la prestación de servicios misma como la de obras. La doctrina se ha referido con frecuencia a este hecho y sus consecuencias y no es por tanto preciso realizar mayores aclaraciones. La cuestión se ha traducido en nuestro Ordenamiento a través de las declaraciones de los artículos 1.º y 2.º de la LCT, y aunque tales prescripciones, y en esto se da una completa unanimidad, carezcan de mayor trascendencia, en diversos lugares de la propia ley se vuelven a encajar conceptos extremadamente cercanos a la ejecución de obra (artículos 27, 28, 38, etc.). Que éstos deban ser considerados como expresiones poco afortunadas que se refieren a realidades diferentes (1) o que haya que acudir para explicarlos a distinguir un contrato de ejecución de obra laboral y otro civil llamado comúnmente de Empresa (2), no elimina del todo el problema.

(1) BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA : *Manual de Derecho del Trabajo*, 9.ª edición, Madrid, 1973, pág. 21.

(2) ALONSO OLEA : *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Madrid, 1955, pág. 160, y SAGARDOY ERNGOECIETA : «Contrato de trabajo de ejecución de obra», en el volumen colectivo *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid, 1965, pág. 218.

De otro lado, los criterios que la doctrina y la jurisprudencia han ido decantando, si bien inequívocos en el campo teórico, carecen de absoluta utilidad práctica en los frecuentes casos límite. La teoría del riesgo, bien se concrete en la búsqueda del contratante que soporta el riesgo de Empresa (3), bien en la de un riesgo económico que vaya más allá de la simple remuneración y se centre en un lucro especial (4), es, en muchas ocasiones, de difícil comprobación. No es extraño entonces que los supuestos límites se califiquen de una u otra forma en atención a la presencia de una serie de indicios que no siempre son los mismos ni se valoran de igual manera (5). El sistema, único posible, posee el indudable mérito de evitar la dogmatización y acercar el derecho a la variable realidad, pero a cambio impide, *a priori*, el acierto seguro.

Estas dificultades se acrecientan en determinados supuestos, uno de los cuales es al que se refieren las sentencias objeto del comentario: la contratación de un grupo de trabajadores para prestar un trabajo o realizar una obra por una remuneración. Y ello es así porque la contratación en estas circunstancias pretende una finalidad muy concreta y especial en la inmensa mayoría de los casos. Se trata con ella de cubrir necesidades que, desde luego, exigen un trabajo colectivo y en cierta medida especializado; pero, además, se trata de necesidades esporádicas y, generalmente, de brevísima duración (puesto que en caso contrario se utilizarían trabajadores permanentes a través de la figura del trabajo en común, dado que en este caso el empleador conserva con cada uno de los miembros todos sus derechos y obligaciones) (6).

Una finalidad de este tipo se cumple, parece que únicamente, acudiendo a organizaciones ya formadas, a equipos dedicados con habitualidad a la tarea en cuestión. Pues bien, que en estos casos se cubra la necesidad por medio de un contrato de grupo de carácter laboral o por medio de un contrato civil de ejecución de obra parece ser algo de carácter accesorio: la misma finalidad puede cumplirse por ambos y sin que de hecho exista prácticamente diferencias en el terreno del control de los trabajos u obras contratados, puesto que el poder directivo se encuentra necesariamente bastante desdibujado en el contrato de grupo y puesto que siempre cabe en el contrato de ejecución de obra introducir algún tipo más o menos acusado de control.

Si esto es así, es claro que los criterios de distinción son más difícilmente apreciables en estos supuestos. Como ejemplo, la investigación en torno a si se contrata una actividad o un resultado raramente proporciona datos válidos, porque en el propio contrato de grupo, por definición laboral, generalmente se pondrá de manifiesto una mayor atención al resultado, desde el momento en que su escasa duración y su amplia

(3) Sentencias, Sala VI, de 3 de diciembre de 1968 (Ar. 5.608), 25 de abril de 1969 (Ar. 2.057) y 11 de diciembre de 1969 (Ar. 5.716).

(4) Sentencias, Sala VI, de 23 de marzo de 1961 (Ar. 1.575), 25 de mayo de 1965 (Ar. 3.207) y 18 de febrero de 1969 (Ar. 681).

(5) OLLIER ha defendido recientemente el sistema de indicios para distinguir el contrato de trabajo de otros vecinos. Vid. *Le Droit du Travail*, París, 1963, págs. 72 y sigs.

(6) El Tribunal Supremo, en su sentencia de la Sala VI de 16 de febrero de 1969 destaca notas similares a estas referidas a las «Collas» de carga y descarga, si bien sin atribirlas valoración jurídica porque, al no haber sido debidamente planteado el recurso, no entra en el tema de calificación.

autonomía dejan en un segundo plano la actividad desarrollada para alcanzarlo. Y si nos fijamos en el elemento de la dependencia sucede otro tanto, como puede deducirse de lo dicho hasta ahora.

La solución viene dada en aquellas actividades de grupo que han sido objeto de regulación legal, como sucede en el trabajo de las orquestas (Reglamentación Nacional de Trabajo para los Profesionales de la Música aprobada por Orden ministerial de 25 de junio de 1963 y modificada por Orden ministerial de 28 de marzo de 1973) calificado de contrato de grupo, o con el trabajo taurino (Reglamentación Nacional de Trabajo para el Espectáculo Taurino de 17 de junio de 1943, modificada en 31 de julio de 1973) donde a través de una figura compleja se excluye esa posibilidad. Y la solución se facilita cuando se trata de actividades en las que la costumbre ha ido acuñando modalidades de contratación que permiten destacar limpiamente los rasgos distintivos precisos.

El problema surge con mayor claridad cuando ni existe regulación directa ni se trata de supuestos frecuentes en la vida laboral. En estos casos, y vistas las dificultades de calificación, la cuestión se plantea así: ¿cabe estimar aquí los indicios de igual manera que si se tratara de un contrato individual? Es decir, si el trabajo de grupo, dada la función que en la vida social cumple, conlleva un tipo de contratación tan cercano al de la ejecución de obra civil, ¿no puede pensarse que al admitir la LCT el contrato de grupo como laboral está atenuando la rigidez delimitadora? Me inclino, desde luego, por una respuesta afirmativa que supone, a mi entender, la necesidad de una amplia flexibilidad en la valoración de los indicios y también el juego de otros indicios no usuales en los supuestos de contratación individual.

* * *

Es en este sentido en el que las sentencias de 21 de enero y 14 de marzo de 1974 resultan progresivas y valiosas. Vaya por delante que en ninguna de ellas lleva a cabo el Tribunal Supremo una labor de análisis detallado de los problemas que encierra la diferencia entre el contrato de grupo el de ejecución de obra, por lo que el comentario no puede referirse a la doctrina de la jurisprudencia sobre este punto. Incluso cuando se centra en la apreciación de la dependencia, requisito inexcusable para hablar de contrato de trabajo, y elemento discutido por los litigantes, se limita a declarar su presencia no como paso previo sino precisamente como consecuencia de la previa consideración del contrato como contrato de grupo («... en cuyas condiciones no es posible desconocer que todos los trabajadores se hallaban bajo la dependencia de la Compañía (del empresario) para la (el) cual realizaban una labor...»). Procedimiento éste que, si bien como método de análisis no parece muy aceptable, es sumamente indicativo de la dirección seguida por el Tribunal. Lo que lleva al Tribunal Supremo a reconocer la existencia de un contrato de grupo es la similitud general del supuesto de hecho con el descrito en la ley de Contrato de trabajo y la afirmación de que la relación existente «no es sino una de las muchas que ofrece la realidad del mundo de la contratación», y ello incluso pisando por encima de la presencia de unos datos altamente problemáticos.

La sentencia de 21 de enero de 1974 (Ar. 115) aborda el siguiente supuesto de hecho: la Compañía Transmediterránea contrató con don José M. R., como el más caracterizado de los trabajadores y cuya representación asume, la limpieza de los fondos de un buque propiedad de dicha Compañía a cambio de una remuneración a tanto alzado a repartir en la proporción acordada por los trabajadores. Fallecido en accidente uno de los trabajadores, su viuda reclama la correspondiente pensión que le es concedida por la Magistratura de Trabajo. Interpuesto recurso por la Empresa alegando la naturaleza no laboral de las relaciones, el Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia.

De la relación de hechos resultan dos datos que ciertamente no favorecen una interpretación laboral del contrato. En primer lugar, el acuerdo de remuneración a tanto alzado que parece desviar el riesgo de Empresa a los trabajadores en cuanto que su mayor o menor ganancia estará vinculada a las vicisitudes que puedan surgir durante la realización de las tareas pactadas. La Sala VI, sin embargo, no concede valor excluyente a este hecho. Más delicado aún de valorar es el desconocimiento que se da de los miembros que conforman el grupo. En efecto, el segundo de los considerandos declara que fue el señor M. R. «quien contrató directamente con la Compañía la realización de los trabajos que habían de efectuarse en un buque de la misma, y a la que hay que entender constaba que dichos trabajos no los habría de realizar sólo el señor M., sino que había de ayudarse de otros compañeros a tal efecto, a manera de grupo volante, con dedicación al servicio por temporadas».

En principio, podría pensarse que la determinación concreta de los sujetos componentes del grupo debería ser un elemento esencial, como lo confirma la necesidad de sustitución si uno de los trabajadores abandona el grupo y la exigencia de acuerdo entre las partes para llevar a cabo dicha sustitución, prescrita en el artículo 18 de la LCT, ya se entienda que ello afecta al contenido del contrato o al sujeto del mismo (7). Así se ha escrito que «el empresario puede contratar con el grupo como totalidad, pero sobre la base de que los componentes del grupo sean personas específicas y determinadas; en este supuesto, probablemente, la cesación del contrato respecto de uno de los miembros del grupo implica la cesación del contrato de grupo en su integridad» (8). Y, efectivamente, una decisión de este tipo adopta la jurisprudencia en sentencia (VI) de 30 de junio de 1970 (Ar. 3.630), aunque con al especialidad de derivar dicha consecuencia del carácter *intuitu personae* del contrato con un conjunto artístico y afirmando expresamente que los grupos de trabajadores aludidos en los artículos 18 y 19 de la LCT «no ofrecen en sus prestaciones el carácter de personalísimas» (9). Pues bien, de nuevo no se reconoce a este dato valor suficiente para excluir o al menos poner en duda la existencia de un contrato de grupo laboral.

(7) En el primer sentido BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, Op. cit., pág. 629. En el segundo, ALONSO OLEA: *Pactos colectivos*, cit., págs. 171.

(8) ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 3.ª edición revisada, Madrid, 1974, pág. 36.

(9) En la confusa sentencia de 15 de febrero de 1969 ya citada, parece darse la posibilidad de admisión de una solución contraria, que en la que ahora comentamos, aun sin declararlo explícitamente, está ya consagrada. Se refiere aquélla a «una fungibilidad plena del personal en el sentido de ser o no el "Cap" quien dispone libremente el

Hay que entender entonces que el Tribunal Supremo ha valorado aspectos más objetivos y que se corresponden y se apoyan más en la realidad del mundo laboral. Su atención se ha centrado en el grupo en sí, como unidad real, por encima de determinaciones personales concretas, tal y como con anterioridad al acto de contratación ha quedado constituido para ella. Probado que existe un conjunto unitario de trabajadores que se dedica «a manera de grupo volante» y por temporadas al trabajo que se contrata, y deduciéndose del conjunto de los hechos que, sociológica y económicamente considerado, debe más bien calificarse de grupo de trabajo que de Empresa, omite la consideración de elementos con valor jurídico perturbadores de una interpretación más acorde con la justicia material y declara la presencia de un contrato de trabajo.

Algo similar sucede en la sentencia de 14 de marzo de 1974 (Ar. 1.105), si bien con un planteamiento diferente. Aquí el contrato se celebró con tres trabajadores determinados «para que llevaran a cabo la tarea de desmontar y recoger el tendido de una línea eléctrica, de aproximadamente dos kilómetros de longitud, que suministraba energía a una bodega...», por cuya labor se convino percibirían para los tres la cantidad de 14.000 pesetas y la llevarían a cabo fuera de la jornada ordinaria de trabajo, utilizando sus propias herramientas: la remuneración se repartiría en proporciones al parecer iguales. Al morir en accidente uno de los trabajadores, la Magistratura de Trabajo rechaza la acción interpuesta por su viuda por estimarse incompetente. Recurrida la sentencia, el Tribunal Supremo la casa y anula, declarando la competencia de jurisdicción y ordenando la devolución de los autos a la Magistratura de origen.

También aquí se ofrecen diversas circunstancias indicativas en términos generales de la ejecución de obra: la remuneración a tanto alzado, la propia tarea concertada, el pacto de desarrollarla fuera de las horas de trabajo y la utilización de herramientas propias de los trabajadores. Frente a ellas, y como indicios de contrato laboral, el empresario inscribió a los trabajadores en el libro de matrícula, los dio de alta en la Seguridad Social, dio parte del accidente a la Mutua y los incluyó en la relación de trabajadores que facilitó durante ese mes a la Mutualidad Laboral.

El Tribunal Supremo argumenta que «si bien en un primer examen el contrato presenta las características de un contrato de obra por ajuste a precio alzado ..., un estudio más detenido de la cuestión nos lleva a estimar que no se puede entender que se trate del referido contrato, sino de una verdadera relación laboral, pues, en efecto, prescindiendo del detalle de que utilizaran herramientas propias, pues esto no basta para caracterizar la clase de contrato, aparece desde el primer momento un hecho irreversible y es que el que encomendó el trabajo, como se ha hecho constar, inscribió el día antes de que aquél comenzara a los obreros en el libro de matrícula de los trabajadores de la casa ..., todo lo cual es revelador de que en la conciencia de la

número de sujetos a emplear en la ejecución del servicio, el modo de llevarlo a término y el cambio de obreros a su voluntad». Aunque, como ya se dijo, tal resolución no entraba en el problema calificadorio, no puede despreciarse el dato de que las dos comentadas pretenden basar su solución en lo que en ella se contenía.

Por su parte, la sentencia (VI) de 16 de mayo de 1969 (Ar. 2.727) contempla un contrato de grupo (*bailet*) refiriéndose expresamente a haber sido contratado «en conjunto, sin designación nominativa de sus elementos personales».

Empresa, se trató de celebrar con los trabajadores citados un verdadero contrato de trabajo y que la relación jurídica que unía al grupo de trabajadores contratado para la realización del desmonte y recogida de la línea eléctrica de que se trata, no es sino una de las muchas que ofrece la realidad del mundo de la contratación que ha sido ya objeto de algunas resoluciones de este Tribunal, entre las que pueden citarse las sentencias de 15 de febrero de 1969 y 21 de enero de 1974, relaciones laborales caracterizadas por su escasísima duración.»»

En esta ocasión sí existen, pues, indicios reveladores de la existencia de un contrato de trabajo, pero se trata de indicios que no pueden en modo alguno tenerse por definitivos, desde el momento en que la propia jurisprudencia ha declarado reiteradamente que la naturaleza jurídica de los contratos no se determina por el nombre que les den los contratantes sino por los derechos y obligaciones que comportan, y que se debe atender más que a las fórmulas utilizadas en los contratos y a la aparente voluntad de las partes, a la realidad del desarrollo o forma de ejecución (10). Volvemos a resaltar así en la solución dada, una valoración de los hechos en base a criterios sociológicos y de justicia material.

* * *

Tras exponer las diferencias existentes entre contrato de trabajo y de ejecución de obra, los profesores Bayón y Pérez Botija hacen notar que «sería, sin embargo, apartarse de la realidad admitir estas afirmaciones con una validez absoluta para el conjunto de nuestro Derecho positivo, sin restricción alguna», y, en consecuencia, «en la ejecución de obra será, pues, necesario distinguir cuándo constituye un sistema de trabajo por el que se obtiene, en definitiva, un simple salario y cuándo un negocio o verdadero trabajo por cuenta propia» (11). En las sentencias comentadas es esta preocupación diferenciadora la que se descubre entre líneas. Los supuestos a que se refieren difícilmente podrían calificarse de negocio desde un punto de vista económico y social, sino de verdadero y auténtico trabajo que tan sólo se reviste de formas especiales en virtud de las características del trabajo mismo y de «la necesidad quizá apremiante a que responde la negociación» de que habló la tantas veces citada sentencia de 15 de febrero de 1969.

No creo que fuera muy arriesgado estimar que lo definitivo para este tipo de apreciación en los casos dudosos, como son los que aquí se contemplan, se encuentra más allá y con anterioridad al contrato: es la propia estructura interna del grupo, en la que no se da una relación de superioridad de un miembro frente a los demás, la aportación conjunta e indiscriminada del trabajo de todos, la que nos puede proporcionar elementos de real importancia para calificar el contrato. Y, en todo caso, la naturaleza atractiva del Derecho del trabajo, que tampoco ha debido andar ausente de la solución tomada por el Tribunal. Sin necesidad de acudir a regulaciones especiales, la

(10) Por todas, sentencias (VI) de 11 de marzo de 1969 (Ar. 1.208) y 29 de enero de 1965 (Ar. 228).

(11) Op. cit., pág. 22.

jurisprudencia da un paso adelante en el que, por encima de errores o dudas de tipo metodológico o conceptual, se aproxima al ideal que preside nuestra disciplina: lo que desde el punto de vista social es trabajo, debe ser trabajo jurídicamente considerado.

* * *

Esto aparte, sí cabe realizar una seria objeción a las dos sentencias citadas. Ambas, tras declarar que la relación constituye un contrato de grupo, remiten al artículo 17 de la LCT en cuanto norma que reconoce y regula tal relación. Aunque en el contenido de las resoluciones ello carezca de influencia práctica puesto que no se trata de un problema de regulación contractual sino de la mera afirmación de su carácter laboral, supone mantener una confusión entre contrato de grupo y trabajo dado en común que tras unos primeros tanteos ya ha sido completamente superada.

Los estudios monográficos de Alonso Olea (12) y Rodríguez Piñero (13) han delimitado perfectamente el campo de acción y las características de estas instituciones. Trabajo en común conlleva la pluralidad de contratos de trabajo con un empresario para la prestación de un trabajo común remunerado según un cálculo colectivo, en tanto que el contrato de grupo constituye un único contrato celebrado con el grupo como totalidad. Como consecuencia de ello, en el primer caso el empresario mantiene todos sus derechos y obligaciones con respecto a cada uno de los miembros del grupo, mientras que en el segundo los mantiene con el grupo en sí, pero no con sus integrantes. En nuestro Derecho positivo, la distinción se ha establecido en virtud de suponer que el trabajo en común se constituye por el empresario al atribuir dicho trabajo a un grupo de «sus» trabajadores, en tanto que en el contrato de grupo se contrata con el grupo ya formado. Así, es el momento de la constitución del grupo —posterior o anterior a la celebración del contrato— lo definitorio (14). Y aunque Rodríguez Piñero ha demostrado que, siendo esto así en la mayoría de las ocasiones, cabe atribuir un trabajo en común a grupos existentes con anterioridad, y en el acto contractual, y al revés, constituir un contrato de grupo con trabajadores pertenecientes ya a la Empresa (15), la mecánica contractual que ello requiere no está en modo alguno presente en los supuestos que analizamos.

En los dos supuestos se trata de un auténtico contrato de grupo de los artículos 18 y 19 de la LCT. La contratación del grupo como totalidad por medio de su representante en el primero no deja lugar a dudas. El hecho de la remuneración global a repartir según el acuerdo de los miembros en los dos, tampoco, dado que en el trabajo en común del artículo 17 el salario puede ser colectivo, pero el derecho de cada componente surge en la proporción en que hayan participado en el resultado del trabajo. En ninguno de los casos hay, además, datos que permitan suponer el mantenimiento de

(12) *Pactos colectivos y contratos de grupo*, cit.

(13) «El trabajo en común», en *Cuadernos de Política Social*, núm. 45, págs. 57 a 127, y *El auxiliar asociado*, Sevilla, 1969, págs. 33 a 35.

(14) ALONSO OLEA: *Pactos colectivos...*, cit., págs. 166-169.

(15) *El trabajo en común*, cit., págs. 67-68.

relaciones interindividuales entre cada trabajador y el empresario, sino todo lo contrario. Y, por fin, el hecho de que en el segundo no exista un jefe de equipo ni *de jure* ni *de facto* nada dice en contra de esta calificación, puesto que la existencia del jefe no es elemento inexcusable para que el grupo pueda darse (16). JAVIER MATÍA PRIM.

II

EJERCICIO DEL DERECHO DE DENUNCIA Y FALTAS DE RESPETO
Y CONSIDERACION: UNA NUEVA PERSPECTIVA

(Comentario a las sentencias de 25 de abril y 6 de mayo de 1974)

1. La asunción por parte de determinados trabajadores de la representación y defensa de intereses colectivos en el marco estructural de la Empresa, plantea muy diversos y serios problemas, cuya solución se busca, a nivel normativo, elaborando un sistema de garantías que por una parte facilite el cumplimiento de los deberes asumidos y por otra evite actos o prácticas discriminatorias del empresario, dirigidas a interferir, distorsionar o condicionar la actividad sindical (17).

Frente a la Empresa, la posición jurídica del representante del personal es doble. Por un lado, es parte de un contrato de trabajo del que se deriva un haz de derechos y obligaciones de contenido vario; por otro, representa los intereses de los trabajadores, título del que igualmente emerge una pluralidad de derechos y deberes. En cuanto trabajador dependiente, queda sometido al círculo rector y disciplinario de la organización en la que se inserta (18); en cuanto representante del personal, se convierte, en cierta medida, en fiscalizador de la actuación empresarial (19).

2. Esta compleja posición del trabajador-representante sindical determina, en la práctica cotidiana de la vida empresarial, recíprocos celos, suspicacias y tensiones que, generadas frecuentemente por el antagonismo de las posturas defendidas, desembocan en abierto conflicto. La realidad es que, no obstante las consabidas alusiones de nuestro ordenamiento a la existencia de un interés objetivo de Empresa, una si-

(16) ALONSO OLEA: *Pactos colectivos...*, cit., págs. 173-174.

(17) En nuestro ordenamiento jurídico, la unificación del disperso régimen jurídico de garantías de los representantes del personal se efectuó por el Decreto 1.224/66, de 2 de junio, derogado por el 1.278/71, de 21 de julio, que constituye hoy la normativa aplicable. En relación con el primer Decreto, vid. I. ALBIO, MONTESINOS: «El ámbito de aplicación del Decreto de 2 de junio de 1966», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 66, páginas 87-135.

(18) De conformidad con la noción de subordinación elaborada por la doctrina legal; vid. sentencias del Tribunal Supremo (VI), de 30 de junio de 1970 (Ar. 3.241) y 29 de noviembre de 1971 (Ar. 4.889), entre otras muchas.

(19) Vid. A. MONTROYA MELGAR: *La representación sindical en la Empresa*, Sevilla (IGO), 1968, pág. 102, que califica de «paradójica» esta doble posición jurídica.

tuación de moderado equilibrio está aún lejana: generalizada apreciación que obliga a reconocer la abnegación que supone aceptar la ingrata y peligrosa misión de representante del personal (20), sujeto sometido a evidentes riesgos no solamente en el plano profesional, sino también en el político y en el social (21).

3. En nuestro ordenamiento jurídico-laboral, el Jurado de Empresa aparece como uno de los posibles cauces de actuación sindical; actuación caracterizada más con una visión de armonía e integración entre los distintos elementos personales de la Empresa que de reivindicación (22). No obstante esta primaria configuración, no cabe negar ni a este órgano ni a los representantes sociales ciertas facultades que, aún indirectamente pueden circunscribirse en la esfera de lo reivindicativo. Así, el artículo 46 del Reglamento de Jurados de Empresa de 11 de septiembre de 1953 establece el derecho de los vocales jurados (derecho que se extiende a los enlaces sindicales) a «formular denuncias por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que al capital y al trabajo corresponden en el orden social» (23).

Desde una perspectiva material, este derecho queda enunciado ampliamente, permitiéndose, en definitiva, someter a conocimiento del Pleno del Jurado, que es quien decide sobre el fondo de la denuncia (art. 65, RJE), cualquier hecho o conducta que infrinja los deberes de todo tipo que corresponden a los elementos personales de la Empresa. Formalmente, el derecho de denuncia se ejerce por escrito.

4. En principio, de la denuncia sometida al pleno del Jurado no han de derivarse consecuencias desfavorables para el trabajador-representante sindical, que no hace, en esta sede, más que ejercer un derecho legalmente reconocido y jurídicamente tutelado (24), por una parte, y cumplir un deber, por otra. Como señalan Bayón y Pérez Botija, el principio general según el cual «quien usa de su derecho no causa perjuicio a otros»; en el ordenamiento laboral conducirá a reconocer que el trabajador —cualidad que en este supuesto se ve completada por la de representante sindical— «que presenta reclamación (o denuncia, añadiríamos nosotros) no perjudica a la Empresa en que trabaja, no incurre en deslealtad para ella» (25). Sin embargo, pienso que no es necesario ser observador agudo de la realidad laboral de nuestro país para llegar a la consi-

(20) Cfr. G. H. CAMERLYNCK y G. LYON CAEN: *Droit du travail*, 6.ª edición, París (Dalloz), 1973, pág. 365 («il faut souvent beaucoup d'abnégation pour accepter l'ingrate et dangeureuse mission de délégué du personnel ou membre d'un comité d'entreprise»).

(21) Cfr. E. BORRAJO DACRUZ: *Introducción al Derecho español del trabajo*, 3.ª edición, Madrid, Tecnos, 1971, pág. 188.

(22) La propia noción de los Jurados de Empresa como «entidades de armonía laboral» (art. 1.º, RJE) corrobora la afirmación del texto. En esta misma línea se orienta el deber básico de los vocales jurados, que es el de ejercitar «funciones de concordia y colaboraciones» (art. 86, RJE); vid. MONTÓYA MELGAR, Op. cit., pág. 86.

(23) Vid. MONTÓYA MELGAR, Op. cit., pág. 53, y J. RIVERO LAMAS: *Estructura de la Empresa y participación obrera*, Barcelona (Ariel), 1969, pág. 137.

(24) El artículo 8.º del Decreto de Garantías sindicales de 1971 prevé un procedimiento administrativo o judicial, según la materia, para evitar actos de discriminación o «represalias» del empresario contra el representante del personal.

(25) *Manual de Derecho del Trabajo*, 9.ª edición, vol. I, Madrid (Pons), 1973, pág. 148.

clusión de que la formalización de cualquier reclamación en general, y el ejercicio del derecho de denuncia, en particular, desencadena ocultas o abiertas represalias por parte del empresario; aquéllas, materializadas a través de la variada gama de actos vejatorios - abuso de autoridad, discriminación, etc. (26)-- que frecuentemente conducen al trabajador al ejercicio de la facultad resolutoria de su contrato (apart. e), artículo 78, LCT); estas otras, exteriorizadas mediante la calificación por el empresario de la conducta del trabajador-representante-sindical como incumplimiento de las obligaciones de contenido ético-jurídico que le afectan, en tanto que titular de una relación jurídico-laboral. Dicho con otras palabras, y con especial referencia al tema que nos ocupa, la exigencia legal de formalizar la denuncia por escrito, unido al elemental y normalmente directo léxico empleado en el escrito (27), son factores que favorecen el que el empresario pueda estimar la conducta del trabajador como «falta de respeto y consideración», tipificada como causa justa de despido en el apart. c) del art. 77 de la LCT (28).

5. Con fecha de 25 de abril y 6 de mayo de 1974, el Tribunal Supremo ha dictado dos sentencias (Ar. 2.073 y 2.117, respectivamente) en las que, con presupuestos de hecho básicamente similares a los descritos en el punto anterior, ha trazado con suya claridad, a mi juicio, la línea fronteriza que separa los escritos motivados por actuaciones sindicales de la agresión verbal, oral o escrita, que puede fundamentar el despido.

6. En la sentencia de 25 de abril, un trabajador, vocal Jurado de Empresa, había dirigido un escrito al presidente del Jurado exponiéndole las quejas que tenía el personal contra el director de los servicios administrativos y contra el jefe de la Sección de personal, a los que se les imputaba el dedicarse a trabajos propios desatendiendo los de la Empresa, conceder horas extraordinarias de forma caprichosa y hacer objeto de persecución personal, amonestación por escrito y malos tratos de palabra a ciertos trabajadores, lo que «casi influyó en que uno de ellos determinara poner fin a su vida y otros tuvieran insuficiencias coronarias».

Con respecto al supuesto de hecho de la sentencia de 6 de mayo, éste se concreta en los siguientes términos: un trabajador, enlace sindical, había enviado al Jurado de Empresa un escrito de denuncia, expresando «el malestar cierto» existente entre el personal como consecuencia de medidas adoptadas en fechas recientes.

(26) Vid. I. ALBIOL MONTESINOS: *La resolución del contrato de trabajo por el trabajador*, Valencia (Publicaciones de la Escuela Social), 1973, págs. 139 y sigs.

(27) El Tribunal Supremo tiene declarado la necesidad de juzgar el lenguaje oral o escrito de los trabajadores atendiendo a consideraciones personales, educativas, ambientales, etc.; vid., por todas, sentencia del Tribunal Supremo (VI), de 26 de febrero de 1973 (Ar. 572).

(28) Vid. J. SAAVEDRA ACEVEDO: «Los malos tratos y faltas de respeto como causa justa de despido», en *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*, Madrid (Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1969, págs. 91-103, con amplio tratamiento jurisprudencial del tema, y J. J. TOVILLAS ZORZANO: *El régimen jurídico del despido en España*, Barcelona (Bosch), 1974, págs. 184-192.

En ambos casos, la Empresa consideró que los escritos redactados por los trabajadores denunciadores incurrieran en falta de respeto y consideración, iniciando el oportuno expediente sancionador que culminó con la propuesta de despido. El magistrado de instancia desestima la propuesta, y recurridas las sentencias el Tribunal Supremo desestima igualmente el recurso.

7. La línea argumental básica seguida por la Sala VI del Tribunal Supremo para desestimar los recursos se apoya en la inexistencia del elemento intencional, ánimo de injuriar u ofender, requerido para calificar los malos tratos de palabra y obra y las faltas de respeto y consideración como justa causa de despido. Los enlaces sindicales, reza la sentencia de 6 de mayo, «sobraron en defensa de sus compañeros de trabajo», esto es, actuaron dentro de la esfera de sus actividades sindicales, privando al escrito de denuncia de calidad ofensiva. Por su parte, la sentencia de 25 de abril emplea parecidos términos: «ni puede estimarse fuera ésta (la agresión verbal) la intención de los autores del escrito». El trabajador, en definitiva, emitió un juicio en virtud de su participación como vocal Jurado de Empresa, en cumplimiento de un mandato legal y en defensa de los intereses representados (29), conducta que, lejos de quebrar el respeto mutuo y la debida consideración, tiende a conseguir una mayor armonía en la comunidad organizada de trabajo.

8. En este mismo orden de cosas, interesa igualmente destacar que la sentencia de 25 de abril formula la ya conocida y vieja tesis de la independencia de las jurisdicciones llamadas a velar por una parte por los niveles de conducta contractuales - jurisdicción laboral- y por los de la comunidad en general, por otra (30), señalando que «si los hechos denunciados son gravemente ofensivos o resultan inciertos, podrá ser constitutivo de un delito o falta, pero propiamente no constituye ni un maltrato ni una falta de respeto y consideración».

9. La relativa frecuencia y periodicidad con que el Tribunal Supremo ha de intervenir en supuestos de hecho idénticos a los reseñados, declarando la licitud de los comportamientos de quienes, en el círculo de las actividades sindicales, someten a crítica la conducta de un superior (31) o emiten juicios críticos sobre la marcha de la

(29) Vid., por el contrario, sentencia del Tribunal Supremo (VI) de 19 de enero de 1972 (Ar. 294), en la que la conducta del representante del personal se escapa de la esfera de lo sindical, calificándose de injuriosa.

(30) Cfr. M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 3.ª edición revisada, Madrid (Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1974, pág. 232. Esta independencia se produce también en otros aspectos de la vida laboral, como, por ejemplo, el de la detención del trabajador (cfr. C. MORAS VALLEJO: «La privación de libertad del trabajador como causa suspensiva de la relación de trabajo», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 96, 1972, página 129, y C. RODRÍGUEZ DEVESA: «La privación de libertad del trabajador», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 95, 1972, págs. 135-136).

(31) Sentencias del Tribunal Supremo (VI) de 30 de diciembre de 1972 (Ar. 4.669) y 9 de diciembre de 1971 (Ar. 4.891).

Empresa (32) sin más móvil que el de poner en conocimiento del Pleno del Jurado hechos que no deben repetirse o situaciones que deben evitarse para mantener un equilibrio entre las posturas, teóricamente opuestas, de los elementos personales de la producción, resulta reveladora de la resistencia que sigue manteniendo el empresario frente a las todavía modestas fiscalizaciones o controles que la legislación otorga a los representantes del personal. Es ésta, a mi juicio, la conclusión que se podría extraer de las sentencias comentadas. FERNANDO VALDÉS DAL-RE.

(1.º Cátedra de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid.)

(32) Sentencia del Tribunal Supremo (VI) de 25 de febrero de 1972 (Ar. 572), y, en cierta medida, también la de 23 de mayo de 1972 (Ar. 2.527).